

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2004.

Presentación.

En este informe sólo vamos a abordar el examen de las estadísticas que el Ministerio de la Protección Social entrega sobre la negociación colectiva de cada año. En este examen se indican tendencias que son necesario reconocer por parte de los sindicato en su proceso de preparación de la negociación colectiva, que les permiten definir mejor su política para la negociación colectiva¹.

1. NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS.

CUADRO 1: Convenciones, pactos y cobertura de la contratación colectiva

	2000	2001	2002	2003	2004
Convención colectiva	491	328	492	173	434
Pacto Colectivo	153	149	204	110	192
Contrato sindical	4	6	4	1	2
Total	648	483	700	284	628

Fuente: Ministerio de la Protección Social y datos de la ENS.

En el 2004 se depositaron en el Ministerio de la Protección social un total de 460 convenios colectivos de trabajo. Este dato del ministerio no registra las negociaciones colectivas que se celebraron entre Sintrainagro y el gremio bananero en la región de Urabá, que son 168 convenciones colectivas de trabajo que beneficiaron a 15.700 trabajadores. Así que si sumamos estas negociaciones con las registradas por el ministerio el total de convenios colectivos en el 2004 fue de 628.

¹ Un análisis más amplio del fenómeno de la negociación colectiva se puede encontrar en el documento elaborado por la ENS para el Tercer Encuentro Nacional de Comités de Laboralistas convocado por la ANDI en octubre de 2000, publicado por la revista de esta entidad (No.167 de diciembre de 2000) y por Actualidad Laboral de LEGIS (Actualidad Laboral y Seguridad Social No.103 de enero – febrero de 2001. Igualmente, la ENS preparó para la CUT-Antioquia un documento sobre políticas y orientaciones negociación colectiva, que fue discutido, ampliado y aprobado por un encuentro sindical celebrado en octubre de 2004 y que se puede encontrar en la página webb de la ENS: www.ens.org.co

Respecto del 2002 la disminución del número de convenios fue de 72, sin embargo, en el 2002 se firmaron 35 convenciones colectivas que vencen entre el 2005 y el 2006, por lo que la disminución de los convenios colectivos en el 2004 respecto del 2002 fue de -5.56%.

El mayor número de convenios colectivos correspondió a convenciones colectivas, 434, (69.1%), que son los que se celebran entre sindicatos y empresas. Le siguen los pactos colectivos, (en esta forma de contratación colectiva no participan los sindicatos), con 192 (30.57%), y en todo el año se presentaron sólo 2 contratos sindicales (0.31%)

Los sectores donde hubo mayor presencia de pactos colectivos fue el de la industria manufacturera, con 98 casos (51.85% del total de negociaciones en este sector); le sigue el sector de comercio y hoteles con 18 (37.5%); servicios comunales y sociales, también con 18 casos (21.68%), y el sector de agricultura, caza y pesca, con 40 casos (16.87%).

La figura del “Pacto Colectivo” se ha establecido en nuestra legislación supuestamente como una alternativa de “negociación” para los trabajadores no sindicalizados, sin embargo, en la mayoría de los casos no representa una negociación real en la que los trabajadores puedan definir con autonomía sus peticiones y elegir sus negociadores, sino casi siempre el pacto les viene impuesto desde arriba, por mandos medios de las empresas, y a ellos sólo les dejan la alternativa de acogerse. Además, es usual que muchas empresas utilicen los pactos colectivos como una estrategia antisindical, a través de la cual se presiona a los trabajadores para que renuncien a las organizaciones sindicales y se adhieran al pacto, o para evitar el surgimiento de sindicatos, o para acabarlos o reducirlos a su mínima expresión.

Sobre este aspecto ya se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, cuando subrayó que “la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores por encima de las organizaciones representativas, cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores”.²

Los dos únicos contratos sindicales que aparecen en el 2004 fueron promovidos uno por la CGT, y otro por la seccional de SINTRAHOCAR de Medellín.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TRABAJADORES BENEFICIADOS POR LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

² Recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad Sindical. Párrafo 786. 1996.

El mayor número de convenios colectivos de trabajo se presentó en el sector de Agricultura, caza y pesca. Con el 37.73% del total. La importante participación de este sector en el total de la negociación colectiva se debe, fundamentalmente, a la negociación que cada dos años se hace en la región bananera de Urabá, que aunque se hace de manera unificada a través de la presentación de un único pliego de peticiones, para el efecto legal debe depositarse en el Ministerio de la Protección Social una convención colectiva por cada finca o empresa comercial.

En el sector manufacturero se presentaron 189 negociaciones, que representan el 30.09% del total; le sigue servicios comunales, sociales y personales, con 83 casos, el 13.21%; en este sector se ubica la negociación colectiva de municipios y departamentos, de empresas de servicios domiciliarios, universidades y sector de la salud. En el sector de Comercio y hoteles, que presentó 48 casos (7.6%), destaca la actividad que desarrolla SINTRAHOCAR, que en el 2004 negoció 18 convenciones colectivas.

Cuadro 2: Convenios colectivos de trabajo por actividad económica y cobertura respecto población ocupada (17.578).

Sector	2002	Beneficiados 2003	2004	Beneficiados 2004	Población ocupada (miles)	Cobertura 2003-4 %
1. Agricultura, caza y pesca.	33	3,732	237	29.649	3.683	0.9
2. Minas y canteras	10	7,200	9	1.645	199	4.44
3. Industria manufacturera	115	26,793	189	37.543	2.408	2.67
4. Electricidad, gas y agua	9	2,410	20	4.220	74	8.95
5. Construcción	5	392	8	1.302	785	0.21
6. Comercio, restaurantes y hoteles	38	3,817	48	10.633	4.400	0.32
7. Transporte y comunicaciones	10	2,264	19	13.519	1.205	1.31
8. Financiero	7	11,163	15	14.415	221	11.57
9. Servicios comunales, sociales y personales	57	14,493	83	21.323	3.834	0.94
Total	284	72,264	628	134.244		1.17

Fuente: Ministerio de Protección Social. Datos procesados por la Escuela nacional Sindical

En el sector de transporte y comunicaciones se presentaron 19 casos (3.02%), siete de los cuales son pactos colectivos; le siguen el sector financiero con 15 casos (2.38%) y, finalmente, minas y canteras con 9 casos (1.43%) es organizaciones sindicales y han afianzado importantes procesos de negociación colectiva.

Por cobertura, el sector manufacturero ocupó el primer lugar, 37.543 personas (27.96%); le siguen el sector agrícola con 29.649 personas beneficiadas (22.08%), servicios comunales y sociales, con 21.323 beneficiarios (15.88%); en el sector financiero la contratación colectiva cubrió a 14.415 personas (1.73%); 13.519 en el sector de transporte y comunicaciones (10.07%); en comercio y hotelería se beneficiaron 10.633 (7.92%); 4.220 en electricidad, gas y agua (3.14%) y, finalmente, 1.645 personas en el sector de minas y canteras.

La negociación colectiva sigue siendo marginal en nuestro país. En el 2004 sólo 134.244 trabajadores y trabajadoras se beneficiaron de algún tipo de convenio colectivo de trabajo. 87.290 por convenciones colectivas, 46.842 por pactos colectivos y 110 por contrato sindical. Si a esta cifra le sumamos la cobertura del 2003 y la comparamos con la población ocupada, 17.011.000 a enero 31 de 2004, la contratación colectiva sólo benefició al 1.21% de esta población.

Cuadro 3. Trabajadores beneficiados por la contratación colectiva.

	2000	2001	2002	2003	2004
Total	186.963	115.153	176.774	72.264	134.244

Esta baja cobertura está relacionada con varios factores:

- La baja tasa de sindicalización (5.11%).
- La cultura y la práctica legal de sólo negociar a nivel de la empresa y excluir la posibilidad de acuerdos a nivel de rama o sector económico.
- Las políticas antisindicales implementadas desde el Estado y por el empresariado.
- La violencia contra los sindicalistas³.
- La existencia de una legislación laboral que restringe el derecho a la libertad sindical.
- La flexibilización en la contratación de trabajadores para reducir costos laborales, a través de la implementación de contratos a término fijo, la subcontratación a través de terceros, el uso de cooperativas de trabajo asociado o de contratos civiles para eludir las obligaciones que entraña el contrato laboral.

Como la acción sindical a través de la negociación colectiva tiene un efecto positivo en el mejoramiento de la calidad de vida de la población trabajadora y en la distribución de la riqueza que se genera en el trabajo, la baja cobertura de la contratación colectiva tiene un efecto completamente contrario, como en efecto se puede ver en Colombia, donde más del 60% de la población está bajo la línea de pobreza, existe además una pésima política de distribución del ingreso (coeficiente

³ En el 2004 se presentaron un total de 688 casos de violaciones a la vida, a la libertad y a la integridad de trabajadores y trabajadoras sindicalizados en Colombia, de este total el 13.66%, 94 casos, correspondió a homicidios. Ver Informe sobre la violación a los derechos humanos de los sindicalistas colombianos. Enero 1º. 31 de diciembre de 2004 Área de Derechos Humanos y Laborales de la ENS.

de GINI de 0.56) y el 45.4% de los asalariados devengan menos de un salario mínimo.⁴

**Cuadro 4. Asalariados y no asalariados por tramos de salario mínimo (SM).
Total nacional (millones de personas)**

	Trimestre 3 2000				Trimestre 3 2002			
	Asalariados		No asalariados		Asalariados		No asalariados	
Total	8.5	100%	7.1	100%	7.4	100%	8.0	100%
Menos de medio SM	1.0	12.0	3.1	44.2	2.0	27.4	5.0	62.9
De medio a menos 1	1.7	20.4	1.6	22.9	1.3	18.0	1.5	18.9
De 1 a 1.5	3.0	36.2	0.88	12.4	2.2	30.6	0.53	6.8
De 1.5 a menos de 2	0.93	11.1	0.47	6.6	0.55	7.5	0.33	4.2

Fuente: Centro de Investigaciones para el Desarrollo, CID, Universidad Nacional, 2003.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO.

Cuadro 4: Evolución de los Tribunales de arbitramento 2000-2003

	2000	2001	2002	2003	2004
Casos	99	65	72	97	64

Fuente: Ministerio de la Protección Social.

Otra causa de esta disminución se produjo por los tribunales de arbitramento. Se convocaron 97 en el 2003 y la mayoría de ellos (74) en el sector público, muchos de ellos convocados por sindicatos minoritarios que no cuentan con otra alternativa para resolver el conflicto colectivo que se origina por la presentación del pliego de peticiones. De los 97 convocados en ese año sólo se concluyó en un arreglo en 18 casos, es decir, el 18.55%. Para el 2004 se convocaron 64 tribunales de arbitramento y de ellos sólo hubo arreglo en 10 casos, es decir, el 15.625

Estos tribunales se han constituido en otro de los obstáculos para el avance de la contratación colectiva. Algunos sindicatos, particularmente en el sector público, se abstienen iniciar procesos de negociación colectiva por el temor a la facultad que ahora tienen los Tribunales de Arbitramento para revisar totalmente las convenciones colectivas, favoreciendo con ello las demandas de los empresarios

⁴ Más del 80% de los asalariados devengan menos de dos salarios mínimos mensuales, cuando para acceder al valor de la canasta familiar de ingresos bajos se requerirían 2.06 SMLV.

en el sentido de desmejorar y/o suprimir derechos conquistados por los trabajadores.

Adicionalmente, el hecho de que sólo se resuelva de manera oportuna menos del 20% de los casos, indica que en muchas ocasiones la convocatoria a estos tribunales es utilizada como mecanismo de dilación por parte de las empresas, para presionar a los trabajadores a que se retiren del sindicato o a que acepten alternativas como el pacto colectivo, lo que implica también el abandono del sindicato y la desaparición de procesos reales de negociación colectiva.

Esta situación ha inducido a muchos sindicatos a no presentar pliegos de peticiones y a preferir la prórroga de la convención colectiva vigente, antes que someterse al riesgo de perder derechos, ante la posibilidad de un fallo negativo por parte de un tribunal de arbitramento, como ya ha ocurrido en muchos casos.

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

Cuadro 5. La negociación colectiva en el sector público y privado.

Sector	Convenios Colectivos
Nacional	7
Departamental	11
Municipal	29
Total Publico	47
Total Privado	581
Gran Total	628

Aunque la mayor proporción de sindicalizados se encuentran hoy en el sector público, la mayor parte de las negociaciones se presentan en el sector privado, 581 que representan el 92.51% del total, frente a 47 que se dieron en el sector público, es decir, el 7.48%.

Quienes negocian en el sector público son los trabajadores oficiales de municipios, departamentos y empresas industriales y comerciales del Estado. La legislación colombiana introduce un principio de discriminación respecto a las funciones y derechos que puedan tener las organizaciones de los trabajadores del sector público en relación con el derecho a la contratación colectiva, al clasificarlos entre “Trabajadores Oficiales” y “Empleados Públicos”.

El artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás aun cuando no puedan declarar ni hacer huelga”.

Por el contrario, la legislación laboral (art. 414 CST) ha convertido a los trabajadores del sector público estatal en ciudadanos de tercera, al excluirlos de la posibilidad del ejercicio pleno del derecho de contratación colectiva, pues esta se limita sólo a **“Presentar a los respectivos jefes de la administración, memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados, o reclamaciones, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo** (subrayado nuestro), además que están excluidos del derecho al ejercicio de la huelga.

La disposición legal parte de la distinción, introducida de tiempo atrás en el Derecho Laboral colombiano, entre empleados públicos y trabajadores oficiales. Mientras los primeros tienen establecida con el Estado una relación legal y reglamentaria, los segundos están vinculados al servicio público mediante contrato que se rige por el Código Sustantivo del Trabajo. Según el artículo 5º del Decreto 3135 de 1968, las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. Al tenor del mandato legal, en los estatutos de los establecimientos públicos habrá de precisarse qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo. La misma norma señala que las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales. Los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos⁵.

Se supone que estas restricciones quedarían superadas en parte por la ratificación que el Congreso de la República hizo de los Convenios 151 y 154 de la OIT⁶, que extienden el derecho de la contratación colectiva también a los empleados públicos. Sin embargo, hasta ahora el gobierno nacional se ha negado sistemáticamente a reglamentar la aplicación de estos Convenios y la Corte Suprema de Justicia, ante demandas que han interpuesto algunos sindicatos del sector público, ha manifestado que mientras no se modifiquen los artículos de la Constitución y de la ley que restringen el derecho a la negociación colectiva, dichos Convenios no tienen aplicación.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR DEPARTAMENTOS

Cerca del 80% de los casos de negociación colectiva se concentran en Antioquia y Cundinamarca, cada uno representando el 39.23 % y el 38.91% respectivamente. Le sigue Valle del Cauca con el 6.22%, Santáder, Boyacá, Magdalena, Atlántico y Bolívar.

⁵ Villada, Jorge

⁶ leyes 411 y 524 de 1997 y 1999, respectivamente

Cuadro 6: Negociación colectiva por departamentos 2002-2003-2004

Departamento	2002	2003	2004	%
Antioquia	252	82	246	39.23
Cundinamarca	219	88	244	38.91
Valle	65	17	39	6.22
Santander	25	17	14	2.23
Bolívar	17	4	7	1.11
Boyacá	15	2	9	1.43
Magdalena	13	8	9	1.43
Atlántico	10	21	9	1.43
Quindío	11	3	1	-
Caldas	8	-	6	0.95
Tolima	8	9	6	0.95
Meta	8	2	6	0.95
Arauca	5	-	3	-
Risaralda	5	2	4	-
Huila	5	1	7	1.11
Cordoba	3	2	2	-
Casanare	3	2	1	-
Caquetá	3	-	1	-
Amazonas	2	1	4	-
N. Santander	2	1	4	-
Cauca	1	-	-	-
Nariño			1	
Chocó	1	2	-	-
Mocoa	1	-	-	-
Vaupés			1	-
Florencia			1	
San Andrés			1	
Sucre			1	
Total	700	284	627	

Fuente: Minsiterio de la Protección Social.

6. Negociación colectiva según clase de sindicato.

En el contexto de la negociación colectiva por parte de los sindicatos, la mayor dinámica la tienen los sindicatos de industria (53.75%), seguido por los sindicatos de empresa (14.21%) y finalmente, los sindicatos gremiales (0.49%)

Cuadro 7: Negociación colectiva según clase de sindicato.

	2001	2002	2003	2004	%
Sindicato de empresa	131	140	55	87	14.21
Sindicato de industria	176	336	114	329	53.75
Sindicato de gremio	20	16	5	3	0.49

Total			174	419	68.46
--------------	--	--	-----	-----	-------

Fuente: Ministerio de la Protección Social.

Esta situación contrasta con la estructura sindical que prevalece en Colombia, donde la mayoría de los sindicatos, el 52.11% son gremiales, la mayoría de los cuales no tiene como función principal la negociación colectiva, el 38.37% son de empresa, en tanto que los de industria constituyen el 8.92% del total.

Respecto de la dinámica que muestran los sindicatos de industria en relación con la negociación colectiva, ello no significa que en Colombia se presente la negociación colectiva a nivel de la rama o sector económico; al contrario, la negociación colectiva se da en la mayoría de los casos en el nivel de la empresa, situación que contrasta con la de aquellos los países donde el derecho de libertad sindical está protegido y estimulado por el estado, en los cuales las negociaciones colectivas se presentan de manera simultánea, tanto a nivel de la empresa como de la industria o rama de actividad económica, y también a nivel nacional a través de los acuerdos interconfederales⁷ entre las organizaciones de empleadores y sindicales que sirven de base para el desarrollo de las negociaciones en los demás niveles.

En Colombia, si bien la legislación no incluye de manera explícita la posibilidad de negociar en niveles diferentes al de la empresa, sí obliga a los sindicatos de industria a actuar en la práctica como sindicatos de empresa, obstaculizando de esta manera la negociación sectorial y la libertad sindical.

Sin embargo, aquí la mayor dificultad no es legal, sino cultural y organizativa. En efecto, por una parte, es manifiesta la abierta oposición del empresariado a admitir la negociación colectiva a nivel de la industria o rama de actividad, y por otra, esta actitud antisindical se refuerza por la enorme dispersión organizativa que caracteriza la estructura sindical colombiana, que debilita la posición de los sindicatos al permitir la existencia de más de 2.400 sindicatos, en su mayoría gremiales y de empresa, con muy débiles articulaciones entre si en los niveles local, regional, nacional y sectorial.

Sin embargo, negociaciones de un nivel distinto al de la negociación por empresa se han presentado en los siguientes sectores:

- Acuerdo marco sectorial entre SINTRAELECOL y el Ministerio de Minas y Energía que compromete a la mayoría de las empresas del sector eléctrico.

⁷ En la página web de la UGT de España (www.ugt.es) encontramos la siguiente referencia al acuerdo Interconfederal de 2005: “Los representantes de las Organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y de los sindicatos (UGT y Comisiones) han cerrado hoy el texto definitivo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), que será ratificado oficialmente el próximo viernes por los máximos dirigentes de cada una de las organizaciones”.

- Convención colectiva unificada para más de 14.000 trabajadores de más de 300 fincas entre Sintrainagro, AUGURA y los empresarios bananeros en el sector de la agroindustria del banano en Urabá.
- En el sector de la salud, ANTHOC ha logrando algunos acuerdos que incluyen los hospitales de nivel departamental.
- FECODE negocia que con el Ministerio de Educación acuerdos para la mayoría de los maestros y maestras a nivel de educación primaria del sector público.

8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEGÚN CONFEDERACIONES SINDICALES.

Cuadro 8: Negociación colectiva según confederación o central sindical

Tipo de empresa	2002		2003		2003	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
CUT	266	38.0	70	24.65	282	44.9
CGTD	60	8.57	42	14.79	53	8.43
CTC	22	3.14	5	1.76	14	2.22
No confederado O sin dato	144	20.57			86	13.69
Total	700		284		628	

Fuente: Cálculos propios del Ministerio de Trabajo y Seguridad con base en información suministrada por la Unidad de Inspección, Vigilancia y control del trabajo del Ministerio de Trabajo. Elaboró Alfonso Riaño Barón

Como corresponde a la estructura sindical del país, donde la mayor parte de los sindicatos están afiliados a la CUT, a esta central corresponde también el mayor número de convenciones colectivas, seguida por la CGTD y la CTC. Llama la atención el alto número de negociaciones que se desarrollan por fuera de la influencia de las centrales sindicales que corresponden a sindicatos no confederados.

9. INCREMENTOS SALARIALES

Como se observa en el cuadro 9, la mayoría de las negociaciones colectivas pactaron incrementos salariales que estuvieron por encima de la inflación causada en el año respectivamente anterior. Esta información es esencial a la hora de elaborar la petición en materia de incrementos salariales: uno, porque nos permite observar cuál es la tendencia de incrementos salariales que se observa respecto de un indicador como el IPC, el indicador que más se utiliza y que más incide en la negociación colectiva; dos, porque para romper esta tendencia y situarse por fuera de ella se requieren condiciones muy favorables, tanto desde el punto de vista de la correlación de fuerzas, como de la propia situación económica, financiera y productiva de las empresas; y tres, nos ayuda a elaborar nuestra petición, sin levantar falsas expectativas, sin inflar el pliego, y dándonos el margen suficiente para hacer nuestros respectivos movimientos.

Cuadro 9: Incrementos salariales en la contratación colectiva

2003			2004		
Incrementos	Frecuencia	%	Incrementos	Frecuencia	%
IPC causado nacional: 2003: 6.49%; 2004: 5.50%					
Entre 1 y 5%	11	3.9	Por debajo del IPC causado (5.5%)	21	3.34
Entre 5.01 y 7%	107	37.7	Igual al IPC	9	1.43
Entre 7.01 y 8%	118	41.5	Entre 6.0 y menos de 7%	142	22.61
Entre 8.01 y 10%	41	14.4	Entre 7.0% y menos de 8%	180	28.66
			Entre 8% y menos de 9%	242	38.53
			Entre 9 y 10%	23	3.66
			Más de 10%	11	1.75
			Total	628	100
Entre 10.01 y 12%	6	2.1			
Más de 12	1	0.4			

Fuente: Cálculos elaborados por la ENS sobre la base del listado suministrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad (Unidad de Inspección, Vigilancia y control del trabajo del Ministerio de Trabajo)

Cuando se negocia por debajo del IPC, es claro que los trabajadores pierden poder de compra y que su calidad de vida se deteriora. Quienes negocian el IPC no obtienen ningún incremento de su salario, sino que éste simplemente actualiza el valor perdido por efecto del incremento costo de vida. Sólo a condición de negociar por encima del IPC los trabajadores y trabajadoras ganan poder compra y mejoran nivel de vida.

Tradicionalmente en nuestro medio la negociación de los salarios sólo toma como referente el IPC causado. Todavía en la cultura de la negociación colectiva no se incorporan otros referentes, como pueden ser los del crecimiento de la productividad, que obligarían a una preparación mucho más técnica y profesional por parte de los sindicatos, a apoyarse en un mayor conocimiento sobre la situación financiera, económica y laboral de las empresas, de tal manera que les permita conocer su estructura de costos y la forma como las remuneraciones y los cotos laborales totales impactan sobre ella.

10. NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEGÚN PERÍODO DE VIGENCIA

Ha sido una tradición en la negociación colectiva pactar los acuerdos a dos años. Sin embargo, en los últimos años hemos venido observando una tendencia a pactar incrementos mayores, de tres, cuatro y hasta más años. En parte, entre los sindicatos esta tendencia tiene que ver con la incertidumbre que generan los procesos de reconversión industrial y de reestructuración del trabajo y de las empresas, así como de los cambios que se han venido implementando desde el Estado en la política laboral, que llevan a los trabajadores a buscar una mayor estabilidad en relación con sus conquistas laborales; por parte de las empresas, esta tendencia puede explicarse en el afán de asegurar una mejor clima de trabajo que asegure que sus mejores cuadros se apliquen por entero a los asuntos propios de las empresas.

En el 2004, los datos del Ministerio dan cuenta de un total de 68 negociaciones colectivas (el 10.82%), que pactaron vigencias superiores a dos años: 46 pactaron vigencias de 3 años, 22 pactaron vigencias de 4 años y en dos casos se pactó una vigencia de 5 años.

En el seno del movimiento sindical se discute si pactar vigencia como estas resulta una buena o mala política. Evidentemente que este es un asunto que es necesario analizar más, evaluando qué ha pasado en aquellas empresas que han pactado vigencias mayores, cómo han resuelto los conflictos que se derivan de las relaciones de trabajo, sobre todo aquellos que hacen relación con procesos de reestructuración productiva, tecnológica y del trabajo, que pueden tener impactos profundos en el empleo, en las remuneraciones y en las condiciones de trabajo; cómo han negociado los salarios y demás aspectos económicos para los segundos, terceros o cuartos años de vigencia.

ESCUELA NACIONAL SINDICAL
Área de Negociación y Gestión Sindical
Marzo de 2005.

Anexo: Salarios mínimos en América Latina.

País	Salario mínimo y otros salarios de referencia (US\$)
ARGENTINA	- Según datos oficiales, el salario promedio para los trabajadores en relación de dependencia equivale a 200 dólares - Un obrero puede ganar unos 100 dólares un oficinista 335 y un bancario 500
Colombia	El salario mínimo equivale a 143 dólares
Venezuela:	Salario promedio alcanza los 167,30 dólares
BOLIVIA:	- El salario mínimo es de 53,75 dólares. - En la administración pública el ingreso promedio es de 250 y en el ámbito privado de 312,50.
BRASIL:	- El salario mínimo mensual equivale a 95 dólares. -En Río de Janeiro, una doméstica gana a partir de esa cifra. - Una secretaria de oficina puede ganar entre 290 y 435 dólares. - Un empleado de oficina de escalafón medio de 580 a 1090. - Un empleado bancario puede ganar 1.455..
CHILE:.	El salario promedio es de unos 660 dólares mensuales
COSTA RICA:	El salario promedio era de 450 dólares en el 2003.
ECUADOR:.	El salario básico de un obrero es de 140 dólares, pero para los empleados de clase media baja alcanza unos 250
EL SALVADOR:.	El salario mínimo es de 144 dólares y el salario promedio de 243,70
GUATEMALA:	Un empleado en un supermercado, una oficinista o un dependiente de comercio ganan unos 350 dólares. El mínimo es de 170.
HONDURAS:	El salario mínimo es de 107,52 dólares al mes y el promedio de 268,81.
MÉXICO:	- El salario mínimo general promedio es de 3,95 dólares diarios. - Un oficial de albañilería gana 176 dólares al mes. - Un chofer de camión 180 y una enfermera 200. - Una maestra de primaria con 25 años de antigüedad puede ganar 535 dólares. - Una doméstica recibe unos 160.
PANAMA:	- El salario mínimo de oficina es de 240 dólares. - Las empleadas domésticas tienen un mínimo de 110- - Los obreros de la construcción un promedio de 450. - Un maestro, un contable, un administrador, - Una secretaria ejecutiva, una asistente de odontología entre 350 y 550. - Un médico tiene un sueldo inicial de 1.025 en el sistema de salud pública.
PARAGUAY:	- El sueldo mínimo general para empresas privadas, por ley, es de 158,50 para ocho horas de trabajo.

	- El salario mínimo en empresas públicas es de unos 97,5 por seis horas de trabajo.
PERU :	- El salario mínimo es de 135 dólares. - Un maestro estatal o una empleada de hospital público ganan de 180 a 240. - Un agente de policía también 240.
PUERTO RICO	- El salario promedio anual, según el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, era de 19.725 dólares en el 2001, equivalente a 1.643,75 mensuales.
REPUBLICA DOMINICANA	El salario mínimo equivale a 142,85 dólares. Un empleado privado gana unos 428,50.
URUGUAY.	- El salario mínimo nacional es de 49 dólares. - Enfermeros, policías, maestros pueden ganar 300 dólares mensuales, con beneficios sociales. - En bancos estatales un administrativo duplica esa cifra al menos. - En la actividad privada, los: salarios promedios de los empleados comunes oscilan entre 300 y 350

Fuente: Encuesta realizada por las oficinas de The Associated Press en toda la región.

Tomado de:

<http://www.cadenaglobal.com/Default.asp?pgm=Detail&Not=79830&Sec=%208>