

Cultura y Trabajo (no. 82 ene 2011)	Titulo
ENS, Escuela Nacional Sindical - Compilador/a o Editor/a	Autor(es)
Medellín	Lugar
ENS, Escuela Nacional Sindical	Editorial/Editor
2011	Fecha
	Colección
Distribución del ingreso; Salarios; Sindicalismo; Trabajo; Trabajo decente; Colombia;	Temas
Revista	Tipo de documento
<a href="http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/ens/20110526110247/CulturayTrabajo82.pdf">http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/ens/20110526110247/CulturayTrabajo82.pdf</a>	URL
Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.0 Genérica <a href="http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es">http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es</a>	Licencia

**Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO**  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

**Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)**  
**Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)**  
**Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)**  
[www.clacso.edu.ar](http://www.clacso.edu.ar)



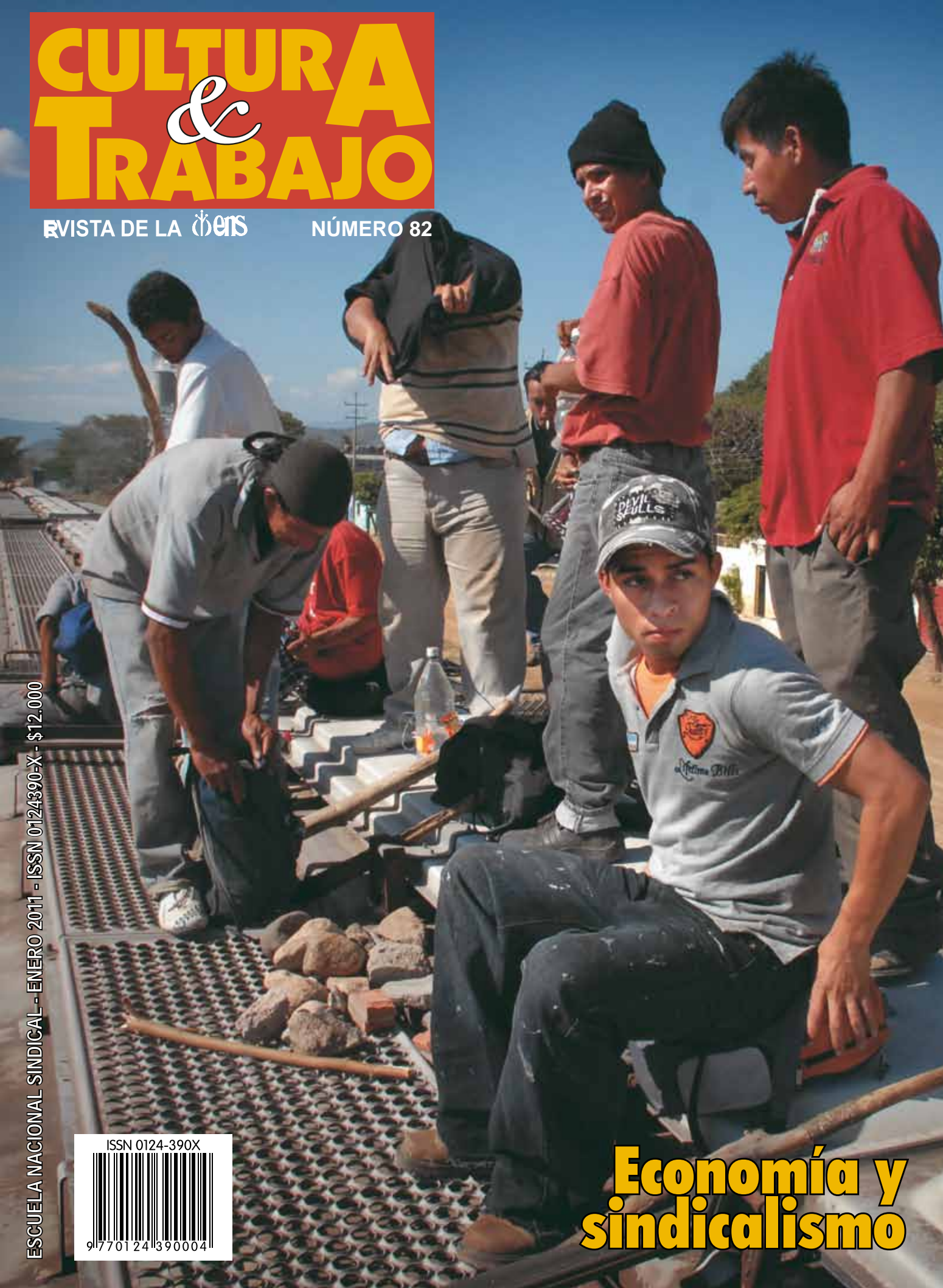
Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales  
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais  
Latin American Council of Social Sciences



# CULTURA & TRABAJO

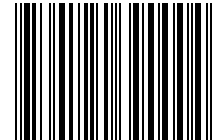
REVISTA DE LA *pers*

NÚMERO 82



ESCUELA NACIONAL SINDICAL - ENERO 2011 - ISSN 0124390-X - \$12.000

ISSN 0124-390X



9 770124 390004

## Economía y sindicalismo

# Visite nuestro nuevo sitio web [www.ens.org.co](http://www.ens.org.co)



The image shows a screenshot of the ENS website homepage. At the top, there is a navigation bar with a search box, a login button labeled 'Iniciar sesión', and links for 'regístrese', 'Español', and 'English'. Below the navigation bar, there are several menu items: '¿Quiénes somos?', 'Mundo del trabajo', 'Trabajo decente', and 'ONG por la transparencia'. The main content area features a large banner for the '17 Concurso latinoamericano de fotografía documental los trabajos y los días' with the headline 'CUANDO LOS TRABAJADORES IMPORTAN' and a link to 'ver más sobre el evento'. Below the banner, there are three main sections: 'Comunidad' with sub-sections for 'Comunidad ENS' and 'Ciudadanía Laboral'; 'Agencia de información laboral' with sub-sections for 'Noticias' and 'Reporteros ENS'; and 'Educación Sindical' with sub-sections for 'Eventos', 'Campañas', 'Educación Virtual', and 'Programación Educativa'. At the bottom, there are three promotional banners for 'ARTE EN EL TRABAJO', 'los trabajos y los días' (Concurso Latinoamericano de Fotografía Documental), and 'REVISTA CULTURA TRABAJO'. The footer contains the address 'Calle 51 No. 55-78 (Boyacá con Tenerife) Medellín - Colombia', contact information, and a search box.

intranet **ens** ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Iniciar sesión | regístrese | Español | English

¿Quiénes somos? Mundo del trabajo Trabajo decente ONG por la transparencia

17 Concurso latinoamericano de fotografía documental  
*los trabajos y los días*  
CUANDO LOS TRABAJADORES IMPORTAN  
[... ver más sobre el evento](#)

**Comunidad**

**Comunidad ENS**

- > Sobre la comunidad ENS
- > Blog de la Comunidad
- > Importe la última actividad de nuestra comunidad

**Ciudadanía Laboral**

**Agencia de información laboral**

**Noticias**

- > un recorrido por los ...
- > discursos de las 3 centrales ...
- > centrales sindicales rechazan ...

**Reporteros ENS**

**Educación Sindical**

- > Eventos
- > Campañas
- > Educación Virtual
- > Programación Educativa

**ARTE EN EL TRABAJO**

*los trabajos y los días*  
Concurso Latinoamericano de Fotografía Documental

REVISTA **CULTURA TRABAJO**

Calle 51 No. 55-78 (Boyacá con Tenerife) Medellín - Colombia  
Tel#:(57 4) 513-3100 Fax#: (57 4) 512-2330 Apartado Aéreo#: 12175.

Búsquedas >>

**iMucho más que información!**



# CONTENIDO

## EDITORIAL

¿Puede ser mejor el 2011? 3

## COYUNTURA LABORAL

- 4 **Tercer informe de trabajo decente en Colombia**  
Escuela Nacional Sindical y Campaña Colombiana por Trabajos Decentes
- 10 **Las cooperativas de trabajo asociado: precarización de las condiciones laborales**  
Ricardo Aricapa Ardila
- 19 **Renta básica: un moderno concepto de redistribución de la riqueza de un país**  
Entrevista a Jorge Giraldo Ramírez
- 25 **Salario, distribución del ingreso y mercado interno**  
John Fredy Bedoya

## INFORME CENTRAL Economía y sindicalismo

- 30 **El sindicalismo como grupo de presión**  
Anotaciones 25 años después a un texto de J. A. Bejarano  
Emiro Mesa
- 33 **El sindicalismo como grupo de presión**  
Jesús Antonio Bejarano
- 40 **Grado de sindicalización en diferentes países y en Colombia**  
Miguel Urrutia
- 42 **Colombia: el país más competitivo de la región en régimen laboral**  
Héctor Vásquez Fernández

## Novedades Jurisprudenciales

- 49 **Del contrato sindical al contrato de protección patronal**  
Heribero Giraldo Hernández

## Reseñas

- 58 **¿Una oportunidad para el diálogo social?**  
Juan Carlos Celis Ospina

## Cultural

- 60 **Poesía**  
Robinson Quintero Ossa

# CULTURA & TRABAJO

REVISTA DE LA 

ISSN 0124390-X  
N° 82, Enero 2011  
Precio: \$12.000  
Suscripción clásica: \$30.000  
Suscripción para grupos: \$80.000

## Consejo Editorial

José Luciano Sanín Vásquez, Luis Norberto Ríos Navarro, Jorge Giraldo Ramírez, Juan Carlos Celis Ospina, Juan Bernardo Rosado, Guillermo Correa Montoya.

## Director ENS

José Luciano Sanín Vásquez

## Director Cultura & Trabajo

Luis Norberto Ríos Navarro

## Editor

Juan Bernardo Rosado Duque

## Diagramación y diseño

Raúl H. París Ángel

## Impresión

Pregón Ltda.

## Fotografía de portada

“La odisea empieza en Chiapas”, Mauro Arias, Panamá, 2010

## Fotografía de Informe Central

“Ángel plateado”, Juan Pablo Ulloa Chacón, Colombia, 2011



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Afiliada a FIAET  
Calle 51 N° 55-78 Tel: 513 31 00  
Fax: 512 23 30  
Correo electrónico:  
dacademico@ens.org.co  
A.A. 12175 Medellín-Colombia  
www.ens.org.co

La revista Cultura & Trabajo invita a sus lectores a hacerse partícipes de ella, enviándonos sus comentarios y críticas al correo electrónico: fondoeditorial@ens.org.co. De la misma forma los invitamos a leer otras opiniones en la revista virtual de la ENS. www.ens.org.co

## ¿Puede ser mejor

EL AÑO PASADO TERMINÓ UNO DE LOS PERIODOS MÁS DIFÍCILES PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE COLOMBIA. EL RÉCORD DE ACCIONES ANTITRABAJADORES Y ANTISINDICATOS de los dos periodos presidenciales de Álvaro Uribe Vélez será difícil de superar: el movimiento sindical fue sistemáticamente perseguido y estigmatizado, se bloquearon la agenda laboral y todas las posibilidades de diálogo social, se invisibilizó la presencia e incidencia del sindicalismo y, el gobierno Uribe, apoyó sin medida a los empresarios modificando la legislación y las relaciones laborales en contra de los derechos de los trabajadores.

Esta política arbitraria fue resistida por el sindicalismo. Nos movilizamos, denunciemos nacional e internacionalmente, propiciamos la presión de gobiernos y de organismos internacionales, al punto que los TLC y las relaciones internacionales del país se encuentran atravesadas por el tema laboral y sindical. Esto, entre otras cosas, ha obligado al nuevo gobierno a proponer varios temas laborales en su agenda, algunos de ellos interesantes.

Es necesario reconocer también que hay cambios importantes en la sociedad colombiana sobre el tema del trabajo: los ciudadanos identifican como prioritarios temas como el empleo y los ingresos; los analistas y generadores de opinión vuelven a fijar su mirada en la realidad laboral; y surgen nuevos debates y críticas a la política económica y fiscal que destruye empleos y precariza condiciones laborales.

En estas circunstancias, el gobierno de Juan Manuel Santos presentó desde su campaña temas que no se pueden desdeñar: la creación de 2,5 millones de empleos, la formalización de 500 mil de los existentes, la creación del Ministerio de Trabajo y una ley de formalización laboral.

Terminado el primer periodo de esta legislatura el gobierno está cerca de contar con facultades para crear el

# el 2011?

Ministerio de Trabajo: ha desmontado las exenciones tributarias a la compra de bienes de capital, que desestimulaban la generación de empleo formal; ha suspendido la creación de zonas francas; tímidamente promete más diálogo social; y se ha aprobado la ley de formalización y primer empleo, que tiene su corazón en la norma que prohíbe la intermediación laboral a las cooperativas de trabajo asociado.

Sin ser la agenda que quisiéramos, no podemos negar que algunas ventanas se han abierto y que una tenue luz entra en la casa del trabajo. Pero tenemos que abrir las puertas, y para eso es urgente que el movimiento sindical construya propuestas y se movilice para la profundización de la agenda laboral y sindical en asuntos como:

1. El seguimiento a la ley de formalización del empleo. Es necesario, sobre todo, estar atento a la forma como se va a cumplir la norma de prohibición a la intermediación de las CTA, para evitar que genere mayor desempleo o que se pongan en práctica nuevas figuras fraudulentas para la evasión de los derechos laborales.
2. La creación del Ministerio del Trabajo. Las organizaciones de trabajadores debemos promover un gran debate nacional sobre este ministerio esencial, que involucre a todos los actores de las relaciones laborales. La cartera que se cree debe contar con una carta de navegación: un Pacto para el Empleo, como lo propone la OIT.
3. Debemos movilizarnos para construir una política nacional y unas políticas locales de trabajo decente.
4. Poner en alto el debate sobre la relación entre desigualdad, pobreza y precariedad del empleo.
5. La exigencia constitucional de desarrollar el Artículo 53, sigue siendo prioritaria para cumplir las recomendaciones de cambio legislativo realizadas por los órganos de control de la OIT.
6. Y una agenda para la superación de la violencia antisindical y la impunidad de los crímenes cometidos contra los sindicalistas.

Sobre estas propuestas, y como lo hemos hecho en los últimos 28 años, la Escuela Nacional Sindical seguirá acompañando a los trabajadores y trabajadoras en su camino, en su lucha por días mejores para todos los colombianos.



# Tercer informe nacional de trabajo decente en Colombia

Por:

**Escuela Nacional Sindical y Campaña Colombiana por Trabajos Decentes**

EN EL AÑO 2009, EN EL PAÍS HABÍAN CERCA DE VEINTE MILLONES DE PERSONAS EN LA POBREZA Y ALREDEDOR DE OCHO millones en la indigencia. En el campo, las condiciones eran aún más graves, ya que de cada 100 hogares, 64 eran pobres, y 29 vivían en condiciones de indigencia. Si bien entre el 2002 y el 2009, la pobreza pasó del 53,7% al 45,5%, los niveles de crecimiento que el país sostuvo, no se equiparan con esa reducción.

Ahora, entre el 2005 y el 2009, la indigencia pasó del 15,7% al 16,4%, situación que resulta preocupante e inmoral, si se tiene en cuenta que el aumento se presentó en un periodo de buen comportamiento del PIB.

Pero además, la distribución del ingreso empeoró. Entre el 2005 y el 2008 el índice Gini pasó de 0,58 a 0,59; y según el informe de la ONU-Hábitat (Foro Urbano Mundial de la ONU, en Río de Janeiro, marzo 25 de 2010), el 10% de la población más rica de Colombia se quedó con la mitad de los in-

gresos laborales del país, frente al 0,9% que recibió la población más pobre.

## **Crecen sectores que no generan empleo y desaparece el empleo formal**

En el año 2009, la industria manufacturera cayó el 6,3%. Otro sector que también descendió en este año fue el de comercio, reparación, restaurantes y hoteles (2,9%), que se explica por la caída del consumo de los hogares. El sector del transporte también tuvo una variación negativa (-1,2%). Estos sectores fueron potenciales generadores de empleo formal, pero pasaron a ser creadores de empleos precarios o no generaron ninguno.

Entre los sectores que tuvieron ascensos significativos se destacan: la construcción (12,8%), gracias a que el rubro de obras civiles creció el 33,9%; el sector minero (11,3%); y los establecimientos financieros, (3,1%). Todos los anteriores, o generaron empleos precarios y mal remunerados, o fueron ínfimos.



*"Hombres topos", Rodolfo Rosendo Párraga, Ecuador, 2010*

### **Oportunidades de trabajo**

Como puede pues colegirse también aumentó el desempleo. Hay más jefes de hogar sin trabajo y más personas buscando empleo.

En el año 2009, la tasa de desocupación promedio anual, se ubicó en el 12%, presentando un incremento con respecto al año anterior, cuando era del 11,3%. Es muy grave el crecimiento de la tasa de desocupación en los jefes de hogar, que pasó del 5,5% al 6,2%, pues ellos y ellas son quienes generan los principales ingresos dentro de las familias.

En el año 2009, hubo cerca de 2'513.000 desocupados en el país, 297.000 más que en 2008, cuando los desocupados alcanzaron la cifra de 2'216.000. Esto significa que en el 2009 hubo más personas buscando empleo que en el 2008.

Sin embargo, creció el nivel de ocupación en 979.000 personas con respecto a 2008; es decir, hubo un crecimiento en la tasa de ocupación que

pasó del 51,9% al 53,9%. Igualmente, la población económicamente activa aumentó en 1'277.000 personas, alcanzando así la cifra de 20'941.000. También aumentó la tasa global de participación que pasó del 58,5%, en 2008, al 61,3%, en 2009. Esto quiere decir que en 2009 hubo más hombres y mujeres compitiendo en el mercado laboral.

Así pues, cada año hay más personas que salen a buscar trabajo, pero bajo una economía que crea muy pocos empleos. Esposas, hijos y parientes, entre otros, se ven forzados a salir en busca de empleo para intentar que no se disminuyan los ingresos del hogar. En consecuencia, la tasa de inactividad pasó entre el 2008 y el 2009 del 41,5% al 38,7%; es decir, para este último año, hubo 717.000 inactivos menos que en el mismo periodo de 2008, y se observó un repunte en el subempleo, tanto subjetivo como objetivo. Estos últimos se ubicaron en el 29,7% y el 10,9%, respectivamente.

### **Explosión de la informalidad**

En 2009, las posiciones ocupacionales caracterizadas por la informalidad aumenta-



ron como los cuenta-propia, que se incrementaron en el 8%; los trabajadores familiares sin remuneración, crecieron el 30,5%; y los trabajadores sin remuneración en otras empresas, el 17,3%.

Se debe destacar sin embargo, que en el 2009, el 42,6% del total de los ocupados era cuenta-propia, y que los empleados particulares, participaron con el 34,5%; pero el sector público, sólo participó con el 4,6% de los ocupados con una increíble disminución del 8%, entre el 2008 y el 2009.

Es desalentador que para el primer semestre del 2010, se mantenga esta grave tendencia. La tasa de ocupación llegó a 55,2%, el desempleo pasó de 12,3% a 12,5%, y crecieron las tasas de subempleo objetivo y subjetivo: a junio, la primera había crecido el 0,4%, y la segunda el 0,6%, ubicándose en el 32,7%.

Al hacer el análisis por posición ocupacional, registramos un crecimiento del 4,4% en los empleados cuenta-propia; 3,5%, en jornalero o peón; y 2,9%, en empleado particular; y las disminuciones estuvieron por cuenta de patrón o empleador, (-3,7%); y empleados del gobierno (-1,4%).

### **Desprotección social e inseguridad laboral**

Dos terceras partes de los y las trabajadoras no tienen protección social integral. En el 2009, sólo el 44% estuvo afiliado al régimen contributivo de salud; el 31%, a un fondo de cesantías; el 29%, a una caja de compensación familiar; el 35%, a un fondo de pensiones; y el 37%, a una aseguradora de riesgos profesionales.

Pero además, se registraron 743 muertes calificadas como profesionales en 2008, y 588 en 2009. Las enfermedades calificadas



*“Hombres topos”, Rodolfo*

como profesionales se incrementaron en el 12%, al pasar de 6.145 en 2008, a 6.891 en 2009. En cuanto a los accidentes calificados como profesionales, 360.800 ocurrieron en 2008, y 410.410, en 2009.

### **Inequidad en el trabajo: las mujeres siguen siendo discriminadas**

En los últimos diez años la tasa global de participación femenina se mantuvo, en el 48,6%, en promedio, mientras que la masculina fue del 73,6%. Persistieron los obstáculos para el empleo femenino, que están asociados a barreras de acceso, dificultades de calificación y presencia de estereotipos y roles sociales que asignan a las mujeres labores de cuidado.

La tasa de desempleo para las mujeres en 2009 llegó al 15,8%, superior a la masculina en 6,5 puntos. En relación al año anterior, esta diferencia fue superior en 0,5 puntos. Así que la desigualdad entre hombres y mujeres lejos



Rosendo Párraga, Ecuador, 2010

de disminuir, aumenta y se acentúa.

Las mujeres se encuentran en las posiciones ocupacionales más precarias y con menor cubrimiento en seguridad social. Son el 95% de las personas que trabajan en labores domésticas y el 57% de quienes realizan este trabajo sin remuneración. Representan el 21,69% de los patrones o empleadores; y apenas llegan al 38,63% de los obreros o empleados particulares.

### ... y los jóvenes también

El 22,6% de los y las jóvenes se encuentra desempleado. Esta tasa supera ampliamente a la media nacional, que se ubicó en el 11,6%, a junio del 2010. Es decir, 1'228.000 jóvenes no tienen trabajo, lo que representa el 48% de la totalidad de los desempleados del país. La peor situación la llevan las mujeres jóvenes, que alcanzan el 28,9% en la cifra de desempleo.

El 73% de los jóvenes que trabajan lo hacen en la informalidad, 20 puntos por encima del promedio nacional. Las

diferencia por género resulta más complicada de analizar, ya que al contrario de lo esperado, la informalidad ataca más a los hombres jóvenes (75%) que a las mujeres (69%). Las mujeres son más solicitadas para trabajos artesanales y de acabado, como en las confecciones, por ejemplo.

### **Diálogo social y negociación colectiva: inexistentes**

El diálogo social en Colombia es prácticamente inexistente, y ni siquiera se halla como tal en el imaginario público. Durante el gobierno Uribe sólo se concertó en cuatro ocasiones el salario mínimo, mientras que se impusieron decisiones laborales claves, como el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y los trabajadores oficiales del nivel territorial. Igualmente se reestructuraron 412 empresas de propiedad pública, como Telecom, el Instituto de Seguros Sociales, Adpostal e Inravisión; y hubo una desventajosa reglamentación en la negociación colectiva para los empleados del sector público.

En esos ocho años de gobierno, disminuyó la negociación de convenciones colectivas. Mientras entre 2001 y 2002 se negociaron 447 convenciones colectivas de trabajo por año, entre 2008 y 2009 sólo hubo 307 negociaciones, lo que significó una disminución del 31,2%. Y respecto al número de trabajadores beneficiados, se pasó de 176.140, entre 2001 y 2002, a 124.200 en 2007 y 2008. En promedio fue una reducción del 29,48%.

La contraparte fue el incremento de los contratos sindicales. Estas negociaciones se dinamizaron en los últimos tres años, pues fueron estimuladas ampliamente por el anterior gobierno, como otra de sus es-



*“Hombres topos”, Rodolfo Rosendo Párraga, Ecuador, 2010*

trategias para reducirle los costos laborales a los empresarios y el gobierno y ampliar la flexibilización laboral.

Otro tanto ocurre con los pactos colectivos que se “negocian” entre empresas y grupos de trabajadores no sindicalizados. En esta forma de contrato los trabajadores no tienen autonomía; pero además, en muchas ocasiones, se utilizan como una estrategia antisindical, para que no se forme un sindicato, o para debilitar el existente, pues para firmarlos se presiona a los trabajadores para que renuncien a la convención del sindicato y se acojan a esta figura.

### **Huelgas y protestas laborales**

Durante el 2009 se registraron 103 acciones de movilización, reivindicación y protesta por parte de las y los trabajadores colombianos, superando ampliamente las ocurridas en el 2008.

Estas movilizaciones ocurren por la implementación de medidas de recorte de derechos laborales, planes de reestructuración de empresas o falta de pago de salarios y prestaciones. Todo ello impulsa la protesta.

Se realizaron 28 huelgas en el país, 27 movilizaciones o marchas, 24 jornadas de protesta y 20 tomas o bloqueos.

### **Disminuye la afiliación sindical**

En los primeros meses de 2010, el anterior gobierno y algunos empresarios, anunciaron públicamente su satisfacción frente al supuesto crecimiento de afiliación sindical, el cual, decían, llegó al 75%. Lo irónico de la noticia es que los empresarios y el gobierno no lograron demostrar esas cifras de afiliación, simplemente porque hace años el Ministerio de la Protección Social abandonó esta función y no hay cifras oficiales sobre el tamaño del sindicalismo en Colombia.

Por el contrario, al realizar una comparación del número de afiliados a sindicatos entre el 2002 y el 2008, encontramos que los sindicalizados que se perdieron durante el gobierno de Uribe, se aproxima a 120.000. La tasa de sindicalización en Colombia es hoy del 4,2 % del total de ocupados

a diciembre de 2009, la más baja de América Latina.

### **No cesan la violencia y la impunidad**

Desde el 1° de enero de 1986, al 30 de agosto del 2010, fueron asesinados en Colombia, al menos 2.842 sindicalistas (2.568 hombres y 272 mujeres). El 25,7%, o sea 731, fueron dirigentes sindicales. Se han registrado además 270 atentados, 215 desapariciones forzadas, al menos 4.770 amenazas de muerte y 1.696 desplazamientos forzados.

Entre 1999 y el 2009 fueron asesinados en el mundo un total de 1.717 sindicalistas. Suramérica es el continente más peligroso para éstos, ya que concentró el 73% del total registrado, con la escandalosa cifra de 1.253 asesinatos. Asia participó con el 17% del total (233 asesinatos); Centro América y el Caribe con el 5,4% (79 asesinatos); África, con el 4,6% (79 asesinatos); Oriente Medio, con el 3% (50 asesinatos); mientras que Europa, tuvo 8 asesinatos, lo que representó una participación del 0,4%.

Así pues, las cifras son contundentes: en Colombia se presentó el 63,12% de los asesinatos contra sindicalistas ocurridos en todo el mundo. Situaciones similares, aunque en menor medida, se presentaron en Filipinas, con el 5,44%, y Guatemala, con el 3,45%.

Durante el año 2009, en Colombia se registraron 707 violaciones a la vida, libertad e integridad de las y los trabajadores sindicalizados. Se registraron 47 asesinatos, 412 amenazas de muerte, 129 desplazamientos forzados,

53 hechos de persecución y hostigamiento, 34 detenciones arbitrarias, 18 atentados de muerte, 7 casos de tortura, 3 desapariciones forzadas y 4 allanamientos ilegales. En este periodo, llama la atención el aumento en los homicidios contra dirigentes. Mientras en 2008 fueron asesinados 16 dirigentes sindicales, 21 perdieron la vida en 2009.

Del 1° de enero al 23 de agosto del 2010, persistió la violencia contra los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas en Colombia. En los 8 primeros meses de este año se presentaron 35 homicidios, 11 de ellos contra dirigentes sindicales; además ocurrieron 15 atentados, 14 de ellos contra dirigentes.

### **¿Qué está investigando la Fiscalía?**

Debido a la presión del movimiento sindical internacional, y a las múltiples recomendaciones de los órganos de la OIT, la Fiscalía General de la Nación creó una Subunidad de Investigación, cuyo trabajo, a junio del 2010, no permite todavía hablar de resultados importantes. La Subunidad tiene asignados 1.344 casos, pero realmente sólo está investigando 1.150, debido a que no ha encontrado 194 expedientes. Respecto de los 1.150 casos que están investigando, 555 (el 48,26%) se encuentran en etapa preliminar; es decir, en casi la mitad de los casos no hay identificación del presunto autor. Además, 312 casos (el 27,1%) se encuentran en instrucción, etapa en la que se adelanta la investigación formal contra alguna persona identificada. En 175 casos (el 15,21%) hay acusación frente a los jueces por parte de la Fiscalía. Esta también ha precluido 47 casos (el 4%); es decir, los dejó de investigar por razones procesales. Finalmente, en 63 casos (el 5,47%), la Fiscalía se abstuvo de dictar medida de aseguramiento contra el procesado.





## Cooperativas de trabajo asociado

# La precarización de las condiciones laborales

Por

**Ricardo Aricapa  
Ardila**

*Escuela Nacional  
Sindical*

PARA ELABORAR ESTE TRABAJO SE TOMARON DATOS DE INVESTIGACIONES QUE SOBRE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (CTA) realizó la ENS entre el 2007 y el 2008, en seis sectores de la economía (salud, textiles, corteros de caña, estibadores del Puerto de Buenaventura, palma africana y empacadores de supermercados). En síntesis se expone el impacto negativo que estas organizaciones han tenido en los derechos laborales, las condiciones salariales y en la seguridad social de miles de trabajadores y trabajadoras colombianas.

### **La doble condición de asociados y de empresarios**

La norma expresa que “las CTA son organizaciones autónomas y autogestionarias, en las que sus asociados ejercen de manera real su doble condición de trabajadores y dueños”. Así que, como empresarios su beneficio está en los incentivos tributarios y en la gestión empresarial; pero, como trabajadores no se les garantizan algunos derechos que

sí tienen los trabajadores amparados por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), tales como seguridad social, jornadas de trabajo, salario inembargable, derecho de asociación, negociación y huelga.

Los asociados de las CTA asumen la totalidad de los aportes a la seguridad social, a diferencia de los trabajadores vinculados a empresas, que aportan conjuntamente con el empleador. La Ley 1233 de 2008, intenta solucionar esta discriminación, al hacer más drástica la exigencia de afiliación a seguridad social, pero sin que haya corresponsabilidad de las empresas que hacen uso de las CTA.

En cuanto a la remuneración, el cooperado no recibe su salario con la respectiva protección legal, sino que se le entrega una compensación, la cual puede ser embargable; es decir, está sometida a descuentos de orden cooperativo que pueden dar lugar a que sea inferior al salario mínimo legal. Esto se intentó corregir con la Ley 1233



*“Trabajadora sexual Sao Paulo”, Claudia Sandoval Romero, Brasil, 2010*

de 2008, que dice que no puede haber compensaciones inferiores al mínimo. Pero aún así, ella no logra solucionar el asunto de los embargos, las deducciones y las multas.

Otro punto adverso, es que los asociados de las CTA no tienen derecho a hacer parte de una organización sindical. Tienen limitados sus derechos de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, pues por no estar subordinados a un contrato de trabajo formal, no les es aplicable el CST. Y si en la empresa en que prestan sus servicios tiene una convención colectiva, los asociados no se benefician de ella. Y por lo mismo no tienen derecho a hacer huelga, pues sería como hacerse huelga a sí mismos toda vez que, se

supone, los asociados son propietarios de su cooperativa.

### **Desviación de los principios y valores cooperativos**

La gran mayoría de las CTA carecen de principios y valores cooperativos, porque su verdadera finalidad es actuar como bolsas de empleo. Algunas manifestaciones de esto, son: – **Coartan la voluntad de pertenencia.** Es una violación a los principios cooperativos-pues el asociado no tiene clara su voluntad de pertenecer a la cooperativa. Simplemente las empresas ponen esta condición para dar el empleo. El testimonio de Marta María, de Metrosalud, ilustra lo anterior: “por la mañana era empleada oficial y por la tarde era asociada de una cooperativa. Lo único que cambió fue el distintivo de Metrosalud que fue reempla-

zado con un uniforme de la cooperativa. Antes trabajaba 44 horas, ahora trabajo 60, y gano lo mismo, haciendo las mismas tareas, en el mismo puesto de trabajo, con los mismos compañeros, los mismos turnos y a órdenes de los mismos jefes”.

– **Órganos de dirección y control... de papel.**

Lo usual es que pequeños grupos de asociados controlen todo. Por lo general son los mismos fundadores de la CTA, y figuran sólo para ajustarse a los estatutos y protocolos cooperativos. Los asociados no conocen siquiera los órganos de control y menos a quién representan.

– **Son cooperativas con “dueño.** Generalmente hay una persona o un grupo pequeño de personas que toman todas las decisiones y se atornillan en el poder. En el sector salud, por ejemplo, se da en el caso de gerentes o mandos medios que crearon CTA para su beneficio. También algunos son testaferros de un alcalde o de un político local con poder para asignar contratos en las entidades públicas. Esto porque la red pública hospitalaria está en manos de estos personajes. Este fenómeno se dio mucho en zonas de dominio paramilitar.

En el sector privado los que crean las CTA son los amigos del gerente, los mandos medios, los empleados retirados o los familiares de los propietarios de las empresas a las cuales la CTA les prestan los servicios que requieren.

Un caso paradigmático (que prueba hasta dónde puede llegar el asunto) se da en el terminal marítimo de Buenaventura con las llamadas “cooperativas de maletín”. Para empezar, éstas no tienen oficina física. Su oficina está donde esté parado o sentado su gerente (o mejor, su dueño), quien siempre anda con un maletín en el que guarda los asuntos de su cooperativa. Por eso las llaman así: de maletín. Al respecto, Harold Alegría, presidente de Sintramarítimos, en el puerto de Buenaventura, dice:

“Empezaron a pelear cuando la Sociedad Portuaria determinó que, para ingresar al puerto, el trabajador debería estar afiliado a una aseguradora de riesgos profesionales, cuando antes sólo bastaba con presentar el certificado del DAS. Los trabajadores independientes (o sea, aquellos que no están asociados a una CTA), fueron los más perjudicados con esta medida, porque para ellos era vital rebuscar la carga en los barcos, y les resulta muy costoso cotizar a riesgos profesionales como trabajadores independientes. Fue entonces cuando aparecieron en escena las cooperativas de maletín, que se encargan de afiliarlos a una aseguradora de riesgos, por el sistema de autoliquidación. Pero sólo lo hacen por los tres o cuatro días que dure el trabajo en la motonave. Al principio cobraban \$54 mil por la intermediación, luego apareció una que quebró la tarifa a \$40 mil, y recientemente otra que sólo cobra \$30 mil”.

– **Los asociados se desentienden de la CTA,** y es usual que no conozcan los estatutos, ni asistan a las asambleas. Tampoco tienen información sobre los estados financieros, el manejo de los excedentes, ni sobre los aportes sociales. En muchos casos no saben quién es el gerente, ni dónde queda su oficina. Su única relación con el es a través de un teléfono y con la secretaria que contesta. Ni la colilla de pago reciben. Menos entonces saben quiénes conforman el consejo de administración ni la junta de vigilancia. La CTA es sólo la empresa que les da empleo, y punto. Su interés se centra en lo estrictamente



*“Trabajadora sexual Sao Paulo”, Claudia Sandoval Romero, Brasil, 2010*

laboral y salarial.

– **No hacen aportes sociales.** Este es un principio solidario que debe cumplir toda cooperativa, pero las CTA lo eluden, o lo hacen por una suma simbólica. Tampoco alimentan un fondo de solidaridad, que también es de mandato cooperativo.

– **No imparten educación cooperativa.** Lo único que hacen en materia educativa es el cursillo de 20 horas, que además no todas lo exigen, o peor aún, lo hacen en una mañana.

### **Deficiente control y vigilancia**

Las irregularidades en que incurre un buen número de CTA, encuentran su caldo de cultivo en las protuberantes fallas en el control y vigilancia por parte

del Ministerio de la Protección Social y de la Superintendencia de Economía Solidaria, los dos entes con poder sancionatorio.

Es ínfimo el número de inspectores que hacen control: el Ministerio tiene 424 inspectores a nivel nacional, insuficientes para los más de 19 millones de trabajadores del país. Además, los funcionarios de la Supersolidaria carecen de competencia para proteger derechos laborales o imponer sanciones propias de los inspectores de trabajo; a lo que se agrega la falta de idoneidad en su formación.

El escenario para el control y la vigilancia, lo complica el hecho de que el propio Estado es uno de los mayores responsables en la proliferación de las CTA, especialmente en el sector salud, en hospitales públicos.

### **Las CTA: organizaciones muy débiles**



La autonomía, independencia y propiedad común de los bienes, son principios esenciales del cooperativismo de trabajo asociado. Sin embargo, son letra muerta porque en su gran mayoría las CTA son organizaciones sin autonomía, financieramente débiles, sin poder de negociación ni capacidad de inversión, y sin poder de autogestión democrática. No son dueñas de nada, excepto de la fuerza de trabajo de sus asociados, que en esencia es lo único que venden.

En las plantaciones de palma, en el Magdalena Medio, son los supervisores y mandos medios de las empresas, quienes controlan las cooperativas, y en la práctica, quienes las dirigen. Intervienen en el nombramiento de sus gerentes y ejercen el poder de veto sobre aquellos que resulten rebeldes o que no sean de su complacencia. Además ponen límites al número de asociados.

Esta debilidad frente a los costos de los bienes de producción es más notorio en el sector salud; por ejemplo, un tomógrafo axial computarizado vale \$1.000 millones, y un quirófano completo \$6.000 millones. Ninguna CTA tiene capacidad para alquilar un insumo de éstos, y así es imposible tener independencia o autonomía.

### **La intermediación laboral**

Es un hecho que las CTA se han limitado a la intermediación laboral, entendida ésta como la “actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra, dentro del mercado laboral, para que mutuamente satisfagan sus necesidades”. En principio, se pensaría que simplemente satisfacen necesidades puntuales y coyunturales de las empresas, pero la realidad, es que una gran cantidad de empresas remplazan sus trabajadores por asociados de CTA, con lo cual se

obtienen varias ventajas: se disminuyen costos laborales (los asociados no tienen derecho a prestaciones propias del trabajador con contrato laboral); les evita la formación de sindicatos; y, adicionalmente, pueden cambiar a su antojo a un trabajador que no deseen, pues basta con que se lo notifiquen a la CTA y, sin tener que pagar indemnizaciones ni justificar el despido ante el Ministerio de la Protección Social. La única responsabilidad de las empresas, está dada por las ofertas mercantiles que firman con las CTA, que regularmente se hacen a muy bajo costo.

La Ley 1233 de 2008 prohíbe que las CTA funcionen como bolsas de empleo, pero tal prohibición se diluye al establecer que el objeto de las CTA es mantener y generar empleo autogestionario (Artículo 12); además el Artículo 13 establece que “Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total a favor de otras cooperativas o terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final”.

La pregunta entonces es: ¿cómo puede haber prohibición de intermediación, si es posible contratar con terceros? Por ejemplo, la modalidad usada por los empresarios del sector textil, es la de prestar o arrendar a las CTA



*“Trabajadora sexual Sao Paulo”, Claudia Sandoval Romero, Brasil, 2010*

las maquinarias de producción, pero el producto de la misma, no es propiedad de la CTA, sino de la empresa.

Ahora bien, el asociado puede demandar por la vulneración de sus derechos laborales, demostrando que trabaja supeditado a órdenes de una empresa como trabajador de misión, lo cual crea un vínculo solidario de la empresa con él. El abogado laboralista Sandro Sánchez, lo explica:

“Lo que uno busca con las demandas es determinar la relación de subordinación laboral entre los asociados de las CTA y las empresas que las contratan, que por ley son solidarias en el pago de salarios y prestaciones que los asociados dejen de recibir. Las demandas se pueden ganar, o sirven para for-

zar a las empresas a conciliar un arreglo antes de ir a pleito. No es difícil recoger elementos probatorios que indiquen tal subordinación. Sirven los llamados de atención, las cartas de gerencia, la fijación de los turnos y los horarios y la dotación de uniforme, entre otros. Pero la dificultad es que a los asociados les da miedo demandar, porque temen ser incluidos en las listas negras o que los bloqueen laboralmente”.

### **Atajos de la contratación**

Las CTA permiten atajos en el tema de la contratación, que las empresas usan para evadir responsabilidades laborales o fiscales, o para bajar costos de operación. Pero también caen en irregularidades, como por ejemplo, cuando no firman ningún contrato con los asociados en el que se estipule la duración del mismo, las condiciones laborales, o las compensaciones.

Una práctica común de las empresas, es el llamado “carrusel”, especialmente en el sector salud. Como las CTA compiten entre ellas por tarifas, esto lo aprovechan las IPS para hacer el carrusel, que consiste en que la IPS no le renueva el contrato a una CTA, y se lo dé a otra; pero antes, les dice a los asociados de la primera, que si quieren conservar el empleo, se pasen a la segunda. Así logran mantener bajas las tarifas y conservar el mismo tren de médicos y paramédicos, y evadir posibles responsabilidades ante los jueces laborales o ante el sistema de protección social.

Ocurre igual en el sector de la palma, donde las CTA, por tener pocos asociados en épocas de cosecha, se ven en apuros para cumplir la cuota de producción asignada en la oferta mercantil. Entonces, les toca recurrir al ejército laboral de reserva, o sea a los trabajadores ocasionales que figuran como pre-asociados, cuyo número en meses de pico de cosecha es incluso mayor al de los asociados. Pero sus condiciones no son las mismas. Por tonelada cosechada, ganan menos que los asociados.

Por otro lado, siendo autónomas para definir las compensaciones de sus asociados, las CTA se prestan para convalidar engendros laborales como el de hipermercados, donde los y las jóvenes que empacan el mercado al lado de las registradoras les solicitan a los clientes propinas, no sin antes explicarle que éstas constituyen su salario porque el hipermercado no les paga. Es decir, los hipermercados trasladan al cliente ese costo laboral.

### **Incertidumbre e inestabilidad laboral**

Las CTA no dan garantías de estabilidad laboral, porque dependen de lo bien o lo mal que le vaya en el mercado laboral. Si no hay contratos, no hay empleo, así de simple. Otro factor de inestabilidad es la “potestad” de las

empresas para pedir a las CTA el cambio de algún personal. Pueden vetar a los asociados que no les simpaticen o que reclamen mucho, o que no rindan como la empresa quiera. En ese caso, el trabajador pierde el empleo y también su condición de asociado de la CTA. Queda desprotegido.

Y se dan casos extremos de inestabilidad y de fragilidad de la relación del asociado con su CTA. Es el caso de Alexander Vidal, cortero de caña: “al momento de asociarse a la CTA, a Vidal le hicieron firmar un documento en el que expresaba su decisión de retirarse voluntariamente y renunciar como asociado al cargo que venía desempeñando en la cooperativa, para todos los efectos legales. El documento tenía la firma del gerente de la CTA y quedó con fecha abierta, para ser colocada a discreción de la cooperativa. Es decir, su contrato autorizada a la CTA a prescindir de Vidal cuando ya no lo necesite, o cuando se torne incómodo o proteste mucho. Total, ya tenía su renuncia firmada”.

### **Cobertura en seguridad social**

En la Ley 79 de 1988, no se estableció la obligación de vinculación al sistema de seguridad social para los asociados de las cooperativas. La Ley 100 de 1993, sí lo hizo pero como un asunto voluntario del trabajador y de manera independiente, y lo dejó a voluntad de los asociados. En 2004, el Decreto 2996, estableció para las CTA la obligación de hacer aportes al sistema de seguridad social, con un salario mínimo legal como base de cotización.



*“Trabajadora sexual Sao Paulo”, Claudia Sandoval Romero, Brasil, 2010*

Pero esto no cambió la realidad y la evasión, debido a la falta de control por parte del mismo sistema. Se presentaron muchos casos en los que se le exigía al trabajador, como requisito de admisión, copia de seguro de salud como beneficiario de EPS, o beneficiario del Sisben, o como cotizante independiente.

Están también los casos en los que las CTA no aportaban a la seguridad social completa. En los datos de 2007, el 30% de las CTA no pagaban seguridad social completa, y lo hacían sólo por un salario mínimo. O simplemente no la pagaban, como es usual en el puerto de Buenaventura, o pagan solo salud y riesgos profesionales fraccio-

nados; es decir, no por todo el mes sino por cuatro, cinco o seis días, que es lo que se demora una motonave en el muelle. Sin embargo, al asociado sí le descuentan de su pago la cuota por todo el mes. O casos de robo descarado, como la de descontar los aportes y después no consignarlos, o consignarlos apenas por el salario mínimo a asociados que ganaban dos o más veces el mínimo. O reportan a la EPS el pago por un salario mínimo, cuando al asociado le descuentan por más.

Como la cotización a pensiones sale íntegra del bolsillo del asociado, lo normal es que no se pague. La CTA suele acordar con los asociados no hacerlo, a fin de preservar el monto de la quincena; o en el caso de quienes ganan más de 4 salarios mínimos, cotizar sobre la base de uno o dos apenas. Nefasto para la pensión de jubilación.



## Ingresos y descuentos en CTA vs. contrato directo

Legalmente, los asociados de las CTA no se benefician de unos derechos que sí tienen los trabajadores con contrato directo, desempe-

ñando ambos las mismas funciones, lo cual estimula a los empleadores a tener asociados y no trabajadores. Veámoslo en el siguiente cuadro, con base en el monto del salario mínimo de 2010:

**Comparativo prestaciones económicas y sociales entre trabajadores asalariados y asociados de CTA\***

	Asalariado		Asociado CTA	
	%	Salario básico	%	Salario básico
Subsidio transporte		(+) 61.800		NA
Subsidio familiar**		(+) 37.836		(+) 37.836
Pensión	3,75%	(-) 63.088	16,25%	(-) 82.401
Salud	4%	(-) 43.775	12,5%	(-) 64.375
Riesgos Profesionales	De 0,5% a 8,7%	NA	De 0,5% a 8,7%	(-) 2.888 (% mínimo)
Parafiscales	9%	NA	9%	(-) 46.350
Prima servicios		(+) 42.920		NA
Cuota administración		NA		(-) Variable
Auxilio de cesantías		(+) 42.920		NA
Intereses a las cesantías		(+) 5.150		NA
Ropa de trabajo		(+) 21.000		(-) 21.000

\* Cálculos realizados con base al salario mínimo de 2010.

\*\* Calculado para dos hijos por trabajador.

Nota: Los cálculos que aparecen en la tabla, fueron realizados con base en el salario mínimo, y dan cuenta de las prestaciones económicas y sociales que suman (+) al salario básico devengado o se descuentan (-) como aportes a las prestaciones, según el caso. N.A. significa que no aplica para alguna de las modalidades de relación laboral: contractual o asociado.

Pero aparte de esto, hay otros conceptos que también pueden afectar el ingreso de los asociados, como lo son: comprar de su bolsillo implementos de trabajo; cobro de multas (en el sector de la palma las empresas castigan con multa a las CTA por dejar de cortar racimos maduros o no recoger frutos caídos); retraso en pago de la seguridad social, lo que genera intereses por mora; no pago del tiempo gastado en asistir a reuniones o cursos de capacitación; e inconsistencias en el pago (a veces les desconocen horas laboradas) o retrasos en los mismos.

Una práctica común en el puerto de Buenaventura, es la venta de la cartera laboral

a los agiotistas. Según un testimonio “hay cooperativas y contratistas que se demoran hasta dos o tres meses para pagar las compensaciones (salarios), situación desesperante porque los portuarios viven al día: si no trabajan no comen, así de simple. Por eso recurren al agiotista de oficio, personaje que “compra” la quincena del trabajador, para después cobrarsela; pero por esa vuelta, se queda con el 15% (como mínimo) de la quincena”

# Renta básica

## un concepto moderno sobre redistribución de la riqueza de un país

*Entrevista a Jorge Giraldo Ramírez, decano de la Facultad de Humanidades de la Universidad Eafit, de Medellín*

LA RENTA BÁSICA ES UN CONCEPTO SOCIAL Y ECONÓMICO QUE VIENE GANANDO AUDIENCIA EN EL MUNDO DEL SIGLO XXI, y ha logrado posicionarse en algunos países como una estrategia de redistribución de la riqueza y de lucha contra la exclusión social. Estados como Alaska ya lo han adoptado, y en América Latina países como Brasil, México y Argentina han introducido algunas prácticas que se pueden asimilar al concepto renta básica.

Pero, ¿qué es la renta básica? Una definición sencilla puede ser: es un ingreso monetario pagado por el Estado a cada ciudadano individualmente (no a núcleos familiares), sin que éste tenga que hacer algún tipo de contraprestación. Es universal, esto es, para todos los ciudadanos, ricos y pobres por igual; y sin que importe si el ciudadano trabaja o esté desempleado, e independientemente de con quién conviva y cuáles sean sus otras posibles fuentes de ingresos.

Es concebida como un derecho de ciudadanía, como lo puede ser, por ejemplo, el derecho al sufragio universal, que no impone una condición adicional al solo hecho de ser ciudadano. En ese sentido es un concepto diferente al de los subsidios a poblaciones específicas, como el de Familias en Acción en Colombia, o los subsidios a los agricultores del programa Agro Ingreso Seguro.

El ideólogo y principal impulsor del concepto de renta básica, es Philippe Van Parijs, filósofo y sociólogo de la Universidad de Lovaina, Bélgica, autor de varios libros sobre el tema, vinculado con movimientos sociales y grupos políticos y parlamentarios que promueven la idea en Europa.

Para aclarar algunos conceptos de renta básica, la Agencia de Información de la ENS entrevistó a Jorge Giraldo Ramírez, decano de la Facultad de Humanidades de la Universidad Eafit, de Medellín, uno de los académicos

*Por:*

**Ricardo Aricapa  
Ardila**

*Escuela Nacional  
Sindical*

que más los ha estudiado y ha escrito artículos sobre el tema.

*Hagamos un panorama sobre cuánto ha avanzado en el mundo la renta básica y cómo estamos en Colombia frente a este tema.*

En Colombia el tema está en un estado teórico. Se ha tratado académicamente en seminarios organizados por la Universidad de los Andes, la Universidad Icesi de Cali y por la Escuela Nacional Sindical en el año 2002 cuando, en asociación con la Universidad de Antioquia, realizó un seminario en Medellín, en el que estuvo Van Parijs. Pero en el mundo el tema sí ha avanzado. El caso más claro es del Estado de Alaska, que cada año le entrega dos mil dólares en efectivo a cada uno de sus ciudadanos. Este dinero sale de un fondo constituido a partir de la renta del petróleo y la pesca. En Europa hay países con renta condicional para la familia con ingresos inferiores a la línea de pobreza. Suecia y Holanda tienen una forma de renta para todos los mayores de 65 años. Otros países la han establecido para jóvenes, o menores de edad, en forma de asignación familiar, independientemente de los ingresos y la posición económica de los padres. Otra modalidad es el crédito de impuestos reembolsables; o sea, se exime de pago de impuestos, o se de-



*“De hombres y de sombras”, Ángela*

vuelven, como ocurre en Francia, Reino Unido y Holanda.

*Y en América Latina, ¿cómo está el tema?*

En Brasil, el gobierno de Lula Da Silva, implementó una forma de renta básica que todavía no es universal sino focalizada a poblaciones específicas. Por ejemplo, hoy las 11 millones de familias más pobres del país reciben un ingreso según el número de hijos menores de 18 años, y se llama Bolsa Familia. Como contraprestación la familia se compromete a mantener los niños en la escuela, a aplicarles las vacunas básicas y mantenerlos en los programas de salud. Esto, aparte de estimular la escolaridad y la salud de los niños, funciona como redistribución del ingreso nacional, porque implica transferencias a zonas rurales, de tal forma que evita la superpoblación en



Patricia Carabalí Giraldo, Colombia, 2010

las ciudades. También Brasil creó un programa pensional para discapacitados y personas mayores de 65 años, que beneficia a cuatro millones de ciudadanos, independientemente de que hayan o no contribuido a un fondo de pensiones. Argentina y México también han avanzado algo en el tema.

*La renta básica se concibe como un aporte monetario del Estado tanto al rico como al pobre. Es un principio por lo menos desconcertante, ¿cómo se explica?*

Es el principio de justicia, que se entiende cuando se habla de igualdad de todos los ciudadanos. Por eso el fondo que cubre la renta básica se debe constituir a partir de los recursos naturales, que pertenecen a todos los ciudadanos: el agua, el petróleo, el oro y en general todos los minerales, el aire, la pesca, el viento que mueve energía. En el siste-

ma actual, se supone que el producto de estos recursos llega a todos a través de los programas y las obras del gobierno, pero son artificios porque el ciudadano concreto, el de carne y hueso, no recibe esos beneficios. Prust Akerman, otro teórico del tema, compara el país con una empresa, de la que cada ciudadano es un accionista, y en ese sentido debería tener derecho a un dividendo de las ganancias de esa empresa. Lo interesante de su argumento es que usa criterios y terminología capitalista para buscar un resultado totalmente distinto. Ahora bien, la financiación de la renta básica puede provenir también de medidas fiscales en las que los ricos ponen la mayor parte, entonces éstos terminan pagando más de lo que reciben como renta básica. Lo otro es que para un rico lo que recibe por renta básica no es sustancial. Está comprobado que después de cierto nivel de ingresos la satisfacción de la persona ya no se incrementa. Dos mil dólares al año, que es la renta básica en Alaska, no le agregan nada a un rico. Pero ese dinero a una persona pobre o de estrato medio sí le genera una satisfacción adicional. Y en cuanto al caso de Colombia, la realidad es más compleja al hablar de ricos y pobres. Aquí, con el pretexto de crear empleo, se subsidia más a los ricos que a los pobres.

*Lo otro que cuesta entender es que la renta básica la perciban tanto los que le aportan a la sociedad con su trabajo, como los vagos, los que no hacen nada.*

Eso también es relativo. Aceptemos que la renta básica no se dé por simple liberalidad. Pongámoslo en términos económicos y mostremos cómo una persona que no hace nada, en realidad sí está haciendo en términos de la productividad social, y esa contribución se puede cuantificar. Tenemos el caso del vago que se mantiene en la playa de California practicando surfing. Un argumento de los defensores de la renta básica es que ese surfista sí le hace un aporte a la sociedad, simplemente porque no presiona el mercado laboral, porque ensucia y deteriora menos el ambiente que un obrero muy productivo que tiene su carro y gasta gasolina; además le da alegría al paisaje de la playa y eso atrae turistas. También en la discusión contemporánea está el tema de la cooperación social. Por ejemplo, hay países como Chile y Costa Rica que venden aire limpio, es decir, que otros países les pagan para que no les hagan nada a los bosques, para que no lo tumben y los conviertan en papel o en muebles, o materiales de construcción. Ahí hay un reconocimiento de lo que aparentemente es un no hacer. Hoy en día hay más comprensión de eso que antes.

*¿Por qué la renta básica tiene que ser aporte en dinero? ¿No puede ser en especie, o en servicios gratuitos, o programas de salud?*

Un principio de la renta básica es que busca preservar la libertad del individuo. Va en contra de las políticas paternalistas que en Colombia defiende todo el mundo, desde los conservadores hasta los comunistas, y que es que al pobre hay que darle como pobre comida, salud, educación, techo. Eso está muy cuestionado en las ideas contemporáneas de desarrollo, porque las necesidades es un problema cultural. Amartya Sen, el premio nobel de economía, pone un ejemplo de un pueblo de la India, donde los planeadores llegaron a decirle a la gente: ustedes lo que más necesitan es un acueducto. Pero los pobladores le dijeron no: lo que más necesitamos es una cancha de basquetbol. Conclusión: hay que hacer la cancha. De tal suerte que la renta básica es un instrumento valioso para aumentar la libertad como no-dominación de los individuos, y debe articularse en forma autónoma al plan de vida de cada uno: tome su plata, y haga con ella lo que quiera. El individuo elige lo que es bueno para él, no necesita que nadie se lo diga. Claro que eso no riñe con que el Estado provea las dos cosas: la renta básica y ciertos servicios que nadie puede hacer aparte del Estado.

*¿Por qué es un aporte individual, a cada persona? ¿Por qué no a la familia, por ejemplo?*

El hecho de que la renta básica sea individual hace que su percepción sea completamente independiente de la forma de convivencia que tenga el ciudadano: solo, o en pareja heterosexual, u homosexual, etc. E independiente también de su condición social y de que tenga o no otra fuente de renta. Así evita las famosas trampas asociadas a los subsidios condicionados.

*¿Se refiere a subsidios como Familias en Acción en Colombia, o Agro Ingreso Seguro?*

La renta básica critica los subsidios focalizados porque son costosos e ineficientes. En el caso de Agro Ingreso Seguro es evidente. En el caso de Familias en Acción es distinto; yo lo tomaría incluso como un ejemplo que habría que generalizar, porque les genera ingresos a personas que no los tenían. Su perversión es que no es un subsidio universal, y no es para cada persona sino para la familia, y la familia es una caja negra donde puede pasar cualquier cosa. Nadie garantiza que la distribución dentro de la familia sea equitativa. Además esa focalización está sujeta al clientelismo político, lo que se vio en las campañas pasadas. Por eso la renta básica debe ser universal, para que no se dé esa focalización, y el ciudadano



*“De hombres y de sombras”, Ángela P. Carabalí Giraldo, Colombia, 2010*

no siente que le debe ese favor al político que lo metió a Familias en Acción o al Sisbén. Lo otro es que la renta básica simplifica la administración de los recursos y elimina las burocracias. Nos gastamos miles de millones de pesos al año haciendo estudios para ver a quién le vamos a dar un subsidio pequeño, y después otros miles en administrar los programas. Por un peso que se de en subsidios, hay que gastar por lo menos 2 o 3 en administración, ubicación y entrega de esos subsidios. Eso está cal-



culado. Con la renta básica no se necesita hacer estudios ni administrar nada porque es para todos los ciudadanos, no genera burocracia.

*¿Se podría pensar que la renta básica sólo la pueden reconocer sociedades opulentas, que tengan riqueza para repartir?*

Van Parijs ya le dio respuesta a eso. Él dice: si este año no tenemos plata, digamos que la renta básica que vamos a tener en el 2011 es de cero, pero ese es un comienzo.

*¿En su opinión es viable una renta básica en Colombia? Y si lo es, ¿con qué recursos podría hacerse?*

Ahí hay una discusión muy interesante sobre el tema de la viabilidad. En Colombia me parece viable crear, por Constitución Nacional, un fondo al que se vaya un porcentaje de las utilidades de las empresas que trabajan con recursos naturales que son propiedad de todos: agua, aire, subsuelo, bosques. Si se mira el PIB colombiano, más del 60% lo constituyen recursos naturales: petróleo, carbón, níquel y demás minerales. Y agréguele a las empresas que trabajan con el agua, como las hidroeléctricas y las embotelladoras de cerveza, gaseosas y agua; y las empresas públicas que prestan servicio de acueducto, algunas de las cuales son privadas. Si se decide que una parte de

las ganancias de esas empresas vaya a todos los colombianos, pero no en forma de subsidios, ahí hay una fuente de recursos importante como principio de un fondo para renta básica.

*¿Hay experiencias en Colombia que se puedan asimilar a renta básica?*

En Medellín hay una experiencia que no es propiamente de renta básica, pero tiene implicaciones parecidas. Es el “mínimo vital de agua” que aprobó el Concejo de la ciudad a instancias del Alcalde. Consiste en darle un mínimo de 2,5 metros cúbicos de agua mensuales a familias de 4 personas de estratos 1 y 2, agua regalada, no se les cobra. Es la única ciudad del país que hace eso. Con eso se reversó la idea negativa de que el agua se puede comercializar y cobrarsele a todo el mundo. Lo otro es la discusión que introdujo el Partido Verde sobre destinar el 10% de las ganancias de Ecopetrol para desarrollar la educación en el país. También la discusión sobre regalías en la que está el gobierno actual. Tiene que ver con eso: hay unos recursos de todos los colombianos que no están disfrutando todos los colombianos, sino que se sectorizan en unos departamentos donde los disfrutaban unas cúpulas, unas empresas y el clientelismo político. (i)

# Salarios, distribución del ingreso y mercado interno

SEGÚN EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DANE), EN 2009 LA LÍNEA DE POBREZA SE UBICABA EN \$305.641 mensuales por persona, y en \$1'222.457 por hogar. De acuerdo con estos datos, se logró identificar que en ese año en Colombia había 19'899.144 de pobres, y los indigentes eran 7'159.172, unas cifras que representaban el 45,5% y el 16,4% de la población, respectivamente.

Esta situación se hace más grave por las condiciones del mercado laboral. Se habla acá de una tasa de desempleo que se ubicó ese año en 12,4%, la de subempleo en el 34% y la tasa de informalidad en el 58%; factores que no parecen mejorar sustancialmente en el presente año. Así mismo, se encuentra que, el ingreso promedio de toda la población trabajadora, fue apenas de \$668.082, lo que apenas cubría el 55,8% del valor de la línea de pobreza y el 69,6% del PIB per cápita.<sup>1</sup> Pero

además, casi la mitad de la población trabajadora de Colombia (45,34%), tenía un ingreso inferior al salario mínimo legal, que para 2009 estaba en \$496.900.

Esta situación es una generalidad en algunos de sectores de la economía, que, como en el de agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, el ingreso promedio apenas representó el 31,7% del valor de la línea de pobreza, y el de la construcción, en el que el ingreso promedio escasamente cubrió el salario mínimo y representó apenas el 46,9% del valor de la línea de pobreza. Una situación muy similar se presentó entre los y las trabajadoras del comercio y del sector transporte.

Este resultado confirma la tendencia ya expuesta por el DANE en su último informe, sobre la participación de las remuneraciones y del excedente bruto de explotación (la ganancia del capital)

Por:

**John Fredy Bedoya**

*Escuela Nacional Sindical*

1. En el 2009, el PIB per cápita representaba

una suma equivalente a \$959.637 mensuales. Fuente: DANE, cálculos del autor.

en el PIB.<sup>2</sup> En efecto, el informe indica que entre 2002 y 2007 las remuneraciones de los trabajadores perdieron 3,5 puntos de participación en el PIB, en tanto que el excedente bruto ganó 4,9 puntos en el mismo período, lo que significa que en esos años no hubo políticas para garantizar una distribución equitativa del mayor crecimiento económico, como puede ser el mejoramiento significativo de los salarios y remuneraciones de los trabajadores, que siempre resulta ser la mejor política de distribución del ingreso.

Y es que esto no es más que el reflejo de una política orientada al aumento de la rentabilidad de los capitales atraídos al país. Este mismo fenómeno se puede ver de manera desagregada, examinando la participación del Costo Laboral Total (CLT) en la estructura de la producción de cada una de las secciones que componen la economía. En el 2007, las remuneraciones totales de los asalariados representaron, en promedio, el 18,25% del valor del producto, frente a una participación del 20,4% en el año 2000, lo que quiere decir que en 7 años la participación de los costos laborales totales en el valor del producto perdió 2,15 puntos. Lo que este resultado muestra es que, mientras el producto creció en la mayoría de las secciones que componen la economía, las remuneraciones no lo hicieron en la misma proporción. La ganancia de productividad favoreció completamente a los dueños de las empresas.

Estos resultados han llevado a que Colombia sea considerado como “uno de los



“El puente”, Héctor Jesús Hernández Ortega, México, 2010

países más competitivos de la región en régimen laboral”, tal como lo refleja el estudio de competitividad laboral realizado por Ernst & Young y Proexport, que comparó las legislaciones laborales de Colombia, México, Chile, Argentina, Perú, Brasil y Costa Rica, con el fin de determinar los aspectos de la normatividad que resultan más atractivos para un inversionista al momento de establecer sus negocios en cada uno de estos países, teniendo en cuenta aspectos como la flexibilidad de la contratación, los salarios, las prestaciones sociales, la jornada laboral y el derecho colectivo.<sup>3</sup>

Según este estudio, “Colombia tiene el cuarto menor SMLV de los países objeto de estudio. Y en cuanto al salario efectivo (que resulta de adicionarle

2. DANE, principales agregados macroeconómicos a precios corrientes, 2000-2007p, base 2000. Cálculos de la ENS.

3. Juan Mejía. “Colombia, el país más competitivo de la región en régimen laboral”. Bogotá, Ernst & Young Colombia, 2010, pp. 1-13.



al salario mínimo los demás costos laborales establecidos por la legislación), se verificó que Colombia registra el tercer menor salario efectivo: USD \$403,41, tan solo superado por México, con USD \$268,85, y Perú con USD \$375,54. Esto hace a Colombia un país altamente competitivo respecto de los demás países, en cuanto a costos laborales se refiere”.

De otro lado, los bajos ingresos de la población trabajadora colombiana constituyen un fenómeno directamente relacionado con la poca implantación del sindicalismo y de la negociación colectiva, factores ambos que tienen una incidencia directa en la distribución del ingreso, como lo muestran los países que a nivel internacional muestran los coeficientes de Gini más bajos y los Estados sociales más fuertes, en los que, precisamente, coinciden una fuerte implantación del sindicalismo y del diálogo social.

Mientras en Colombia el coeficiente de Gini estaba en 2005, en 0,55 (hoy, según la ONU, este indicador está cercano a 0,59), en un país como Finlandia se ubicaba apenas en 0,28. Según la comparación, la desigualdad en Colombia es el doble de la que existe en una sociedad como la finlandesa. Mientras en Finlandia la tasa de sindicalización es del 77%, y 90 de cada 100 trabajadores se benefician de algún contrato colectivo de trabajo, en Colombia estos indicadores son apenas de 4,2% la tasa de afiliación y de 1,3% la cobertura de la negociación colectiva.

Desde el punto de vista de la demanda agregada, los bajos salarios generan un efecto contraccionista en el PIB. En 2009 el consumo final ascendió a la suma de 401,3 billones, equivalente al 79,52% del PIB de ese año. Por su parte, el consumo de los hogares fue de 320,8 billones, el 80% del consumo final y el 63,57% del PIB. Sin embargo, la suma de los ingresos laborales de la totalidad de la población ocupada en 2009 (tomando para el cálculo los datos que nos proporciona el propio DANE), sólo fueron 151 billones, es decir, el 47,06% del consumo de los hogares y el 30% del PIB.

Y esto se trae a colación debido a la importancia que tiene el consumo de los hogares en la formación del PIB. Lo que quiere decir que un fortalecimiento de la capacidad del mercado interno para demandar bienes y servicios, y dentro de éste, del consumo de los hogares, tiene un evidente impacto positivo sobre este indicador. En este sentido, un incremento significativo de la masa salarial tiene un impacto positivo directo en el consumo de los hogares, y por tanto en el crecimiento

de la economía, mucho más incidente que un incremento de las exportaciones.

Sin embargo, en este mismo eje temático, hay una preocupación sobre el impacto del aumento salarial en la inflación, sobre la cual, dos estudios del Banco de la República muestran que es una preocupación mal fundamentada. El primer estudio fue realizado por Francisco Lasso<sup>4</sup> quien, mediante métodos econométricos, demuestra que, frente a un aumento del 10% al salario mínimo, la inflación sólo subiría el 0,61% anual, cifra que se equipara, en promedio, a dos meses de inflación del presente año. En el mismo sentido, Christian Posso,<sup>5</sup> realizó otra medición cuyo resultado sugiere que el mismo aumento en el salario mínimo generaría un aumento anual de la inflación de 1,44%, cifra que a pesar de ser mucho mayor que la del resultado de Lasso, es despreciable, pues representa sólo la mitad de la inflación acumulada hasta julio del presente año.

También se debe señalar que si los aumentos salariales generan poca inflación,

es porque la economía responde rápidamente a las presiones de la demanda. En otras palabras, cuando los trabajadores tienen más dinero en su poder, su demanda de mercancías genera una mayor producción, especialmente industrial, lo que conlleva un aumento en la contratación y por consiguiente un mayor crecimiento económico. Esto convierte al aumento real del salario en una política que llevaría a la economía colombiana en un círculo virtuoso de desarrollo.

En síntesis, en primer lugar se encuentra que, en materia laboral, estos resultados generan un buen panorama para las próximas negociaciones, ya que se podrá argumentar que aumentar el salario real no crea efectos negativos en la dinámica económica del país. En segundo lugar, y desechadas las preocupaciones económicas, en materia social el aumento de los salarios generará mejores condiciones de vida en la población total del país disminuyendo las grandes brechas de desigualdad que hoy persisten. Y en tercer lugar, permite evidenciar las intenciones del empresariado y su posición frente a los aumentos del salario, pues es evidente que desean mantener el status quo, es decir, dilatar al máximo la negociación para que al final el aumento sea el menor posible, es decir, igual a la inflación como ha sucedido en años anteriores. O como el mismo Lasso concluye: “A los empleadores les interesa que los aumentos reales del SML (salario mínimo) sean minimizados al máximo, o que incluso sean eliminados” (i)

4. Lasso, Francisco (2010). Incrementos del Salario mínimo legal: ¿Cuál es el impacto redistributivo del cambio en los precios relativos al consumidor? Banco de la República, Borradores de Economía 598. [http://banrep.gov.co/documentos/conferencias/Medellin/2010/Incrementos%20del%20SML\\_cual%20es%20el%20impacto%20redistributivo%20del%20cambio%20en%20los%20precios%20relativos%20al%20consumidor\\_JavierLasso\\_2010.08.06.pdf](http://banrep.gov.co/documentos/conferencias/Medellin/2010/Incrementos%20del%20SML_cual%20es%20el%20impacto%20redistributivo%20del%20cambio%20en%20los%20precios%20relativos%20al%20consumidor_JavierLasso_2010.08.06.pdf)
5. Posso, Christian (2010). Incrementos en el Salario Mínimo Legal. Un análisis de los costos y beneficios sobre los hogares colombianos en el año 2006. Banco de la República, Borradores de Economía 595. <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra595.pdf>





# Economía y sindicalismo



# El sindicalismo como grupo de presión

**Anotaciones a un texto de  
J. A. Bejarano, 25 años después**

*Por:*  
**Emiro Mesa**  
*Socio ENS*

JESÚS ANTONIO BEJARANO TAMBIÉN OPINÓ SOBRE EL SINDICALISMO Y SU PAPEL EN EL MARCO DE LA POLÍTICA SOCIAL Y COMO sujeto en el juego democrático. Queremos hacer un pequeño comentario para aquellas personas no lo conocieron y que puedan sentirse un poco confundidos por un texto escrito en la década de los ochenta del siglo pasado.

El conocimiento de Bejarano sobre la realidad económica del país, no solo estaba concentrado en los aspectos de la disciplina, pero fue como conocimos al analista de los problemas macroeconómicos. También fue un crítico de las políticas agropecuarias que privilegiaban a los grandes propietarios y en sus últimos años estuvo dedicado con pasión a los temas de la violencia y al estudio de las propuestas de paz. Esto último ocasionó una reacción violenta de los sectores más retardatarios, que se vieron tocados con su postura de defensor indeclinable de los derechos humanos y de la legitimidad institucional, y acabaron con su vida de economista

y profesor universitario.

Varios puntos deben resaltarse de este valioso documento para ser tenidos en cuenta entre quienes son actores directos del movimiento sindical colombiano. Una primera consideración que salta a la vista es que su análisis se refiere a los hechos y las condiciones que tenía el movimiento sindical en este país, antes de la creación de la CUT. Ello hará pensar al lector que sus planteamientos, su diagnóstico y las recomendaciones que hace, siguen siendo válidas para el conjunto del movimiento sindical en el presente.

Una lectura atenta de este artículo, tiene que poner a pensar al lector prevenido si el diagnóstico que hizo el autor, recogiendo otros estudios, está tan apartado de las condiciones objetivas que vive hoy el sindicalismo.

Si su respuesta es que el movimiento sindical está caracterizado básicamente por los mismos elementos, aunque hayan cambiado los nombres de las confederaciones, entonces la pregunta



*“Boxeadoras”, Bernardo Alberto Peña Olaya, Colombia, 2010*

que siguiente es por qué todavía no se ha logrado configurar un movimiento sindical lo suficientemente fuerte y representativo para que se convierta en un sujeto político con fuerza, que sea capaz de hacerse sentir en los distintos escenarios en los que se define no sólo la política de las reivindicaciones salariales, sino también otras también sentidas por otros sectores sociales no sindicalizados.

La proliferación de sindicatos de base, dispersos en un sinnúmero de sectores económicos, con una fuerza de negociación exclusivamente local y con un bajo nivel de afiliados, es hoy una realidad contundente. Esto obliga a aceptar que han fracasado las políticas que buscaban acercar a los nuevos

trabajadores a los sindicatos. También hay que aceptar que no se ha dado una renovación de las bases obreras que deberían hacer el relevo generacional de los tradicionales dirigentes que han regido las diversas organizaciones gremiales. O sea que si no tenemos elementos para comparar lo que había hace aproximadamente treinta años, es porque las condiciones no han cambiado. Tenemos que reconocer que siguen siendo la dispersión y la burocratización los elementos constitutivos de la organización de los trabajadores, y que estamos en las mismas condiciones que había en los años en los que se hizo este estudio.

También señala Bejarano que el movimiento sindical se ha concentrado en

las luchas salariales y que en términos generales, lo que han logrado ganar ha estado asociado más al ciclo económico que a la capacidad de negociación con el gobierno y los empresarios.

Esta afirmación, constatada con cifras tomadas de los estudios de referencia, también hay que confrontarla con lo que han sido las experiencias de los logros en materia reivindicativa, ya sea para refutarlas o para aceptarlas. Uno de los aspectos de mayor presencia de los dirigentes sindicales en el escenario nacional está asociado a las discusiones que en torno al salario mínimo, al final de cada año, realiza con el gobierno y los empresarios. La experiencia ha mostrado cómo es cada vez más frecuente que no haya acuerdo, y que es el gobierno el que decide, en forma unilateral, el monto del aumento, y además que la reacción del movimiento obrero organizado es mínima y completamente nula por parte de otros sectores sociales que no se sienten representados en dichas conversaciones. Lo anterior corrobora la poca influencia que ha ganado el sindicalismo en cuanto a sus reivindicaciones.

Su reflexión más categórica y la que induce a pensar en los retos que debe proponerse el movimiento sindical en Colombia, es que las decisiones de política económica relacionadas con la formulación del modelo económico han sido tomadas sin la participación de los trabajadores. En otras palabras, que el diseño del sendero que seguirá la sociedad en el largo plazo, no ha tenido como protagonistas a las organizaciones sindicales. Estamos, según Bejarano frente a una sociedad en la que las fuerzas organizadas del trabajo son desconocidas por la clase dirigente y que las propias centrales y

confederaciones nada tienen nada que ver con un tema trascendental en cualquier sociedad civilizada.

Un aspecto que es el que recoge todas las consideraciones desde el punto de vista político en cuanto al papel del movimiento sindical como mecanismo de presión, es la afirmación de que en los diferentes estudios que se han hecho, se evidencia la debilidad de los sindicatos y que, además, éstos no han jugado un papel protagónico en las grandes decisiones económicas y sociales que han tomado los distintos gobiernos a lo largo del período que analiza.

Con lo anterior, el artículo de Bejarano deberá tomarse como un punto de reflexión sincera, sin prejuicios; con una mentalidad abierta y desprovista de posturas cerradas y dogmáticas; e intentando aceptar las deficiencias en las políticas seguidas en las diferentes confederaciones y organizaciones sindicales a lo largo de las últimas décadas. Pero además, aceptar que no se puede pensar en forma aislada, sino reuniendo a las bases obreras y a sus organizaciones, para rediseñar las políticas de renovación de los sindicatos. Se debe aceptar que es urgente luchar contra la burocracia y por la instauración de la democracia, fortalecer los sindicatos como actores que trasciendan las meras reivindicaciones salariales y sean capaces de vincularse a otros movimientos sociales para fortalecer la lucha por la equidad social y por las reivindicaciones democráticas de todos los ciudadanos.



# El sindicalismo como grupo de presión

Jesús Antonio Bejarano

*El presente artículo fue publicado en la edición N° 4 de Revista Nueva Crítica, en 1986. Por su pertinencia para el tema central de nuestra revista (economía y sindicalismo), publicamos la introducción y dos de sus cuatro capítulos.*

LA MAYOR PARTE DE LOS ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO SINDICAL COLOMBIANO, SUELEN CONCENTRARSE EN LOS ASPECTOS FORMALES DE LA HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN sindical, en las diferentes etapas de la vida nacional, o en los diferentes actores de la actividad económica, haciendo énfasis en la evolución de la legislación laboral, viéndola como el resultado de la presión de los sindicatos o bien de las concesiones del Estado con respecto a los trabajadores. Un segundo enfoque, partiendo de la atención concedida a los elementos anteriores, extiende su análisis a subrayar los aspectos políticos, es decir, la relación entre las transformaciones del Estado y el movimiento sindical, omitiendo las más de las veces el efecto que puede tener la acción sindical sobre la naturaleza política del Estado.<sup>1</sup>

Un tercer enfoque, puramente casuístico, se refiere a la crónica de los movimientos huelguísticos, a los arreglos locales o generales y a la naturaleza de los conflictos salariales relacionándoles eventualmente

con el contexto económico del país.<sup>2</sup>

Más recientemente algunos estudios han hecho énfasis en el impacto del sindicalismo sobre la actividad económica, en particular sobre los salarios y el nivel de vida de los trabajadores, e igualmente en cuanto al papel que podrían cumplir los sindicatos en la concertación.<sup>3</sup> Estos últimos estudios han logrado cuantificar parcialmente algunos de estos efectos, mostrando la impotencia del sindicalismo para convertirse en un elemento importante dentro de las políticas de concertación y relevando hasta cierto punto

1. Véanse entre otros, Víctor Moncayo y Fernando Rojas, *Luchas obreras y política laboral en Colombia*, La Carreta, 1978; Edgar Gaicedo, *Historia de las luchas sindicales en Colombia*, Fondo Editorial Suramericano, tercera edición, 1977; y Diego Montaña Cuéllar, *Patrimonio burgués y nacionalismo proletario*, Bogotá, La Chispa, 1976.

2. Véase por ejemplo Fabio Rodríguez, *Petróleo y lucha de clases en Colombia*, CEIS, 1977; y Laureano Corral, *Historia del movimiento sindical del magisterio*, Bogotá, Suramérica, 1980.

3. El estudio pionero es por supuesto de Miguel Urrutia, *Historia del sindicalismo en Colombia*, Bogotá, La Carreta, 1974. También Jaime Tenjo G., "Aspectos cuantitativos del movimiento sindical colombiano", *Cuadernos Colombianos* N° 5, 1975; e "Impacto de la actividad sindical sobre los salarios: un análisis econométrico", *Planeación y Desarrollo*, Vol. VII, N°2, 1975; Hugo López, "Sector informal y sindicalismo", *Estudios Marxistas* N°22, 1982; y Hernando Gómez B. y Rodrigo Lozada, "La actividad huelguística en Colombia 1962-1976". *Coyuntura Económica*, Vol. VII, N° 1, Fedesarrollo, 1977.

la incapacidad del movimiento sindical colombiano para constituirse en un movimiento autónomo, que busque objetivos diferentes a los arreglos salariales. Pese a su limitación, este último enfoque deja en todo caso abierto un nuevo campo de investigación, y es el que se remite a las posibilidades del sindicalismo como organización social para incidir en las definiciones que el Estado tenga, no solamente en materia de salarios sino en términos de la conducción general de la economía.

Como es sabido, las funciones del Estado se refieren fundamentalmente a las políticas de crecimiento, a las políticas de estabilidad y a las políticas de distribución del ingreso, y en estos aspectos es casi nada lo que hasta el momento ha hecho el sindicalismo colombiano, y es de temer que ni siquiera haya captado la importancia de las acciones para lograr objetivos en términos de estos tres niveles de intervención estatal.

Es un hecho que la capacidad ofensiva del movimiento sindical rara vez se expresa globalmente y de un modo conjunto y unificado por parte de las diferentes fuerzas. Cuando ello ocurre, es porque al mismo tiempo se está regenerando una crisis política en el Estado que de alguna manera deja abierto el campo para la irrupción del movimiento sindical. Sin embargo, la experiencia de las últimas décadas ha mostrado, exceptuando los últimos años, que en términos generales esa capacidad ofensiva se remite casi exclusivamente a lograr algunas reivindicaciones para los trabajadores sin proponerse, como meta general, transformaciones en la estructura social o la búsqueda de redefiniciones de la vida política, o cambios que en todo caso estén ampliando el campo de acción de los trabajadores más allá de las simples reivindicaciones laborales. En suma, el despliegue de esa capacidad ofensiva casi siempre tiene que ver con el contexto político y muy a menudo no depende de factores organizativos inherentes a la actividad sindical sino de coyunturas políticas muy precisas.

Hasta cierto punto puede afirmarse que la ofensiva sindical expresa más que una concepción que el movimiento tenga sobre la vida nacional, las crisis del Estado y del sistema político, mostrándose así incapaz de constituirse en un movimiento autónomo que en alguna medida pueda actuar por encima o independientemente de las coyunturas de carácter político o económico. Aquellas situaciones en las

que el sindicalismo ha jugado un papel autónomo o deliberante en la vida nacional, generalmente han respondido a una convocatoria del movimiento obrero por parte del Estado o de los partidos políticos para mediar en las crisis políticas. Tal es por ejemplo el caso del gobierno de López Pumarejo o el gobierno de Rojas Pinilla, en los cuales los avances laborales fueron ciertamente significativos pero no como resultado de la presión sindical directa sobre el gobierno, sino más bien como una concesión del gobierno a los trabajadores con el fin de lograr un equilibrio político más adecuado. Vale decir, convocando al movimiento sindical como una fuerza social que inclinara la balanza del juego político a favor del gobierno. Esto significa entonces, que el sindicalismo ha jugado básicamente un papel pasivo, que ha sido objeto político más que sujeto político, siendo esto último una realidad, lo que históricamente le correspondería.

Cabría preguntarse pues, sin maniqueísmos de ninguna naturaleza, en qué medida los resultados en materia laboral o en materia social son el efecto de las presiones del movimiento sindical, y en qué medida es un efecto de su utilización como objeto político.

Estas notas aspiran pues a interrogarse sobre el papel del sindicalismo desde un punto de vista diferente al que subyace en la mayor parte de los estudios sobre el tema. Por una parte, a reseñar el impacto del movimiento sindical sobre la actividad económica general; por otra parte explorar los límites y posibilidades de acción del sindicalismo como grupo de presión en términos de sus acciones sobre objetivos más amplios y que tienen que ver con el manejo que el Estado hace de las políticas económicas y de la política social. Nos referimos en particular a la capacidad que el sindicalismo tiene para incidir sobre la definición de metas en términos del modelo de desarrollo, en términos de las políticas de corto plazo y en términos de las políticas de distribución del ingreso; se sugieren algunas hipótesis explicativas respecto de la reconocida incapacidad del movimiento sindical para afectar estos niveles de las decisiones gubernamentales examinando especialmente la experiencia de concertación en la última década y el papel real que ha jugado la representación obrera en los mecanismos de concertación.

Finalmente, se examinarían algunas hipótesis alrededor de la articulación ente las demandas del

movimiento obrero y las demandas de otros movimientos sociales, con el fin de explorar las posibilidades de acciones conjuntas que apunten a modificar las decisiones gubernamentales.

### Impacto del sindicalismo sobre la actividad económica

Parecen caber muy pocas dudas respecto de que el grado de incidencia sindical sobre la estructura económica global es aún relativamente reducido, y que se restringe fundamentalmente a modificaciones en los salarios o a modificaciones en las prestaciones sociales. Ello sería todavía menos significativo si se considera que la capacidad organizativa de la fuerza del trabajo en el mercado laboral se concentra en ciertos sectores y aún al interior de ellos, con fuerzas divisionistas que restan alcances a la lucha o la enmarcan dentro de objetivos limitados.

Parece pues que la fuerza decisoria de los sindicatos es estrecha, incluso para los fines concretos de la concertación salarial.

Los dos estudios específicos sobre este tema, uno de Miguel Urrutia y otro de Jaime Tenjo,<sup>4</sup> coinciden en el resultado de que los sindicatos parecen haber logrado, hasta 1975, beneficios en la remuneración de los obreros que pueden situarse entre el 15% y el 25% para los sectores sindicalizados. Este hecho sugiere que el diferencial salarial a favor de los trabajadores sindicalizados puede ser atribuible a la tasa de sindicalización, la cual si bien es enormemente reducida en comparación con otros países, ha logrado en todo caso para este pequeño sector beneficios apreciables que, en opinión de Urrutia, no se hubieran logrado de no haber existido los sindicatos. Existe sin embargo la duda de si tales resultados son estrictamente atribuibles a la acción sindical, o si ellos coincidirían con épocas de expansión económica que permitirían a las empresas monopolizadas (en las cuales se concentran básicamente los sindicatos que han obtenido tales resultados) producir expansiones del salario que luego se van a trasladar a los consumidores finales, implicando entonces que los resultados no son bien definidos, ya que, o bien la acción sindical provoca efectos sobre el nivel de salario global, o

4. Miguel Urrutia, *op. cit.*; Jaime Tenjo, "Impacto de la actividad sindical..."

bien, efectos redistributivos en contra de sectores no sindicalizados.

Una segunda conclusión que se desprende de los estudios mencionados, es la de que, aparentemente, los sindicatos ejercen una mayor presión (o por lo menos logran tener un efecto mayor) en materia de prestaciones sociales que de salarios propiamente dichos. Este resultado aunque puede tener muchas interpretaciones, no deja de sugerir que los sindicatos, cuando negocian, dan una prioridad mayor a aspectos como mejores condiciones de trabajo, mayor seguridad en el empleo, más amplio cubrimiento contra riesgos como enfermedad y muerte de ellos o de los familiares más cercanos, que al logro de salarios más altos. Esto a su vez puede ser el resultado de una acción sindical que se desenvuelve en un ambiente de desempleo estructural y exceso de mano de obra, así como al hecho de que la seguridad social tiene una muy escasa cobertura.<sup>5</sup>

Otra forma de explicar este énfasis en las conquistas prestacionales puede ser en términos del mayor costo que representa para los empresarios conceder aumentos de salarios en vez de prestaciones. Dado que las prestaciones son un porcentaje relativamente pequeño de la remuneración total (20% aproximadamente), resulta más ventajoso para los empresarios conceder, digamos un 20% de incremento en éstas y un 10% en los salarios. En general el promedio de aumento de prestaciones debido a la actividad sindical puede estar entre el 15% y el 20%.<sup>6</sup>

Otra conclusión que parece importante, y que se desprende también de los estudios mencionados, es la relacionada con la forma como los sindicatos ejercen su influencia sobre los niveles de remuneración. Parece ser que esta influencia se hace de un modo bastante lento a través del tiempo, asociada básicamente a los niveles de antigüedad de los sindicatos, de manera que en un momento determinado los niveles salariales o prestaciones sociales que disfrutaban los miembros de un sindicato, deben interpretarse como resultado de esfuerzos hechos en toda la historia de dicho sindica-

5. Véase ANIF-OFCCEL, "La seguridad social y el empleo", en: *ANIF, Empleo y desarrollo*, Bogotá, Tercer Mundo, 1976.

6. Véase José Antonio Ocampo y Leonardo Villar, "Evaluación del régimen de cesantías del sector privado", en: *Estudios Laborales*, Cuaderno N° 5, CEDE, Universidad de los Andes, nov. de 1982.



to. En otras palabras, la experiencia sindical es factor importante que indudablemente juega un papel en la determinación de la remuneración de los obreros.

Debe observarse, sin embargo, que estos resultados no cobijan al grueso de la población trabajadora, sino a una pequeña franja, especialmente en el sector manufacturero. No es seguro entonces que estos beneficios tengan algún impacto de difusión vía presión sobre el nivel general de salarios en el resto de la población. Podría pensarse más bien que tales acciones, por lo dispersas con relación a otros grupos sociales, estén incidiendo negativamente sobre la remuneración de estos otros grupos, aparte de los efectos, que por lo demás se desconocen, del alza de salarios por la vía de la actuación sindical, sobre los niveles de empleo.

Esta duda surge en buena parte por el hecho de que en los últimos 6 o 7 años ha existido la tendencia a nivelar los salarios de los obreros de la industria manufacturera sindicalizada con aquellos del sector informal, lo cual sugiere que en realidad el poder sindical, al menos en los últimos años, o bien se ha debilitado o bien las remuneraciones de salarios pueden ser atribuibles a fenómenos diferentes a la acción sindical como tal.

En otro estudio, Urrutia sugiere sin embargo, que estos resultados en contra de los trabajadores de la industria manufacturera hubieran sido peores en ausencia del sindicalismo. De cualquier forma, y a ese respecto María Teresa Herrán concluye que “la evolución de los salarios en Colombia así como el papel preponderante del sector informal, indica que en el marco económico colombiano el sindicalismo no ha podido conseguir una mejor redistribución del ingreso por su intrínseca debilidad, pero también por factores que escapan totalmente a su control como las políticas económicas y laborales del gobierno de cuyas formulaciones estuvo totalmente ausente. A duras penas logra entonces y sin duda con mucho esfuerzo, evitar en los últimos años, un mayor deterioro en el nivel de vida de sus afiliados”.<sup>7</sup>

Estos resultados claramente precarios, parecen atribuirse a una serie de variables, muchas de las cuales se salen del campo económico, por ejemplo: el grado de organización, la magnitud de la tasa de

sindicalización, la infraestructura legal y los ciclos de la economía. Parece ser, sin embargo, que entre los factores que mayormente limitan la capacidad negociadora de los sindicatos en términos de aumento de los salarios y su impacto sobre el nivel general de remuneraciones, están los siguientes: por un lado, la prohibición de la huelga en los sectores de servicios públicos que son los que mayor nivel de sindicalización han alcanzado. Por ejemplo, en el sector financiero o en los servicios de electricidad, gas y agua o en algunos subgrupos de la industria manufacturera existe por parte de la legislación una prohibición expresa de hacer huelgas; en segundo lugar, la predominancia de sindicatos de base, gremiales, por sobre los sindicatos de industria, que son desde ese punto de vista una forma no muy eficiente de organización, especialmente cuando se enfrentan a empresarios monopolistas con vinculaciones con otras ramas de la producción.

Por otra parte existen otros factores que al mismo tiempo que explican los bajos niveles de sindicalización, parecen explicar el débil impacto sobre las remuneraciones. El primero es las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, que dependen principalmente del empleo y la remuneración del trabajo, pero dado el efecto importante que tienen los ingresos secundarios o complementarios dentro del ingreso total de la familia, ello conduciría a que los intereses de los asalariados se volvieran mucho más dispersos en cuanto se diversifican las fuentes de ingreso diferentes al salario.

De otra manera, la sindicalización no es muy atractiva cuando los sindicatos recogen sólo una parte de las reivindicaciones de los asalariados. En segundo término es claro que en el marco institucional vigente, otro factor que restringe no sólo la participación sindical sino su efecto, son las complejidades administrativas y legales para la formación y control de los sindicatos, los tribunales de arbitramento y otros factores de la legislación que ciertamente no parecen corresponder con los cambios en la economía.<sup>8</sup>

En este sentido, algunos autores han sugerido la necesidad de cambios sustanciales en el tipo de

7. María Teresa Herrán, *El sindicalismo por dentro y por fuera*, Bogotá, Oveja Negra, 1981, p. 128.

8. Sobre estos aspectos véase Ulpiano Ayala y Luz Amparo Fonseca, “El movimiento huelguístico 1974-1981”, *Estudios Laborales*, N° 1, Bogotá, CEDE, nov. 1981.

acción sindical que conduzcan, de un lado, a una negociación salarial colectiva, específicamente a una demanda de negociaciones laborales por rama de actividad económica que permita responder a problemas macroeconómicos y no restringir la lucha a problemas locales que pueden ser compensados negativamente por acciones macroeconómicas del gobierno, como por ejemplo la inflación.

Subrayan, de otro lado, la necesidad de vincular las reivindicaciones de los trabajadores sindicalizados a otro conjunto de reivindicaciones populares que no encuentran cauce en las negociaciones laborales por empresa, pero que de alguna manera están afectando los resultados del mismo movimiento sindical. Estos aspectos se explorarán un poco más adelante.<sup>9</sup>

Baste anotar, por ahora, que si como parece confirmarlo la evidencia empírica, las mayores tasas de sindicalización corresponden a los sectores más monopolísticos y al hecho de que las huelgas se hayan concentrado preferencialmente en este tipo de sectores, ello conduciría a la necesidad de estructurar el marco de las negociaciones colectivas para superar la negociación del sindicalismo de base y llegar al nivel de rama industrial. Por lo demás, será ésta la forma de poder compensar las ventajas empresariales surgidas de la organización por conglomerados extendidos en varias ramas de la actividad económica, y de poder contrarrestar la presencia de empresas multinacionales y la fuerza de las agrupaciones gremiales. Este es un camino que después de 1975 ha mostrado algunos resultados importantes; las federaciones industriales o los sindicatos industriales que juegan un papel cada vez más decisivo en las negociaciones de los sindicatos de base, así como los sindicatos de las multinacionales, han experimentando ya la búsqueda de cooperación intersindical e incluso internacional.<sup>10</sup>

El otro aspecto sobre el cual el sindicalismo pudiera tener una incidencia importante, es el de la seguridad social. De hecho, la seguridad social es vista como una reivindicación política por el sindicalismo, pero no referida fundamentalmente a su atención

por parte de las empresas sino a la incapacidad financiera y administrativa del Estado para aumentar la cobertura de los seguros sociales. Es poco o nada en realidad lo que ha logrado el sindicalismo en esta materia. Hernando Gómez afirma que “los avances en la seguridad social han respondido sobre todo al interés del grupo gobernante en mantener, consolidar y aumentar su poder. La seguridad social, por tanto, se extiende primero y de manera más generosa a los más efectivos grupos de presión, cuya influencia se funda en el control de las armas o del aparato gubernamental, en su posición monopolística o en su capacidad de alterar el orden público mediante sus actividades”.<sup>11</sup>

Si bien la seguridad social evoluciona concentrándose prioritariamente en los sectores modernos de la economía, ello no significa que exista una estrecha relación (que teóricamente cabría esperar) entre tasa de sindicalización y cobertura de la seguridad social. La cobertura parece poder interpretarse más bien como una relación con la industrialización y efectivamente muy poco con la tasa de sindicalización, así como parece estar igualmente asociada con los trabajadores del sector público. De hecho las tasas de sindicalización y las de cobertura son más o menos correspondientes en el sector de los servicios básicos y en la industria, por lo que no parece posible afirmar que los sindicatos hayan sido un agente importante en la expansión del seguro social. Por el contrario, en aquellos sectores de menor combatividad: el comercio y la construcción, la afiliación al seguro es más generalizada. Lo contrario ocurre para organizaciones obreras fuertes y combativas, por ejemplo el transporte y minería, pero los datos no permiten establecer una estrecha relación o enlace de estas dos variables. De nuevo, ello sugiere que el sindicalismo puede haber sido incapaz de afectar la distribución del ingreso a través de la financiación de la asistencia social, la cual fundamentalmente se financia con aportes estatales derivados de impuestos sobre la renta a personas y sociedades: ello puede provocar, virtualmente, un efecto distributivo negativo por el hecho de que el Estado debe financiar esas prestaciones, limitando así los recursos destinados a otros

9. Véase Iván Darío Osorio, *Tendencias y conquistas sindicales en la gran industria colombiana*, Medellín, Centro de Investigaciones, Universidad EAFIT, (s.e.), 1982.

10. Véase Iván Darío Osorio, “Desarrollo sindical colombiano en los últimos doce años 1967-1979”, *Revista Universidad EAFIT*, N° 38, abr.-jun., 1980.

11. Hernando Gómez Buendía, “La protección desigual: previsión y seguridad social en Colombia”, *Coyuntura Económica*, Fedesarrollo, octubre, 1975.

servicios básicos dirigidos a la población de menores recursos cuyo bienestar no está ligado al desarrollo de la economía en los sectores modernos. Este puede ser, por ejemplo, el caso de la financiación de la seguridad de los trabajadores estatales. En cuanto a los sistemas de seguridad social del sector privado, algo más del 20% de los ingresos de los seguros sociales corresponde a cuotas de los asegurados, cerca del 50% a cuotas patronales, y una parte muy baja, el 3,5%, a los aportes estatales. Sin embargo, estas elevadas cuotas patronales por lo mismo que son trasladables a los consumidores, se convierten simplemente en un elemento de la nómina que se traslada a los compradores de bienes pero que no afecta significativamente la distribución de ingreso.<sup>12</sup>

En resumen entonces, en cuanto al impacto de la actividad sindical sobre los niveles de remuneración, parece haber pocas dudas de que este impacto es bastante restringido en el nivel de los salarios generales, y que puede ser significativo respecto a los trabajadores sindicalizados aunque con alguna posible incidencia negativa sobre la distribución del ingreso. Igual ocurre con la seguridad social. Todo lo anterior sugiere que el sindicalismo debiera proponerse mecanismos de acción que vayan más allá de los arreglos locales para lograr contrarrestar los efectos macroeconómicos de las políticas que compensan claramente los beneficios que puedan derivarse de la acción sindical.

### Posibilidades de presión del sindicalismo

Si se asume que el sindicalismo debe buscar objetivos más amplios que los referidos a las reivindicaciones salariales o a las prestaciones sociales, y que su acción debe apuntar a influir significativamente en la toma de decisiones por parte del Estado, no sólo porque a través de ellas pueden compensarse los efectos que sobre los salarios puedan lograr los sindicatos, sino porque la permanencia de las conquistas y su ampliación dependen esencialmente de la acción estatal, ello implicaría entonces plantear algunas metas para la acción sindical en términos macroeconómicos. Como se discutió anteriormente, esto supone afectar las decisiones estatales al menos

en tres niveles: el que se refiere al modelo de desarrollo; el de las políticas de corto plazo, en particular las políticas de estabilización en materias de precios y de empleos; y finalmente, en cuanto a las políticas distributivas y sociales. Esto naturalmente implicaría a su vez que el movimiento obrero organizado tuviera mecanismos de acción que le permitieran luchar por una redistribución del poder económico, político y social y por un mejor ordenamiento institucional, en el cual tenga cabida la expresión del sindicalismo como un grupo social y al mismo tiempo el poder incidir en los mecanismos de planeación del Estado. Vale decir que el sindicalismo pueda operar como un “poder de contrapeso” respecto del Estado y de sus decisiones así como respecto del sector privado, tal como efectivamente tiende a ocurrir en países con mayor desarrollo sindical y mayor grado de organización.

Es un hecho que a este respecto, el sindicalismo tiene poco o ningún poder de presión sobre las decisiones de corto y largo plazo en materia de política económica, a través de la participación en los comités sectoriales. Vale la pena sintetizar aquí los resultados de la investigación de Edgar Reveiz sobre esta cuestión. Este autor señala que, en cuanto a la participación de diferentes sectores sociales en comités de políticas redistributivas a corto plazo, los representantes del gobierno, en todos los casos, superan el 60% de los miembros de estas instituciones. De otro lado, la mayor participación del gobierno se registra cuando se juntan las entidades que tienen que ver con la política sectorial; sobre 421 miembros de estos comités, el 72% son del gobierno; el 20% del sector privado, el 3% de los trabajadores y el 3% de senadores, representantes y otros. No obstante, si se incluyen los comités sectoriales del Ministerio de Desarrollo en el conjunto de las políticas sectoriales, resulta un aumento en la participación del sector privado. Sobre un total de 583 miembros, el 69% son representantes del gobierno, el 24% del sector privado, el 3% de los trabajadores y consumidores y el 3% de los senadores, representantes y otros. Se destaca igualmente que la conformación de las instituciones que tienen que ver con la política redistributiva se componen del siguiente modo: sobre 152 miembros, el 30% son del sector privado, un 4% son de los trabajadores y consumidores, mientras el 63% son representantes del gobierno. Se concluye,

12. Véanse estas relaciones en Hernando Gómez B., *op. cit.*

en consecuencia, que la representación de los trabajadores, de las organizaciones de los campesinos y de los consumidores es baja en su conjunto y que sólo en el sector agropecuario alcanza el 6%, siendo mucho menor en el sector industrial.

En el Consejo Nacional de Salarios existen representantes de la ANDI y de Fenalco, por lo gremios; de la UTC y CTC por los sindicatos y de los empleados oficiales y pensionados. En cuanto al sector social y de recursos humanos, sobre 47 representantes, 27 son del gobierno, 5 del sector privado y 4 de los trabajadores, mientras el grupo de senadores, representantes y otros tienen 11 representantes, número superior a los dos anteriores reunidos.<sup>13</sup>

Esta simple composición sugiere a todas luces que no hay ninguna capacidad de acción sobre el mecanismo gubernamental en la toma de decisiones que afecten los aspectos de política económica o los aspectos relativos a las políticas de distribución.<sup>14</sup> Sin embargo, cabría reflexionar sobre dos aspectos; el primero: cuáles serían los elementos básicos que permitirían al sindicalismo ejercer una mayor presión sobre el gobierno tanto de manera directa, es decir, a través de los métodos tradicionales de persuasión tales como la huelga y los pronunciamientos, como a través de otros mecanismos indirectos que se refieran a un acceso de carácter formal sobre las decisiones del Estado. La pregunta relevante aquí es la que se refiere a las posibilidades que tendría el sindicalismo de acceder a las decisiones del Estado a través de un manejo más adecuado de sus propios elementos de poder.

En los estudios sobre grupos de presión se han identificado algunos de estos elementos de poder, siendo los principales: *a)* el número total de adherentes respecto del total de adherentes potenciales del sector, lo que significa, para el caso, que una variable relevante sería la tasa de sindicalización; *b)* la calidad de la adhesión, esto es, la convicción que los adherentes tengan sobre las metas del grupo y la

combatividad que estén dispuestos a adelantar; *c)* el factor organización, que se refiere, de una parte, a la calidad de los dirigentes y de otra a la red de relaciones que se pueden establecer entre el grupo y el Estado con los sectores políticos u otros mecanismos de poder; *d)* la capacidad que tengan de movilizar, no sólo a los adherentes potenciales sino la capacidad de movilización también de otros sectores con los cuales eventualmente puedan compartir los mismos intereses; *e)* la capacidad financiera que define en buena parte la autonomía del movimiento respecto de otros sectores de la misma actividad o de sectores relacionados con el poder estatal; *f)* la capacidad de acción sobre la opinión pública a través de la credibilidad moral, o bien a través del uso de mecanismos de información o de la “opinión que la opinión pública” tenga sobre los métodos de presión que utilicen los grupos.

Se han identificado, por otra parte, algunos aspectos que pueden debilitar la utilización de estos elementos de poder para tener acceso al Estado. Los principales son: *a)* el fraccionamiento de los intereses en los diferentes compromisos del grupo; *b)* las rivalidades por la clientela potencial; *c)* los factores políticos e ideológicos que puedan estar incidiendo en la división de los componentes del grupo, lo que produce evidentemente efectos sobre la capacidad de maniobra y al mismo tiempo sobre la capacidad de respuesta de arbitraje del gobierno con relación a los diferentes componentes del grupo.<sup>15</sup>

Como quiera que no existen estudios sistemáticos al respecto para poder examinar la utilización de estos elementos de poder o sus factores limitantes, nos hemos remitido a establecer conversaciones con quienes han venido estudiando el fenómeno sindical, con dirigentes obreros o con observadores, a fin de esbozar algunas hipótesis que permitan hacer luz sobre la manera como el sindicalismo utiliza tales elementos de poder y la manera como podrían ser explotados de una manera mucho más eficaz. †

13. Edgar Reveiz R., *Controversia sobre el PIN*, Universidad de los Andes, 1981.

14. Debe observarse, sin embargo, un reciente interés por parte del movimiento obrero en acciones globales que permitan afectar la política económica. Véase a este respecto Guillermo Perry, Hernando Gómez y Rocío Londoño, “Sindicalismo y política económica”, *Coyuntura Económica*, Fedesarrollo, dic. 1982.

15. Hemos tomado estos elementos de Jean Meynaud, *Los grupos de presión*. Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1978.

# Grado de sindicalización en diferentes países y en Colombia



Por:  
**Miguel Urrutia**

EL GRADO DE SINDICALIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL EN COLOMBIA Y EN MUCHOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA HA CAÍDO MÁS O MENOS CONTINUAMENTE EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS. PUEDE HABER MUCHAS CAUSAS, Y YO HABÍA PENSADO EN LAS SIGUIENTES:

- Las economías de América Latina y Colombia han aumentado la participación de los servicios, y éste es un sector en que es difícil para el sector sindical llevar a cabo campañas de sindicalización.
- La tendencia a la tercerización también va en contra de participación sindical en la fuerza de trabajo.

- La tradición histórica del sindicalismo colombiano a poner énfasis en negociar prestaciones sociales más que aumentos en sueldos se volvió con el tiempo y la legislación costoso para los empresarios, y esto los a hecho poco amigos de los sindicatos.
- En un libro reciente planteo que la prohibición de las huelgas y falta de derechos sindicales en el sector público y los servicios públicos en Colombia también puede ser causa de la baja densidad sindical, particularmente si se toma en cuenta la creciente participación del Estado en la economía a partir de la Constitución de 1991.





*“Trabajadores en la construcción”, Marienna García-Gallo, Venezuela, 2010*

• El último tema, que falta cuantificar, es la posible creciente hostilidad de los empleadores con relación al sindicalismo. Un dato que hay que tener en cuenta es que en las encuestas sobre el apoyo de la población a las diferentes instituciones nacionales, la popularidad de los sindicatos es bastante baja.

Pero los cambios estructurales hacia servicios y nuevas industrias no son suficientes para explicar la baja en la densidad sindical, pues hay economías muy modernas en que ésta ha aumentado. Los medios de comunicación que recibimos en Colombia nos han dado la impresión de que el sindicalismo ha

perdido participación en la fuerza laboral a nivel global al poner énfasis en lo que ha pasado en el Reino Unido, Estados Unidos, Japón, Holanda y Francia. Pero la densidad sindical después de 1980 ha aumentado en Suecia, Finlandia, Noruega e Italia.

La pregunta es qué diferencias institucionales caracterizan a los países en que el sindicalismo prospera, con relación a las existentes en los que pasa lo contrario. Este debe ser un tema prioritario de investigación para los centros de investigación que se dedican al análisis del funcionamiento de los mercados de trabajo.





# Colombia, el país más competitivo de la región en régimen laboral

Por:

**Héctor Vásquez F.**

*Escuela Nacional  
Sindical*

EN MATERIA DE COMPETITIVIDAD, COLOMBIA ESTÁ EN UN LUGAR BASTANTE SECUNDARIO. EN EL ÚLTIMO INFORME DEL FORO Económico Mundial ocupamos el puesto 68 entre 133 economías. Este índice mide la habilidad de los países en la utilización de sus recursos disponibles para promover mejoras en los niveles de prosperidad económica para su población.

Donde sí hemos avanzado muchísimo es en el indicador *Doing Business* (haciendo negocios), que elabora el Banco Mundial, en el que ocupamos el puesto 37 entre 183 países y el número uno en América Latina. Como su nombre lo indica, este indicador incluye todos aquellos factores que favorecen la posibilidad de montar empresas y prosperar en los negocios, como las facilidades para abrir y cerrar empresas y contratar trabajadores, entre otros.

No es casual el progreso obtenido en este indicador que promueve el Banco Mundial. Colombia es hoy considerado como “el país más competitivo en régi-

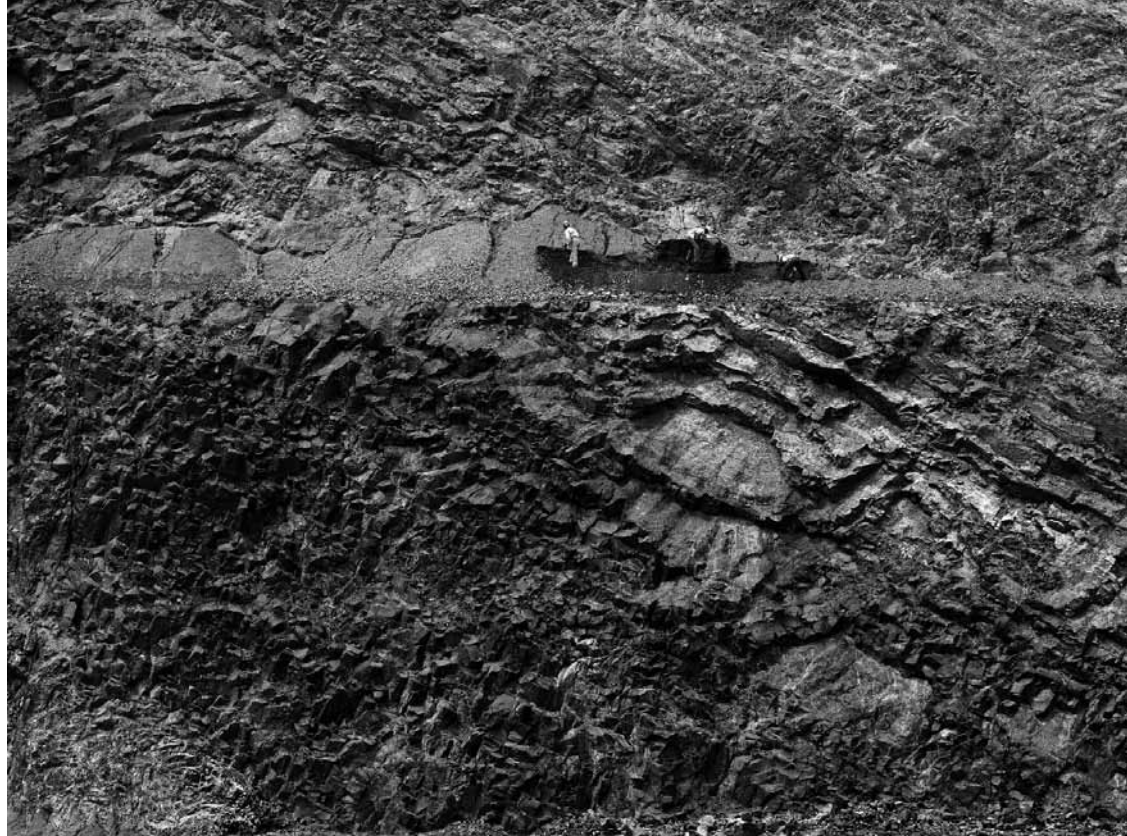
men laboral”, luego de unas reformas laborales hechas al margen del diálogo social y en contra de la opinión de los sindicatos.

En efecto, según un estudio sobre competitividad laboral, realizado por Ernst & Young<sup>1</sup> y Proexport, en el que se compararon las legislaciones laborales de Colombia, México, Chile, Argentina, Perú, Brasil y Costa Rica, nuestro país resultó ser el más competitivo de la región.

El estudio se realizó “con el fin de determinar los aspectos de la normatividad que resultan más atractivos para un inversionista al momento de establecer sus negocios en cada uno de los anteriores países”, e incluyó el análisis de los regímenes de contratación, de salarios y de prestaciones sociales, el de jornada laboral y el de indemnizaciones y de derecho colectivo.

---

1. Ernst & Young empresa global en servicios de aseguramiento, impuestos, transacciones y asesorías, [www.ey.com](http://www.ey.com)



*“Hombres de piedra”, Rodolfo Rosendo Párraga Quiroz, Ecuador, 2010*

### **Régimen salarial**

El estudio de Ernst & Young y Proexport encontró que Colombia registraba el cuarto menor salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), (243,47 dólares, tan solo a 15,63 dólares del siguiente país, Brasil, que establece una remuneración mínima equivalente a 227,84 dólares), y el tercer menor salario efectivo, (403,41 dólares, tan solo superado por México con 268,85 dólares y Perú con 375,54 dólares), que es el monto resultante de adicionarle al salario mínimo los demás costos laborales establecidos por la legislación.

Como concluyen los autores del estudio, “lo anterior hace de Colombia un país altamente competitivo, respecto de los demás países, en cuanto a costos laborales se refiere.”

El estudio anota que las normativas laborales colombiana y peruana son las únicas que contemplan la figura

del salario integral, pero que “la figura colombiana es más competitiva que la peruana dado que establece un 30% de factor prestacional, el cual se encuentra exento de las cotizaciones a la seguridad social y aportes parafiscales.”

La figura del salario integral fue incluida en la reforma laboral de 1990 (Ley 50), pero únicamente para remuneraciones superiores a 10 SMLMV. Sin embargo, la patronal ha venido presionando la rebaja de este tope, objetivo logrado parcialmente en las zonas económicas especiales de exportación (ZEEE) para los municipios de Buenaventura, Cúcuta, Valledupar e Ipiales, estableciendo en ellas un salario mínimo integral equivalente a tres SMLMV, afectando con ello la financiación de la seguridad social, del SENA, las cajas de compensación y los programas de Bienestar Familiar.

## **Régimen de contratación**

“Los regímenes de contratación resultan competitivos cuando permiten al empresario contar con un portafolio de modalidades que se ajusten a sus necesidades, facilitan la contratación de personal extranjero calificado y establecen programas flexibles de reestructuración empresarial”, explica Carlos Mario Sandoval, Gerente de Human Capital de Ernst & Young.

La ampliación de este portafolio se ha venido consolidando en Colombia, asegurándole a la patronal condiciones extremadamente flexibles en cuanto a la contratación y desvinculación de trabajadores. Este fue uno de los objetivos de la Ley 50 de 1990, que le aseguró a los empleadores la posibilidad de contratar a un trabajador por todo el tiempo que lo necesiten con un contrato a término fijo, una modalidad que exime del pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo y que impide el ejercicio de los derechos de libertad sindical.

El estudio encontró, que en lo referente a contratos a término fijo y las contrataciones por medio de empresas de servicios temporales, Colombia reporta un factor de competitividad respecto a las demás legislaciones por los siguientes motivos:

La legislación colombiana no desnaturaliza el contrato a término fijo como consecuencia de la prórroga del mismo. En cuanto a las empresas de servicios temporales, algunas de las legislaciones comparadas no contemplan esta figura (México y Costa Rica); otras legislaciones restringen la con-

tratación a cierto número de personas o contemplan limitaciones temporales en la contratación, siendo menos favorables a la establecida en Colombia (Brasil y Perú); en algunos países se permite que los trabajadores en misión se vinculen al sindicato de la empresa usuaria (Argentina).

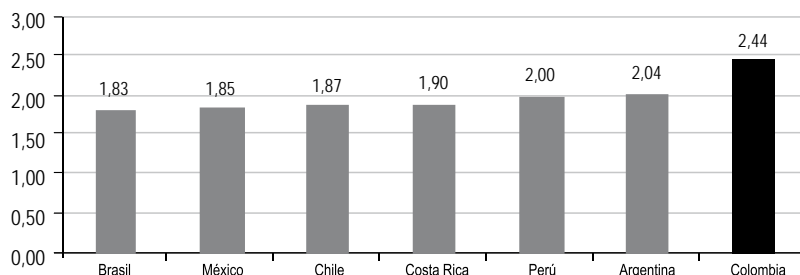
Esta mayor flexibilidad en la contratación de trabajadores se ha visto reforzada en los últimos años con la presencia de las denominadas cooperativas de trabajo asociado, que hoy agrupan a cerca de un millón de trabajadores, promovidas por las mismas empresas, y a través de las cuales la contratación de trabajadores ya no es un asunto regulado por la legislación laboral, y con las cuales los patronos logran tres objetivos a la vez: disminuir costos laborales, flexibilizar la entrada y salida de trabajadores y evitar la organización de éstos en sindicatos.

## **Régimen de jornada laboral**

El estudio de Ernst & Young y Proexport, identificó que la jornada diurna (6:00 a.m.-10:00 p.m.), que impuso la reforma laboral de 2002 (Ley 789), resulta más competitiva que la señalada en otras legislaciones, y aunque Brasil contempla una más extensa, de 5:00 a.m.-10:00 p.m., su jornada semanal es más reducida (solo 44 horas), que la colombiana (48 horas).

Según el estudio, las jornadas colombiana y peruana son las más extensas, situación que desde todo punto de vista representa un beneficio para el empresario, el cual no tiene que incurrir en sobrecostos por recargos de

### Índice de flexibilidad de contratación y jornada laboral



\* Gráfica tomada del propio estudio de Ernst y Young y Proexport.

trabajo suplementario.

En este mismo sentido, el estudio citado comprobó que el recargo establecido en Colombia para el trabajo suplementario es más reducido y por ende, más competitivo: 25% sobre el valor de la hora ordinaria; mientras que las legislaciones de Chile, Argentina y Costa Rica tienen un recargo del 50% y la de México del 100%.

El estudio encontró un factor adicional que hace más competitiva la jornada laboral colombiana, y es la posibilidad que tienen los empleadores de pactar jornadas de trabajo flexibles, según sus necesidades, una condición que imponen unilateralmente ante la ausencia de trabajadores organizados en sindicatos.

Con los datos recogidos en estos países, el estudio de Ernst y Young y Proexport construyó un índice de flexibilidad en contratación y jornada laboral, que asignaba una calificación de 1 a 3, “representando 1 el parámetro de incidencia baja en competitividad, 2 el de incidencia media y 3 el de incidencia alta, con base en una pluralidad

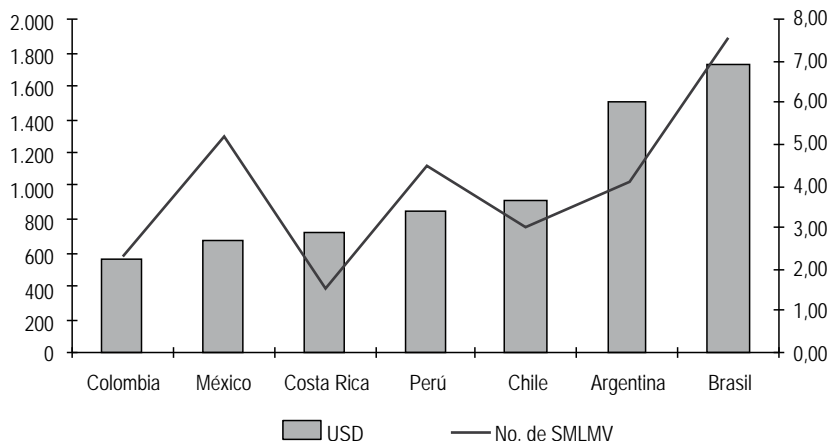
de criterios estudiados y evaluados en cada una de las legislaciones (...). De los anteriores conceptos, Colombia registró el primer lugar en el índice general de flexibilidad en contratación y jornadas laborales, como se ilustra a continuación”:

#### Régimen indemnizatorio

La Ley 789 de 2002 disminuyó a la mitad las tablas de indemnización por despido injusto o improcedente. Adicionalmente, la terminación de los contratos a término fijo no conllevan el pago de ninguna indemnización y la contratación de trabajadores a través de cooperativas no está regulada por el código laboral, por lo que su desvinculación no entraña ningún costo.

El impacto de estos factores fue identificado por el estudio de Ernst & Young y Proexport, que encontró “que la normatividad laboral colombiana registra uno de los menores costos por este concepto para un trabajador que recibe como remuneración un SML-MV. La siguiente gráfica demuestra dicha situación:

### Indemnización SMLMV



\* Gráfica tomada del propio estudio de Ernst y Young y Proexport.

### Régimen de derecho laboral colectivo

Respecto del régimen de derecho colectivo, el estudio de Ernst & Young y Proexport, encontró dos factores que favorecen la competitividad laboral de Colombia respecto de los países estudiados. El primero de ellos se refiere al número mínimo para la constitución de un sindicato, que en Colombia es de 25, número igual en Argentina, pero superior a Perú y México (20 cada uno), Costa Rica (12), Chile (8) y Brasil (0).

A este mínimo, que resulta en un obstáculo casi insalvable en la mayoría de las empresas colombianas, que son de menos de 20 trabajadores, se adicionan las restricciones que la ley le impone al funcionamiento de los sindicatos de industria, que no cuentan con una legislación que permita la negociación colectiva por rama de actividad

económica, y a las federaciones y centrales sindicales, las que están excluidas de representar a los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo.

El otro factor es que Colombia es el único país que contempla el derecho al pacto colectivo para los trabajadores no sindicalizados. Aunque la figura del pacto colectivo está contemplada en los convenios de la OIT, su utilización debe excluirse en todos aquellos casos en los que existe sindicato, independiente del número de trabajadores que afilie.

Lo que ocurre en Colombia con la figura del pacto colectivo, es que casi siempre se trata de una estrategia anti-sindical por parte de las empresas, que la promueven para debilitar a los sindicatos existentes y su negociación que, aunque tiene la misma regulación que la negociación de un pliego de peticiones presentado por un sindicato, en la



*"Hilando lanita", Fabián Muñoz Muñoz, Argentina, 2010*

práctica es un mero simulacro, pues se trata de un proceso en el que los trabajadores no tienen ninguna autonomía y es la empresa la que lo impone, a través de personal de su absoluta confianza y control.

### **Una estrategia de competitividad perversa y condenada al fracaso**

Los distintos lugares que Colombia ocupa en materia de competitividad son bien ilustrativos del tipo de estrategia que las elites empresariales y gobernantes han diseñado e impuesto para insertarse en la economía global.

El índice de competitividad del Foro Económico Mundial no está sustentado en estrategias de reducción de costos laborales y de precarización de

la contratación de trabajadores y de sus condiciones de trabajo. Ellos están contruidos sobre la eficiencia de las instituciones, la calidad y eficiencia de la infraestructura; la solidez del contexto macroeconómico; el tamaño del mercado interno; la salud y la educación básica; la extensión y la calidad de la educación superior; la eficiencia de los mercados; la sofisticación del mercado financiero y de los negocios; la disponibilidad tecnológica y la innovación.

Las estrategias para fortalecer cada uno de estos factores tienen un impacto duradero en la competitividad de un país e implican mejoramiento de las condiciones de vida. No es casual que los países que ocupan los primeros lugares en este indicador sean preci-

Ranking de competitividad FEM 2010-2011	Coefficiente Gini	Tasa de sindicalización %	Población ocupada cubierta por contrato colectivo %
1. Suiza	0,331	18,3	48
2. Suecia	0,250	68,3	87
5. Alemania	0,283	19,1	63
7. Finlandia	0,269	71,0	90
8. Holanda	0,309		82
68. Colombia	0,590	4,2	2

Fuente: [www.eurofound.europa.eu/eiro/studies](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies)

samente los países más igualitarios en materia de distribución del ingreso y con estados sociales más fuertes. Y no es una casualidad tampoco que en estos países exista una fuerte implantación del sindicalismo y de la negociación colectiva. Colombia, en cambio, le está apostando a estrategias de competitividad que apunten a reducir costos laborales, a flexibilizar y precarizar las condiciones de contratación y a debilitar o minimizar lo más posible las posibilidades de los sindicatos para incidir en el fortalecimiento del Estado social y en el mejoramiento de las remuneraciones y de las condiciones de trabajo.

Los factores que analiza el estudio de Ernst & Young y Proexport, que ubican a Colombia como el país más competitivo de la región en régimen laboral, han producido una sociedad profundamente desigual, como lo indica el coeficiente de Gini que, según la ONU Habitat, se ubica en el 0,592; con

2. El coeficiente de Gini es una medida de la desigualdad, ideada por el estadístico italiano Corrado Gini. Normalmente se

altísimos niveles de pobreza (50% de la población bajo la línea de pobreza y 17% en indigencia), sustentados en una población trabajadora en la que el ingreso promedio apenas cubre el 55,8% de la línea de pobreza.<sup>3</sup> Y estos factores han sido posibles gracias a la reducción de los sindicalizados a una tasa de apenas el 4,2% de la población ocupada y a la exclusión del 98% de los trabajadores del derecho a la negociación colectiva. Una estrategia así no sólo es perversa por sus resultados, sino que está condenada al fracaso en el largo plazo



utiliza para medir la desigualdad en los ingresos, pero puede utilizarse para medir cualquier forma de distribución desigual. El coeficiente de Gini es un número entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno).

3. En el 2009 el ingreso promedio era de \$682.082, según el DANE y la línea de pobreza por hogar se ubicaba en \$1.222.457, según el DNP.



# Del contrato sindical al contrato de protección patronal

## A propósito de la expedición del Decreto 1429 de 2010 que reglamenta la aplicación de contrato sindical

EL CONTRATO SINDICAL APARECE NORMADO EN EL ARTÍCULO 482 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO del Trabajo, definido como “el que celebra uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados (...)”.

Aun cuando es una de las tres formas de contratación colectiva, al lado de los pactos colectivos y las convenciones colectivas de trabajo, el contrato sindical no ha dejado de ser controvertido. Esta controversia se ha agudizado en los últimos años, a raíz de la profundización de los procesos de tercerización y subcontratación con el consiguiente debilitamiento del poder negociador por parte de los sindicatos.

El Decreto 1429 de 2010 creó una nueva regulación de los contratos sindicales y estableció algunos cambios sustanciales, que implican la consolidación de un modelo de dominación sindical a través de este tipo de contratos. En primer lugar, antes del decreto

el contrato sindical era aprobado por la asamblea, antes de su firma. Con la nueva reglamentación, basta la firma del representante de la organización sindical, sin participación de la asamblea o del fiscal del sindicato. En ese sentido el contrato sindical carece de democracia, con el agravante de que cualquier demanda contra el sindicato será asumida con los recursos de todos los miembros de la organización sindical. En segundo lugar, el decreto establece la obligación de crear un sistema de auditorías, mediante el cual el empleador puede ejercer su poder de subordinación. En tercer lugar, obliga al sindicato a administrar la afiliación al sistema de seguridad social. En cuarto lugar, establece que la solución de conflictos laborales será a través de tribunales de arbitramento y formas alternativas de solución de conflictos, excluyendo la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, o sea, se creó un obstáculo para el acceso a la justicia.

Por:

**Heriberto Giraldo Hernández**  
Socio ENS

## Revisión de algunas experiencias

### El caso de los ingenios azucareros

Según un estudio de la universidad ICESI de Cali, sobre los procesos de tercerización y deslaboralización del trabajo, con la apertura económica de los noventa y el impulso del *outsourcing*, aparecieron las empresas asociativas de trabajo originadas en la Ley 10 de 1991; hacia el año 2000 comenzaron a irrumpir en los ingenios azucareros las cooperativas de trabajo asociado, controladas por los contratistas tradicionales de los ingenios; y luego, a raíz de la huelga de mediados del 2005, pasaron a ser controladas por los mismos corteros, como uno de los logros más importantes. Pero también, en el contexto de la tercerización, se impulsaron los cuestionados *contratos sindicales*, presentados como un recurso de fortalecimiento de los sindicatos y una alternativa distinta a los contratistas particulares y a las cooperativas de trabajo asociado; solución que, sin embargo, no ha estado exenta de agrios cuestionamientos y que de alguna manera creó fisuras en el sindicalismo azucarero del Valle del Cauca.

Los empresarios azucareros también ven con buenos ojos el contrato sindical, y lo defienden a cabalidad. En el informe de actividades de Asocaña (2004-2005) se expresa claramente la opinión del gremio:

“Los contratos sindicales se constituyen en una opción muy importante dentro de los esquemas de subcontratación a que se acude en virtud del fenómeno de tercerización. Contribuye a la generación de empleo; da una nueva dinámica a la actividad sindical, contribuyendo a contener su retroceso numérico, a superar su modo tradicional de obrar,

consistente en una función meramente reivindicativa, y sortear crisis financieras de los sindicatos. Se consideró un complemento a la convención colectiva de trabajo y un instrumento de defensa y protección de los trabajadores, previsto en la ley, y que no contradice la razón de ser de los sindicatos.”

Pero la opinión tal vez más importante, la de los corteros, fue claramente expresada durante los paros del 2005, cuando exigieron su eliminación, así como exigieron la eliminación de las cooperativas manejadas por los contratistas, pues no veían la diferencia. Ambas modalidades de contratación estaban igualmente desprestigiadas. Con los paros se logró que los propios



corteros manejaran las cooperativas, y que salieran los intermediarios, incluidos los sindicatos, o sea que hicieron huelga contra los mismos sindicatos, lo cual nos debe llevar a importantes reflexiones.

La figura del contrato sindical está suspendida en los ingenios, y los pocos que todavía funcionan tienen un plazo fijo para su terminación.

### **Lo que dice la Unión de Trabajadores de la Industria Energética y Servicios Domiciliarios (UTN)**

Esta organización sindical, que nace con la meta exclusiva de firmar contratos sindicales en el sector energético,

manifiesta en su boletín electrónico lo siguiente:

“El 28 de julio de 2008 jurídicamente nace nuestra organización, con la firme convicción de que es posible en Colombia iniciar una nueva dinámica y poner en la agenda del movimiento SINDICAL COLOMBIANO una nueva forma de hacer las cosas. Hoy a DOS AÑOS DE FUNDADA NUESTRA ORGANIZACIÓN el balance no podría ser mejor, podríamos decir que los objetivos mediáticos que nos impusimos un grupo de dirigentes, necesitados de dar respuesta organizativa a los trabajadores de la EMPRESA DE ENERGIA DEL AMAZONAS S.A. ESP Y CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. ESP, se han cumplido con lujo de detalles.

Finalizamos este periodo con la certeza jurídica de los contratos sindicales de AMAZONAS y CAUCA, pero además de ello, celebramos nuestros dos primeros años con un posicionamiento político de primer orden a nivel nacional y aunque parezca increíble lo logramos con un gobierno que en sus inicios parecía que muy poco o nada tenía que ofrecer, aparte de una agresiva y firme política de privatización del sector eléctrico, lo que de hecho impuso. ¿Pero cuál fue entonces las sinergias que hicieron posible que sobreviéramos ante semejante panorama? En primer lugar nuestro cambio de estrategia: decidimos romper con los viejos esquemas de negociación colectiva, reinventarnos el cómo hacer las cosas, desaprender lo aprendido en más de dos décadas de lucha de clases, darnos la oportunidad de seguir luchando por la justicia social, la redistribución del ingreso y convertir la lucha de clases en sinergias de clase y concretar una nueva forma de ver el mundo de trabajo” ([www.utencolombia.com](http://www.utencolombia.com)).



“Papeleiros”, Tadeu Vilani, Brasil, 2010

Esta postura, que asume el contrato sindical como una nueva manera de hacer las cosas y como su única forma de negociar, merece ser tenida en cuenta a la hora de sacar conclusiones, aunque su gestión apenas comienza. ¿Será que al sindicalismo le conviene realmente dar ese trascendental paso?

### **La experiencia mexicana con los contratos colectivos de protección patronal (CCPP)**

“Los contratos colectivos de protección patronal (CCPP) en México, constituyen una práctica que afecta a la mayor parte de los trabajadores mexicanos, impide la democratización y la negociación colectiva y genera una simulación en el conjunto de instituciones del mundo laboral.” Así comienza un estudio encargado por la ORIT a un grupo de especialistas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), encabezado por José Alfonso Bouzas Ortiz, en el año 2007. En el estudio se critica la existencia de los CCPP, que representan el 90% de los contratos colectivos de trabajo registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), es decir, unos 13 mil 500 contratos de protección de los 15 mil 581 existentes. El mismo porcentaje, calcula, se da para cada una de las juntas locales de los estados del país.

En dicho estudio, se hace tanto un análisis global del fenómeno como de casos particulares y se concluye que en efecto, tal forma de contratación no es más que una simulación de la negociación colectiva, la cual en realidad no existe, no hay derecho a la asociación sindical, ni mucho menos al reclamo por parte de los trabajadores “asociados”, quienes se ven obligados a desarrollar una “resistencia subterránea” para defender sus derechos laborales.

De los casos estudiados, se concluye que son contratos a favor de las empresas, puesto que los “representantes de los trabajadores” comercian con los empresarios, ofreciéndoles contratos colectivos a la carta, es decir, de acuerdo con sus intereses; permiten la flexibilización plena, el despido injustificado de trabajadores, jornadas por hora, día o por tiempo determinado, etc. Agrega el estudio, que el contrato de protección “funciona” como un instrumento que permite a las empresas obtener mayores ganancias, “directamente derivadas de la precarización laboral, en especial de la pauperización salarial y condiciones de trabajo”. Se demostró también, que los promotores



de dichos contratos sindicales, tanto las centrales como los individuos, se han enriquecido a costa del empobrecimiento de la población trabajadora, y que la corrupción ha sido una constante en dichos procesos y una característica de los firmantes por parte de los trabajadores (ver informe en [www.fesmex.org](http://www.fesmex.org)).

Cabe anotar, la gran similitud de los contratos de protección, con los contratos sindicales que proponen el gobierno con su reglamentación y los empresarios con su promoción; ya nos podemos imaginar las consecuencias de su funcionamiento, máxime si tenemos en cuenta que obedecen al mismo contexto de flexibilización laboral, de

búsqueda de “tranquilidad” en las relaciones laborales y de la cooptación de las organizaciones sindicales.

## Consideraciones sobre los contratos sindicales

### Desde el punto de vista legal

Como una de las formas de contratación colectiva dispuesta por la ley los contratos sindicales deben ser respetados, y debe ser aceptada la decisión que tomen algunas organizaciones sindicales al hacerlos dentro del contexto de la pluralidad que caracteriza al sindicalismo; sin embargo, ello no obsta para que se desarrolle de manera amplia el debate sobre su conveniencia o inconveniencia.

Pero a la luz de la normatividad vigente, debe quedar claro que el sindicato que firme un contrato sindical, será un empleador y un intermediario más en las relaciones de trabajo, como lo ha dispuesto la jurisprudencia (véase CSJ Cas. Laboral, Sent. Jul. 25/81). Al igual que con la reglamentación, pues al analizar el Decreto Reglamentario 1429 de 2010 (particularmente su Artículo 5), no queda duda de que todas las obligaciones patronales quedan en cabeza del sindicato, pues los trabajadores que ejecutarán el trabajo no tendrán ninguna vinculación con la empresa usuaria del servicio y su único representante ante ella será el firmante del contrato que, a la luz de la norma, es el presidente y representante legal del sindicato. Debe quedar claro también, que al intermediar el sindicato, se mantiene vivo el fenómeno de la tercerización y la deslaborización pues el contrato entre la empresa y el sindicato es un contrato civil (CSJ, Sent. de Dic. 13/94).



*“Papeleiros”, Tadeu Vilani, Brasil, 2010*

Ahora bien, para la firma de un contrato sindical, el sindicato no presenta un pliego de peticiones ni está de por medio un programa de acción como la huelga, consagrado como un derecho fundamental; por el contrario, el sindicato presenta una oferta mercantil y la negociación va hasta el punto que le convenga al empresario. No parece conveniente ni deseable esta situación, si tenemos en cuenta de un lado, las grandes ventajas que tienen los empresarios en nuestro país y los objetivos mismos de la subcontratación. La base para competir es la reducción de costos laborales, su baja preocupación por el bienestar de los trabajadores y la cultura antisindical que manejan tanto en las esferas del Estado como entre los gremios empresariales. De otro lado, aunque la huelga no es un fin sino un medio, no es conveniente renunciar a ella, máxime cuando los derechos humanos fundamentales en el trabajo reposan sobre la base de una triada indisoluble entre el derecho de asociación, el de negociación y el derecho a la huelga, reconocido también por las instancias internacionales, como se ha probado en la práctica sindical de tantos años.

### **Desde las experiencias analizadas**

Aunque las experiencias abordadas no lo son todo, sí resultan muy representativas y vale la pena reflexionar un poco sobre la experiencia mexicana y sobre la posibilidad de que en Colombia lleguemos, por la vía del contrato sindical, a ese nivel de simulación de las instituciones en el mundo del trabajo. La propuesta gubernamental y empresarial es que el sindicalismo asuma esa vía “participativa” como la han asumido, por ejemplo, los compañeros de UTEN. Ante el panorama mexicano como alternativa, hay que decir que no se puede entender la contratación

sindical como la vía principal para la negociación colectiva, que no se puede considerar esa forma como una “nueva” manera de hacer las cosas. Por el contrario, debemos continuar nuestra lucha por afianzar la contratación directa y la negociación hacia la firma de un convenio colectivo como elemento de garantía para el trabajo decente. La tolerancia con los contratos sindicales no debe ir más allá de considerarlos marginales, para aquellas actividades que realmente puedan y deban ser susceptibles de contratación con terceros y que no implique rebasar la negociación colectiva hacia la convención o la renuncia definitiva a ésta.



Ahora, las experiencias nacionales no nos dicen otra cosa. En el estudio hecho por la institución educativa del Valle del Cauca para el caso de los corteros de la caña, quedó claro que en las jornadas del 2005, ellos rechazaron por igual a contratistas, cooperativas y sindicatos como intermediarios, sin establecer alguna diferenciación entre unos y otros. La acción de los trabajadores ahora va dirigida, en primera instancia, contra su empleador que es el sindicato y dadas las condiciones económicas, en el contrato sindical no se va a poder garantizar el bienestar de los trabajadores, ni sus reivindicaciones. Su rebeldía siempre estará allí y

ahora es el sindicato quien recibe en primera instancia la crítica y va a servir de colchón para el usuario del servicio. Esto le genera al sindicalismo un desgaste adicional, un riesgo muy grande para su prestigio como defensor de los derechos de los trabajadores y garante de equidad y justicia social, lo cual es un costo muy alto que no se debe asumir, al lado del costo en materia de unidad y solidaridad entre los trabajadores y sus organizaciones. La lucha por materializar los acuerdos laborales en una convención colectiva, por la autonomía sindical y la independencia de la parte empresarial en materia ideológica, se debe reforzar.

### **Desde una dimensión ética y sociológica**

Los contratos sindicales han sido defendidos considerando un supuesto “estricto manejo ético y transparente por parte del sindicato”. Puede ser una forma de promover los derechos de los trabajadores en las actuales circunstancias, pero en esta dimensión ¿sí están los sindicatos en condiciones de obrar con rectitud?

Hay que ser lo suficientemente autocríticos y realistas para responder, por lo menos, que hay muchas deficiencias y razones para concluir que la corrupción también ha permeado al sindicalismo; y que esta forma de contratación favorece los intereses personales y las ambiciones de poder. Obviamente hay que defender la institución sindical y decir que son las personas, individualmente hablando, quienes pueden incurrir en dichos vicios; pero dada la autonomía sindical, la apatía de los afiliados y la falta de control, los sindicatos son muy vulnerables a este tipo de problemas. Lo que pasa es que generalmente los recursos son muy escasos, pero al pasar a administrar un volumen mayor de recursos,



*“Papeleiros”, Tadeu Vilani, Brasil, 2010*



producto de los contratos firmados, y pasar a tener un mayor poder económico, la situación puede ser mucho más delicada.

En el estudio del caso mexicano, por ejemplo, la presencia de la corrupción es muy evidente y no hay razones para pensar que en Colombia esos casos no se puedan presentar. Y es que como seres humanos estamos propensos al “egoísmo psicológico” de que hablara Hobbes y al gusto por lo bello que mueve la economía, según Adam Smith. Porque como dice el genial Quino, “la ambición del poder y de dinero es la madre de todas las desgracias que han sucedido y sucederán... y no se puede cambiar... Es triste, pero es imposible arreglarlo”. Porque estamos en un ambiente en el cual hasta la corrupción es reconocida y tolerada, y el sindicalismo también refleja lo que pasa en los demás centros de poder. Tal vez a esta “posibilidad” le apunta el legislador cuando en el Decreto 1429 de 2010, Artículo 5, señala que los contratos son firmados por el presidente del sindicato y que él es el representante de los trabajadores en dicho acto. Es obvio que en términos generales hay que asumir el reto de manejar las cosas con transparencia porque también lo podemos hacer. Lo que pasa es que ante el tema que estamos tratando, los contratos sindicales y sus implicaciones negativas tanto políticas y económicas, como su costo en materia de derechos fundamentales, de prestigio, de buen nombre y como garante de equidad y de justicia, no vale la pena asumir ese riesgo en una escala mayor.

## Conclusión

La promoción de los contratos sindicales es el resultado de la política que el gobierno denomina de promoción de un nuevo modelo

de sindicalismo, y de *participación*, en el cual “el Contrato Sindical y las modalidades semejantes, expresan la contratación colectiva en la vida moderna”.<sup>1</sup> Este *modelo* de sindicalismo tiene una particularidad especial, y es que hace desaparecer de la relación laboral, al empleador, que es quien se beneficia del trabajo realizado por los trabajadores, firmando un contrato mercantil o comercial con la organización sindical. De tal forma, el sindicato se hace responsable de las prestaciones laborales, es decir, el sindicato es el encargado de realizar una intermediación laboral y asume los riesgos y las responsabilidades.



La utilización y extensión de los contratos sindicales, puede generar un deterioro mayor de las posibilidades de la negociación colectiva, en la medida en que los empresarios promuevan la sustitución de convenciones colectivas por contratos sindicales. O que solo acepten la presencia de organizaciones sindicales en el evento de que estén dispuestas a suscribir un contrato sindical.

Además, se trata de una nueva forma de tercerización (*outsourcing*), toda vez que, según el Artículo 483 del CST, todas las obligaciones directas como las que surjan con los trabajadores recaen sobre la organización sindi-

cal, salvo en los casos de suspensión. En ese sentido las demandas laborales siempre serían contra la organización sindical, y no contra el empleador que se beneficia del trabajo.

De generalizarse los contratos sindicales en Colombia, lo más probable es que caigamos en los contratos de protección al estilo mexicano, con toda la secuela de negación real de los derechos fundamentales en el trabajo y de simulación de las instituciones propias de este campo. Por lo tanto, debemos trabajar fuertemente para fortalecer la autonomía sindical, para regularizar la contratación laboral mediante los contratos directos y la negociación colectiva para la firma de los convenios colectivos, como garantía del trabajo decente.

Lo anterior no implica cerrarnos a la discusión sobre los límites y términos de la subcontratación y sobre la pertinencia de la utilización marginal de los contratos sindicales; esto no debe ser motivo de división para el movimiento sindical, puesto que la naturaleza plural de las organizaciones nos permite avanzar aún con diferencias y debemos reconocer que se trata de figuras legales.

Pero tampoco implica que el sindicalismo tenga que seguir desarrollando los mismos métodos o las mismas estrategias. El sindicalismo debe fortalecer su acción sociopolítica, su postura reivindicativa tradicional, debe fortalecer su capacidad propositiva y de intervención en los centros de poder donde se toman las decisiones que afectan al conjunto de los trabajadores.



“Papeleiros”, Tadeu Vilani, Brasil, 2010

1. Álvaro Uribe Vélez en Medellín, durante la celebración de los 55 años del Sindicato de Empaques (Sintraempaques) en donde precisamente se firmó uno de estos contratos. 1 de mayo de 2010.

# ¿Una oportunidad para el diálogo social?



Cuéllar, María Mercedes (2009). *Los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. Un siglo de historia laboral*, Bogotá, Universidad de los Andes y Asobancaria

Por

**Juan Carlos Celis  
Ospina**

Socio ENS

DESDE QUE LO VI RESEÑADO EN LA PRENSA ME SENTÍ TENTADO A LEERLO E INCLUIRLO COMO PARTE DE UN ESTADO del arte de los estudios laborales en Colombia, ejercicio académico que vengo realizando desde hace algún tiempo. Al empezar a leerlo, sentí la necesidad de corregir la interpretación que la autora hace sobre los libros de la historia del derecho laboral que se han publicado en el país desde los setenta, que varían entre perspectivas marxistas y liberales. Pero al avanzar en la lectura noté que aparte de las polémicas que pueda suscitar en los medios universitarios, el libro propone una lectura de la historia de la legislación laboral colombiana desde la visión de una empresaria y, por lo tanto, de donde podría inferirse una posible agenda de diálogo social.

María Mercedes Cuéllar, actualmente es presidenta de Asobancaria y militante del Partido Conservador. Ella ha hecho carrera desde los se-

tenta en el periodismo económico y en Fedesarrollo, y desde entonces ha pasado por diferentes cargos en el Ministerio de Hacienda, ha sido jefa del Departamento Nacional de Planeación (1986-1989) y ministra de Desarrollo Económico (1989-1990), miembro de la junta directiva del Banco de la República (1991-1996) y presidenta de ICAV (1998-2006). En resumen hace parte de la élite empresarial, de los tomadores de decisiones.

El libro busca sostener la tesis del destacado experto en derecho laboral norteamericano Karl Klare, según la cual, el declinar del sindicalismo en el periodo de la globalización, es el entorno legal que promovieron los mismos sindicatos. Tesis que en términos de la historia laboral colombiana se traduce en los siguientes términos: “parecería que hasta mediados de la década del sesenta resultó aceptable, tanto para los dueños del

capital como para las fuerzas del trabajo, introducir aumentos en las prestaciones sociales –en gran medida exigibles en el largo plazo– en lugar de incrementos salariales o en el ingreso disponible de los trabajadores; ello a cambio de restricciones en los derechos colectivos. Sin embargo, con el tiempo las posibilidades de continuar aumentando las prestaciones sociales se agotaron, en particular porque éstas se tornaron exigibles e impagables. Como consecuencia de ello, se cambia de estrategia y la transacción se da por la vía de aumentos salariales –inicialmente de manera tímida–, amplias garantías de estabilidad laboral y mayor gasto público destinado a educación y salud. No obstante, al igual que en los años previos a la década de los sesenta, esa transacción continúa haciéndose a cambio de intensificar aun más las restricciones a los derechos colectivos...” (p. 23).

El libro abunda en detalles de la historia laboral, y por momentos, hay un exceso de citas sin comentarios de otros trabajos sobre el tema. El lector no distingue la tesis de la autora frente a otros autores como Marcel Silva, Fernando Rojas, o Víctor M. Moncayo, que están en la otra orilla de una obra que pretende justificar la desregulación del mercado y las relaciones laborales desde la perspectiva de la competitividad. La presidenta de Asobancaria, entiende el trabajo y a los trabajadores como un costo, como

un factor productivo, y a los sindicatos como un grupo de presión, que debido a las interacciones con empresarios y políticos, no siempre (o casi nunca) contribuyen a la promulgación de políticas sociales acordes con el desarrollo económico.

De otro lado, la autora hace notar su preocupación por la capacidad negociadora que el sindicalismo colombiano ha desarrollado en los últimos años, pese a su baja afiliación, en virtud de la alianza con sindicatos norteamericanos y europeos para obstaculizar la aprobación de tratados de libre comercio, así como la denuncia que sobre violación de derechos humanos y laborales realiza anualmente ante la OIT.

La preocupación se funda en el hecho de que para ella, como para la clase empresarial, “a pesar de los ajustes introducidos a partir de los años noventa, no resulta todavía coherente con un modelo de desarrollo de competencia y con un mundo cada vez más globalizado, por lo que más temprano será preciso replantearla” (p. 314).

Pero no queda claro cuál es la oferta empresarial a los trabajadores y a los sindicatos, para que estos apoyen la profundización de los ajustes desreguladores del mercado y las relaciones labores, ni cuáles serían las garantías y políticas de revitalización del sindicalismo, para que este asuma “un papel protagónico en la canalización de inquietudes de la población dentro del marco de un contexto social afectado por la violencia, en el que determinados grupos de interés al no haber logrado encontrar mecanismos ni canales idóneos para manifestar su inconformidad, y sentir respeto en sus derechos, han optado por la lucha armada” (p. 314). En fin, el libro decepciona en lo académico –asunto que trataré por extenso en otro momento–, pero sobre todo en la incapacidad de suscitar propuestas para un necesario diálogo social



# Robinson Quintero Ossa

Caramanta, Antioquia, 1959. Poeta y ensayista, preparador editorial de la revista Casa Silva. Ha publicado los libros de poemas De viaje (1994), Hay que cantar (1998) y La poesía es un viaje (2004)

## Autorretrato

El lápiz del poeta se asoma  
Por el bolsillo roto

Viene de las calles  
De la lluvia  
Y espera

Se cuelga de la chaqueta raída  
Y está listo para el canto

¿Cuánto tiempo más  
Seguirá vagando  
Sin gorjeo?

Ocioso  
Y gastado  
Asoma su punta

Mira el día gris  
Sin canciones

## Peluquero

Sólo ante un dios inclina uno la  
cabeza  
Y cierra confiado los ojos

Sólo ante un dios entrega uno sus  
pensamientos  
Indefenso y sin miedo

El poema es el oficio de las manos de  
un hombre

Un dios sostiene firme el pulso del  
peluquero

# Revista Foro

Valor suscripción anual (tres números)

Colombia: \$40.000

En toda América: USD 85

Resto del mundo: USD 110

**Contáctenos para brindarle información detallada:**

email: [info@foro.org.co](mailto:info@foro.org.co)

Teléfono: +571-2822550

A través de estos medios usted podrá renovar su suscripción a nuestra revista, solicitar números atrasados, notificar cambios de domicilio o emitir cualquier tipo de reclamación. Nos pondremos en contacto con usted lo antes posible.

Página web: [www.foro.org.co](http://www.foro.org.co)

Dirección: Cra 4A No. 27-62

Bogotá D.C. Colombia



**PUBLICIDAD  
& LITOGRAFIA**

*Su imagen  
con sentido*



Concurso latinoamericano de fotografía documental

# 17 los trabajos y los días

Información: Tel: (574) 513 31 00 – e-mail: concurso@ens.org.co – www.ens.org.co, Medellín, Colombia, 2011



Fotografía: Luis Sanchez Davila, España, 2009

1º de marzo del 2011

Niñez trabajadora: US 1.300 – Mujeres trabajadoras: US 1.300  
Hombres trabajadores: US 1.300 – Trabajadores migrantes: US 1.300

Organiza:



En asociación con:



Con el apoyo de:

