

137
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
SURAMERICANA EN EL CONTEXTO DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA
Y EN EL SECTOR DE LOS SEGUROS

aut
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

aut
ÁREA DE NEGOCIACIÓN, GESTIÓN Y
PLEANCIÓN SINDICAL

2003.

INDICE

PÁGINA

CONTENIDOS.

Presentación.....	3
1. Los fundamentos legales.....	5
1.1. Importancia y funciones de la negociación colectiva..	5
1.2 La negociación colectiva en la constitución Política....	7
1.3 La negociación colectiva en la legislación laboral	8
2. Importancia y funciones de la negociación colectiva.....	13
3. La negociación colectiva en Colombia: resultados, problemas, contenidos y tendencia.....	17
3.1 Resultados.....	19
3.2 Los problemas.....	22
3.3 Los contenidos.....	30
3.4 Nivel de los acuerdos.....	40
4. Análisis de la convención colectiva ASES- SURAMERICANA.....	42
4.1 Finalidad de la convención colectiva.....	42
4.2 Ámbito de aplicación.....	44
4.3 Empleo y contratación laboral.....	46
4.4 Condiciones de trabajo.....	48
4.5 Descansos remunerados, permisos y vacaciones.....	49
4.6 Definición y evaluación de puestos de trabajo.....	51
4.7 Productividad, calidad, cambios tecnológicos.....	53
4.8 Formación profesional.....	55
4.9 Remuneraciones.....	56
4.10 Seguridad y salud en el trabajo.....	60
4.11 Programa y planes sociales.....	61
4.12 Normas sobre estabilidad.....	66
4.13 Integración, esparcimiento y cultura.....	68
5 Los resultados de la encuesta.....	71
Anexos: Cuadros de resultados de la encuestas.....	106

PRESENTACIÓN

La negociación colectiva constituye uno de los pocos espacios de concertación que se ha logrado consolidar con mucha dificultad en Colombia, pese a lo adverso del contexto social en el que los conflictos sociales tienden a resolverse a través de la exclusión, la violencia y la negación del otro. Esta actividad, esencial para la construcción de una sociedad auténticamente democrática, se ha debilitado de manera preocupante por factores como la cultura antisindical por parte de empleadores, gobiernos y altos funcionarios del Estado, la violencia contra sindicalistas, la ausencia de una legislación laboral que recoja y aplique de manera integral los convenios internacionales de la OIT, la recesión económica y las políticas de corte neoliberal que propugnan por un mundo sin sindicatos ni normas que regulen el mercado de trabajo.

Por otro lado, pese a la enorme importancia que tiene la negociación colectiva y al papel central que ocupa en la actividad de los sindicatos, ésta todavía se reciente por la forma espontánea y poco preparada en que la mayoría de los sindicatos la asumen, constituyéndose este descuido en un factor que debilita la posición de los sindicatos y que afecta sus resultados.

Este factor, que depende exclusivamente de la voluntad de los sindicatos y de sus dirigentes y directivos, implica que en la cultura organizacional de las organizaciones de los trabajadores se incorpore de manera racional y sistemática un proceso de preparación, que permita investigar los diversos factores que intervienen en las negociaciones laborales e identifique los principales problemas que hoy afectan sus resultados.

Es en esta perspectiva que está hecho el presente trabajo. En una primera parte presentamos el marco jurídico de la negociación colectiva, desde los Convenios Internacionales del Trabajo hasta la legislación laboral interna; una segunda parte está dedicada a la importancia de la negociación colectiva en la

construcción de sociedades más democráticas en lo político, lo social y en lo económico. La tercera parte se refiere a las tendencias y desarrollos de la negociación colectiva en Colombia, ubicando sus principales problemas y contenidos: la cuarta parte del trabajo hace un análisis de la convención colectiva de ASSES-SURAMERICANA teniendo como marco de referencia, por una parte, una guía de contenidos que al mismo tiempo que sirve de comparación orienta sobre los objetivos que se deben buscar la negociación colectiva; por otro, muestra los contenidos y desarrollos que presentan las demás convenciones colectivas del sector de los seguros.

Finalmente se analizan los resultados de la encuesta que realizó ASSES entre los empleados y empleadas de Suramericana para indagar sobre problemas y características socio-económicas del personal de Suramericana y opiniones en relación con la negociación colectiva.

1. LOS FUNDAMENTOS LEGALES.

1.1 La Negociación Colectiva en los Convenios Internacionales del Trabajo.

Con la Constitución Política adoptada por los colombianos en 1991, los Convenios Internacionales del Trabajo entraron a formar parte de la legislación interna, como se estableció expresamente en el artículo 53 que señala: "Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna". Así que, más allá de lo que el Código Sustantivo contiene sobre el derecho colectivo en sus artículos 429 a 484, los fundamentos legales de la contratación colectiva están incluidos en los Convenios 98, 151 y 154 y en las Recomendaciones 91, 94, 113, 151, 159 y 163 de la OIT.

Sin embargo, respecto a Convenio 151 ratificado por Colombia a través de la ley 411 de 1997, que extiende el derecho de negociación colectiva a los trabajadores del sector público, éste aun no ha entrado a regir de manera plena, pues la Corte Constitucional lo consideró contrario a la legislación laboral interna (artículo 416 del CS del T.) y a la Constitución Política¹, pues en ella se establece los ámbitos donde deben definirse las remuneraciones y prestaciones para estos trabajadores. Esta consideración de la Corte no hace más que expresar la cultura antisindical que predomina todavía en mucha de nuestras instituciones y resulta por lo tanto una clara violación a la libertad sindical.

Los Convenios y recomendaciones de la OIT sobre la Negociación Colectiva incluyen como instrumentos la negociación colectiva bipartita y tripartita, y la Consulta en el ámbito de la empresa, de las ramas de actividad económica y nacionalmente.

La negociación colectiva se limita en principio a reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre las

¹ Sentencia C201 de 2002. Corte Suprema de Justicia.

partes. La OIT la define como “la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato colectivo”, el cual se define como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por un parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional” (Recomendación No. 91 de la OIT). Igualmente, establece que las disposiciones de los contratos de trabajo, contrarias al contrato colectivo, “deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo”, lo cual no obsta a que “las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo”. La recomendación No. 91 sentó pues, en 1951, el principio del carácter vinculante de los contratos colectivos y su primacía sobre el contrato individual.

La Consulta, o Diálogo Social como también se la conoce, tiene un carácter más amplio y abarca cuestiones de interés común entre trabajadores y empleadores y permite a las autoridades públicas recabar opiniones, asesoramiento y asistencia de las organizaciones sobre la programación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses, la composición de organismos nacionales, la elaboración y aplicación de planes de desarrollo. En muchos países, “ciertos espacios importantes del ámbito tradicional exclusivo de la consulta han pasado a ser ocupados por acuerdos centrales tripartitos sobre aspectos importantes de la política económica y social y sobre ciertas condiciones de trabajo y de vida. Se trata de un fenómeno de irrupción de la sociedad civil en ámbitos de decisión que antes eran exclusivos del poder político y que han pasado a ser compartidos con los interlocutores sociales, merced al estilo de

la sociedad democrática actual en los países desarrollados y en ciertos países en desarrollo”².

1.2 La negociación colectiva en la Constitución Política de Colombia.

La Constitución Política establece en los artículos 38 y 39 *“el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”*, y a los trabajadores y empleadores el *“derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado”*.

Resulta claro que al ser la negociación colectiva uno de los principales instrumentos de acción de los sindicatos, esta se convierte en un derecho fundamental y como tal debe ser reconocida, defendida y promovida por el Estado. Así se concibe en el artículo 55 de la Constitución Política que establece expresamente *“la garantía al derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”*.

Por otra parte, en el artículo 93 de la misma carta se establece que *“los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno”*. *“Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”*.

Este artículo constitucional tiene dos consecuencias fundamentales en relación con los Convenios Internacionales del Trabajo que reconocen los derechos de asociación y de negociación colectiva (Convenios 78, 98, 151 y 154): la primera es la prevalencia del Tratado y el Convenio Internacional en materia de Derechos Humanos frente a la legislación interna. La segunda hace relación a la obligación que tiene el gobierno, en virtud de tales convenios, de reglamentar mediante ley su

² GERNIGON Bernar, Odero Alberto y Guido, Horacio: La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Pág. 10. OIT. 2000.

aplicación de manera plena, y de desarrollar políticas que estimulen y fomenten el uso de la negociación colectiva.

1.3 La negociación colectiva en la legislación laboral colombiana.

La segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo está referida al derecho colectivo, concretamente al régimen de los sindicatos y a sus funciones, entre ellas la negociación colectiva.

El Título II de la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo se refiere al tema de los conflictos colectivos: Definición de huelga y declaratoria de la misma (arts.429 y 444); la huelga en los servicios públicos (art.430); la elección de los delegados o comisiones negociadoras (art.432); la duración de las conversaciones (art. 434); los procedimientos del arbitramento (art. 452).

1.3.1 Estructura de la negociación colectiva en Colombia: Convenciones Colectivas, Pactos Colectivos, Contratos Sindicales.

La legislación laboral colombiana establece tres formas de convenios o contratos colectivos de trabajo:

La Convención colectiva de trabajo. Es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales por un aparte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (art.467 del C:S:del T.)

El Pacto Colectivo. Es el que se celebra entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Se rige por las mismas disposiciones establecidas para las convenciones colectivas y sólo son aplicables a quienes lo hayan suscrito o adhieran

posteriormente a ellos (CST. art.481). La ley establece su prohibición en aquellas empresas donde exista un sindicato que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la misma.

Contratos Sindicales. Se entiende por contrato sindical el que celebre 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. La duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. El sindicato que suscriba el contrato responde por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados; para estos efectos cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente, sino se constituyere se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones (CST: arts.482 y 483).

1.3.2 Procedimiento legal: etapas y comisión negociadora

Arreglo directo. Tanto para las Convenciones Colectivas como para los Pactos, la legislación establece una única etapa de negociación que es la etapa de Arreglo Directo, la cual tiene una duración de veinte (20) días calendario, con una prórroga de otros 20 días calendario si las partes así lo acuerdan (CST. art.434).

Para que se dé inicio a la etapa de arreglo directo se requiere:

- 1) Denuncia de la convención colectiva dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento;
- 2) Aprobar pliego de peticiones y presentarlo dentro de los dos meses siguientes a su aprobación(CST. art. 432);
- 3) Elegir comisión negociadora.

El empleador, patrono o su representante, está en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del

pliego de peticiones para iniciar conversaciones. La iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego, y en estos casos, el patrono que se niegue o eluda iniciar conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco a diez veces el salario mínimo mensual por cada día de mora (CST. art. 433).

La Huelga y el tribunal de Arbitramento. Si las partes no llegan a un acuerdo en la etapa de arreglo directo se hace constar así en el acta final que suscriban, copia de la cual se entregará al día siguiente al Ministerio del Trabajo (CST. art. 436). En este caso los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento será decidida dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa cuando el sindicato es minoritario, o por la asamblea general de los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. En esta misma reunión los trabajadores elegirán un comité de huelga que será el encargado de representar a los trabajadores de este momento en adelante y que se encargará de continuar con las negociaciones en el evento de que estas se reinicien.

Si los trabajadores se deciden por la huelga, ésta sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después. Si así lo acuerdan, las partes pueden seguir negociando durante la huelga o en el desarrollo de ésta, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores podrán determinar someter el diferendo a un Tribunal de Arbitramento (CST. arts. 445-447).

El Tribunal de Arbitramento. Este se compone por tres miembros, uno por cada, y el tercero designado de común acuerdo por los dos árbitros, pero si éstos árbitros no se ponen de acuerdo lo escoge el Ministerio del Trabajo de una lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CST: art. 453).

Aunque la ley establece (art. 457 del C.S. del T.) que los tribunales de arbitramento sólo pueden decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se produzca un acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo, y que su fallo no puede afectar derechos o facultades reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes, jurisprudencias recientes de la Corte Suprema de Justicia³ están validando la revisión de las convenciones, motivadas por las denuncia o contraplegos presentados por la empresa.

Los árbitros deben proferir su fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal, aunque las partes pueden ampliar este plazo (CST: art. 459). El fallo o Laudo Arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva y no puede exceder de dos años (art. 461).

1.3.3 La Negociación colectiva en el sector público:

La legislación colombiana ha introducido un principio de discriminación respecto a las funciones y derechos de las organizaciones de los trabajadores del sector público en relación con la contratación colectiva, al clasificarlos entre “Trabajadores Oficiales” y “Empleados Públicos” y al excluir a estos últimos del derecho de negociar pliegos de peticiones y firmar convenciones colectivas.

³ Las sentencias de la Corte Suprema de Justicia del 17 y 28 de marzo del 2000, que resolvieron recursos de homologación en Metrosalud y el municipio de Itagüí respectivamente, dejan clara la doctrina de la Corte: La titularidad de la negociación colectiva de trabajo también la tiene el empleador, quien independiente mente de la actitud de los trabajadores puede someter los puntos que a bien tenga en manos la decisión arbitral.

- El artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los sindicatos de *"los trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás"*. En consecuencia, los trabajadores oficiales pueden presentar pliegos de peticiones, celebrar convenciones colectivas de trabajo y someter los puntos que no hayan podido solucionarse en la etapa de arreglo directo, al mecanismo del tribunal de arbitramento.
- Por el contrario la legislación laboral reduce la acción de las organizaciones sindicales de los empleados públicos sólo a la presentación de "solicitudes respetuosas", pero éstas no pueden abarcar todos los asuntos de la relación laboral, pues por Constitución Política la definición de las remuneraciones corresponde al congreso de la república, las Asambleas Departamentales o los Consejos Municipales, según el caso.
- Estas restricciones las supera el Convenio 151 de la OIT, ratificado por la ley 411/97, que establece:

"Art.7: Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones".

Sin embargo, por jurisprudencia de la Corte todavía no ha sido posible que esta ley y este convenio entren a regir de manera plena, porque ésta sostiene que antes deben reformarse la Constitución y la ley.

2. IMPORTANCIA Y FUNCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁴.

La negociación colectiva constituye un importante mecanismo de participación de los trabajadores en decisiones que tienen que ver en los ámbitos de la empresa, en el marco social y económico y en el ámbito internacional. Esta acción ha permitido avanzar de manera notable en el adelanto de las relaciones de trabajo en la mayoría de los países como es evidente, por ejemplo, en la evolución que éstas han tenido en la mayoría de los países Europeos, en los Estados Unidos y en Canadá, dónde son visibles los cambios que los sindicatos han logrado imponer en materia de los derechos relacionados con el trabajo.

De la misma manera, esta acción ha contribuido enormemente en la evolución y reconocimiento de los Derechos Humanos, desde la admisión de la primera generación como son los derechos civiles y políticos; hasta la proclamación y paulatina aceptación de los derechos de segunda generación, como son los económicos, sociales y culturales que hacen posible el acceso real a una vida digna y autónoma, que convierten la noción de libertad y de igualdad en una posibilidad de disfrute real para todas las personas y no en una entelequia puramente filosófica muy lejana de la vida cotidiana de la mayoría de la población.

2.1 En el ámbito de la empresa la negociación colectiva representa un importante mecanismo para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores porque:

- Permite fijar condiciones de trabajo y empleo.
- Es un vehículo de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
 - Para la toma de decisiones sobre materias laborales.
 - Establece derechos para la participación en la fijación de las condiciones de trabajo.
 - Herramienta para instaurar una verdadera democracia industrial.
 - Reduce los derechos absolutos del empleador.

⁴ La negociación colectiva articulada, una propuesta estratégica. OIT, PLADES. 2001.

- Es un método e instrumento para el tratamiento y resolución de conflictos laborales al generar el espacio y los procedimientos para que cada parte presente a la otra los fundamentos que apoyan sus posiciones y demandas.
- Se considera un mecanismo de autoprotección de los trabajadores: rol principal de defensa con el fin de lograr el reconocimiento de condiciones de trabajo dignas.
- Es el componente de protección de los empleadores: atenúa el impacto de la determinación unilateral de tarifas salariales e impone condiciones de competencia sobre la base de unos estándares laborales mínimos.

2.2 Desde el ámbito sindical es un instrumento para la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores:

- Favorece el levantamiento de los estándares laborales mínimos establecidos en la legislación.
- Barrera para preservar derechos laborales en el contexto de crisis empresariales o económicas.
- Se proyecta al ámbito de la formación profesional, hacia el dominio de nuevas tecnologías y procesos.
- De organización y de educación sindical. En torno a la negociación colectiva se suelen organizar diversas actividades de información y educación sindical respecto al entorno en que opera la empresa, su perfil económico y productivo, la organización y gestión del trabajo. Y por otro lado, representa un espacio para promover apoyos, afiliaciones y mayores facilidades y garantías para el ejercicio de la actividad sindical
- Para organizar las relaciones colectivas con el empleador y las organizaciones de trabajadores.
- Mecanismo de proyección institucional del sindicato.
 - Consolida su reconocimiento como institución representativa de los trabajadores y como contraparte.
 - Proyecta a los sindicatos hacia la colectividad.
 - Para que el sindicato exprese y proyecte al interior de la empresa los intereses de la comunidad con relación al trabajo y al desenvolvimiento empresarial dentro de parámetros de responsabilidad social.

- Oportunidad para establecer y reforzar vínculos con otras entidades y sectores sociales.
- Influencia en la determinación de políticas económicas, medioambientales y sectoriales.
- Apertura de espacios de ingerencia sindical en áreas que expresen el interés de la comunidad respecto al medio ambiente; el cuidado de la calidad de los productos; el aporte al empleo y la formación profesional; el programa de extensión y promoción social.

2.3 En el ámbito macro socio-laboral.

Los sindicatos han construido una de las redes más extensas y articuladas de la sociedad en la que encuentran espacios de expresión y representación en vastos sectores de las comunidades de prácticamente todo el mundo. Además, la regulación entre el capital y el trabajo que establece la negociación colectiva y la incorporación a esa regulación de los nuevos escenarios económico-productivos y socio-laborales han significado la superación del caos y el establecimiento de canales jurídico-institucionales por los cuales han discurrido las relaciones que se han configurado en esos nuevos escenarios, brindando estabilidad a todo el cuerpo social y la posibilidad de orientar sus recursos institucionales, económicos y humanos en una función de desarrollo y paz. Por tanto constituye:

- Factor de cohesión, estabilidad y paz social.
- Paz laboral en la empresa.
- Estabilidad social para la gestión de políticas empresariales y estatales de dimensión sectorial.
- Estabilidad y paz social en una dimensión nacional, base para el consenso con respecto a la definición de políticas públicas y su articulación con la sociedad civil.
- Generación de conciencia ciudadana y universal de la dignidad humana basada en el reconocimiento el goce de derechos: reconocimiento de los DESC (derechos económicos, sociales y culturales).
- Agente de bienestar para los trabajadores y la comunidad para mejorar la distribución de los recursos de la empresa y

de los presupuestos estatales; el trabajo como fuente de bienestar para el individuo y la comunidad.

- Soporte de la democracia: Implicaciones e impacto del diálogo social, en la participación y regulación social a través de su proyección a todos los espacios de la vida política y social y económica.
- Búsqueda del diálogo social y consensos entre las políticas públicas estatales económicas de empleo, de remuneraciones, de estrategias y modelos de desarrollo.
- Constituye una proyección de la sociedad civil hacia las funciones y espacios de regulación estatal de la vida económica y social.
- Canaliza la participación social en la gestión pública.
- Construcción y fortalecimiento de sistemas sociales, económicos y políticos democráticos, basados en el diálogo social, la participación en las decisiones políticas y económicas en la distribución del ingreso.

2.4 En el orden internacional.

El fomento de un orden internacional con equidad, participación y cooperación, a través de la gestión que los sindicatos realizan en la OIT, del papel que cumplen los Convenios Internacionales del Trabajo, de la influencia que tratan de ejercer en los espacios de la globalización económica y de la integración de las economías y en las compañías transnacionales. En este sentido, los sindicatos y la negociación colectiva son agentes determinantes de la difusión y consolidación de una concepción de las relaciones internacionales basadas en el diálogo y la participación social, constituyéndose en agente de una gestión tripartita en asuntos de naturaleza social y económico-productiva también en el plano internacional.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA: RESULTADOS, PROBLEMAS Y TENDENCIAS⁵

La legislación laboral colombiana reconoce tres clases de Convenios Colectivos de Trabajo:

- 1) la Convención Colectiva, que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia;
- 2) los Pactos colectivos de trabajo, que se celebran entre empleadores y trabajadores no sindicalizados;
- 3) el Contrato Sindical, que es el que se celebra entre 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 los afiliados (artículos 467, 481 y 482 del CS del T.).

Luego de la aprobación de la ley 50 de 1990, que reformó la legislación laboral colombiana provocando un evidente debilitamiento de la acción sindical, particularmente en el sector privado, la negociación colectiva entró en un período de crisis que se manifestó, por un lado, en los nulos avances en materia de conquistas convencionales por parte de los sindicatos, y por otro, en la disminución del número de convenios colectivos y en la cobertura de los trabajadores beneficiados por los mismos.

CUADRO 1: CONVENCIONES, PACTOS Y COBERTURA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Convención colectiva	660	487	468	467	496	517	607	376	502	264	491	328
Pacto Colectivo	258	184	356	184	321	307	334	257	252	214	153	149
Contrato sindical							4	1	1		4	6
Total	918	671	824	651	817	824	945	634	755	478	648	483

⁵ Esta parte se apoya en el análisis del banco de datos que sobre convenciones colectivas procesa la ENS, el CISCON, donde se sistematizan más de 200 convenios colectivos de trabajo, de todos los sectores económicos, público y privado. También recoge los resultados de los diagnósticos que sobre la situación de la negociación colectiva se realizan periódicamente con los sindicatos en los programas de educación en Negociación Colectiva de la ENS.

TRABAJADORE/AS BENEFICIARIOS DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
196.241	244.677	169.505	203.928	176.741	150.066	186.963	115.153

Fuente: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Durante el decenio de los 90 se presentaron en promedio 742 convenios colectivos por año, de los cuales el 65.3% correspondió a convenciones colectivas y el 34.7% a pactos. Este promedio no incluye las negociaciones colectivas que se realizaron en el sector público, por cuanto todavía, incluso hasta después de la ratificación del Convenio 151 a través de la ley 411 de 1997, a los trabajadores de este sector la ley no les reconoce el derecho a firmar convenciones colectivas, sino sólo a presentar "solicitudes respetuosas".

El decenio termina con una caída de la negociación colectiva. Si tenemos en cuenta que la mayoría de las negociaciones se pactan a dos años, entre 1997 y 1999 las convenciones y pactos presentan una disminución del 24.6% con respecto a los años 91-92, más pronunciada en las convenciones colectivas (-29.78%) que en los pactos (-6.73%). Este fenómeno está relacionado con hechos como la firma de convenciones colectivas por períodos mayores a dos años, las fusiones y/o liquidaciones de empresas, o por estrategias de liquidación de sindicatos adelantadas por algunos empleadores. Por último, es necesario registrar cómo en 1999 en el sector privado se presentaron más pactos (210) que convenciones colectivas (205).

En cuanto a la cobertura de la contratación colectiva, a lo largo del decenio se observa también un descenso bien preocupante: 409.918 personas en los años 94-95; 373.433 en los años 96-97 y 326.807 en el 97-99; es decir, una disminución de 8.9% y 12.48% respectivamente. Estas cifras tampoco incluyen a los trabajadores públicos, que si se toman en cuenta duplicarían la cifra de la cobertura de la contratación colectiva. De cualquier manera, la contratación colectiva tiene un alcance muy limitado

en Colombia, representando apenas el 2.3% de la población ocupada, o el 7% si sumamos los trabajadores del sector público organizados sindicalmente.

3.1 Los resultados

Los años 90 no fueron significativamente innovadores en materia de contenidos en la contratación colectiva, el balance final fue más bien de retroceso. En general, la contratación colectiva se mantuvo dentro de los temas y contenidos tradicionales, presentándose algunos temas nuevos entre los cuales los más significativos fueron la productividad, el derecho a la información, la educación y capacitación para el trabajo, salud y trabajo, las nuevas tecnologías y procesos de reestructuración del trabajo, y la paz y derechos humanos.

Un aspecto significativo de la negociación en los 90 fue la aceptación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) como referente básico en la negociación de los salarios, lo cual quebró definitivamente una tendencia a negociar en pesos que hacía muy endeble la contratación colectiva desde el punto de vista técnico. Sin embargo, aquí todavía se avanzó muy poco en la utilización de otros referentes, como la productividad, a través de acuerdos en torno al desarrollo conjunto de políticas entre empresas y sindicatos para mejorar sus niveles, que se tradujeran en el mejoramiento de la capacidad competitiva de las empresas, de la estabilidad laboral y de los niveles de calidad de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras. En los casos en que se ha negociado reconocimientos económicos en relación con la productividad, no aparece claro el procedimiento para medirla, ni los acuerdos para un trabajo conjunto entre empresa y sindicato con el fin de lograr el objetivo de su incremento.

En general, las empresas se resisten a crear una cultura de la productividad que tenga en cuenta a los sindicatos como interlocutores, aportándoles información relevante sobre todos los aspectos de producción y costos, coordinando con ellos

acciones conjuntas para su mejoramiento y políticas de reparto de sus resultados entre todos los actores que participan en estos procesos; tampoco ha sido preocupación de los sindicatos involucrarse en el tema de la productividad y lo que ha predominado más bien es una actitud de desconfianza por lo que ésta pueda representar en términos de intensificación de las cargas de trabajo y de sus consecuencias sobre el empleo.

Otro tema significativo ha sido el de los sistemas de contratación. Frente a la ley 50 del 90, que flexibilizó la contratación de trabajadores permitiéndoles a los empleadores contratar a término fijo hasta por tres años y posibilitando la renovación de este tipo de contratos de manera indefinida, facilidad que significó una grave amenaza a la estabilidad y existencia de los sindicatos, la gran mayoría de estos optaron por plantear en los pliegos reivindicaciones que apuntaban a transformar este tipo de contratos a término indefinido, o a limitar el número de personas contratadas bajo esta modalidad. Por su parte, las empresas, que en sus convenciones colectivas tenían cláusulas que restringían la utilización de este tipo de contratos, plantearon en sus denuncias y en el desarrollo mismo de las negociaciones, su modificación o supresión y la disminución de las tablas de indemnización, con el objetivo de lograr una mayor flexibilidad en la contratación.

A lo largo de los 90 este fue uno de los temas de la negociación que más conflicto produjo, llegándose en muchos casos a la adopción de fórmulas que le permitan a las partes asegurar sus respectivos intereses, esto es, garantizar la estabilidad de las organizaciones sindicales y la vinculación de personas mediante contratos indefinidos, al mismo tiempo que las empresas tienen la flexibilidad para contratar de acuerdo con los ritmos de producción.

Es el caso de convenciones colectivas que acordaron cláusulas en las que las empresas se comprometen a contratar directamente a término indefinido todas las actividades propias y permanentes de la empresa, pero que al mismo tiempo permiten la posibilidad de contratar con terceros actividades de

desarrollo de proyectos, servicios especializados de mantenimiento, etc., para atender necesidades transitorias, y las derivadas de fuerza mayor o caso fortuito.

En otras se admite la posibilidad de subcontratación en labores de montaje, mantenimiento durante el período de garantía, construcción y ensanche, garantizando en todos los casos que la empresa se obliga a imponer y exigir a los contratistas el cumplimiento de la disposiciones de la convención colectiva.

En los últimos años de la década y como un reflejo de los problemas de rentabilidad que la apertura generó en muchas empresas se acordaron cláusulas mediante las cuales los sindicatos aceptan que los trabajadores nuevos que se contraten ingresen con unas garantías inferiores a los de los trabajadores y trabajadoras convencionales, a cambio de que tales contratos se hagan de manera indefinida o a que las empresas garanticen una plantilla mínima de trabajadores.

Finalmente, una alternativa que han encontrado algunos sindicatos y empresas para garantizar la vigencia de la contratación colectiva y la permanencia del sindicato, ha sido la del Contrato Sindical, una forma de Convenio Colectivo incluido y reglamentado en el Código de Trabajo, a través del cual los sindicatos pueden garantizarle a los trabajadores unos derechos laborales mínimos y unos excedentes dependiendo de los rendimientos del contrato. A través de el Contrato Sindical las organizaciones sindicales mantienen la figura de la contratación colectiva, en oposición a la contratación individual y a la deslaboralización de las relaciones de trabajo, en un contexto en donde es claro el hecho que cada vez son más difíciles las condiciones para que los trabajadores obtengan un empleo estable,

Un tercer tema de conflicto fue el relacionado con la denominada "armonización de las convenciones a la ley 100", en un contexto en el cual la propia ley autorizaba a los tribunales de arbitramento a fallar sobre los temas de salud incluidos en las convenciones colectivas. La solución de este conflicto

dependió en la mayoría de los casos de la respectiva correlación de fuerzas, y en otros se adoptaron fórmulas que aseguraban el interés de las partes como garantizar por vía de convención colectiva aquellos aspectos de salud que no cubría el POS.

La ley 100 también puso sobre el tapete la discusión de los regímenes especiales de pensiones, particularmente en el sector público. Aquí, los acuerdos se hicieron sobre la base de respetar los derechos de los trabajadores antiguos y aceptar el régimen de ley para los trabajadores nuevos.

3.2 Los problemas

3.2.1 Cultura antisindical y baja tasa de sindicalización.

Varios son los problemas a los que se enfrentó la contratación colectiva por parte de los trabajadores y los sindicatos en Colombia durante el decenio de los 90. Uno ha sido la baja tasa de sindicalización que históricamente ha tenido el sindicalismo colombiano, que debilita su capacidad de acción, limita su incidencia en la definición de las políticas económicas y sociales y la cobertura de la contratación colectiva. Ni siquiera en la época del gobierno de la "Revolución en marcha", cuando el liberal López Pumarejo se apoyó en las masas urbanas para mantenerse en el poder frente a los sectores conservadores, la tasa de sindicalización alcanzó una cifra significativa respecto de la población ocupada (4.7% en 1946). La tasa más alta se presentó en los años 70, el 16.6.4% de la población ocupada en 1976. Y en los años 90 esta tasa se mantuvo entre un 7 y 6%, representada en cerca de 870.000 trabajadores y trabajadoras organizados en 2.300 sindicatos, la mayoría de ellos sindicatos gremiales y de empresa.

Este fenómeno hay que explicarlo en la fuerte cultura antisindical que tradicionalmente ha predominado en los sectores empresariales y en la propia dirigencia del Estado, los cuales se han resistido siempre a aceptar el derecho de asociación como un derecho fundamental, básico para la

construcción de una sociedad más democrática, equitativa y pacífica, resistencia que ha tenido su expresión en la propia legislación laboral, la cual se ha caracterizado por las restricciones que impone al derecho de asociación y de libertad sindical: en Colombia sólo se puede constituir sindicatos a partir de 25 personas, y los convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, adoptados por la OIT en 1948 y 1949 respectivamente, se incorporaron a nuestra legislación de manera restrictiva 27 años después.

3.2.2 Limitaciones a la negociación colectiva articulada.

Un segundo problema ligado al anterior, ha sido que la negociación sectorial, por rama de industria o actividad económica, está proscrita de la práctica de la negociación colectiva, no sólo a causa de la abierta resistencia de los empleadores para reconocerla y admitirla, sino también por la debilidad organizativa de los trabajadores y por la prevalencia de una estructura sindical obsoleta, que dispersa y fragmenta a los trabajadores en pequeñas organizaciones de empresa o de gremio con una muy débil capacidad de gestión. Además, pese a que la legislación laboral reconoce la existencia de sindicatos de industria, nuestra legislación privilegia e impone la negociación al nivel de empresa, y los sindicatos de industria funcionan en la práctica como si fueran sindicatos de base o empresa. Esta restricción es una expresión de cómo en Colombia los convenios de la OIT, que garantizan la negociación colectiva (98, 151 y 154), no se adoptan de manera integral, pues en este caso la ausencia de una reglamentación de la negociación sectorial o por rama no tiene en cuenta la Recomendación 163 de 1891, la cual dispone que “en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional”.

Lo anterior tiene que ver además con la pobre o nula cultura de Diálogo Social existente en el país. Aquí los temas de política social y económica se discuten y deciden en escenarios

restringidos donde sólo los representantes del empresariado hacen oír su voz y consiguen que las políticas que se adopten recojan sus intereses, Los demás actores sociales, entre ellos los sindicatos, son ignorados o excluidos, como ha pasado con la reformas a los regímenes laboral y de seguridad social.

La presencia de este fenómeno ha tenido que ver también con la actitud de muchas corrientes sindicales contraria a la concertación y al diálogo social, que ven en estos mecanismos una trampa de los empresarios para arrebatarse derechos a los trabajadores, y que han preferido la estrategia de confrontación cuando la correlación de fuerzas exige otro tipo de estrategias.

En estas condiciones no existe la posibilidad de incluir dentro de la cobertura de la contratación colectiva a los miles de trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas, los cuales constituyen la inmensa masa de la población trabajadora del sector formal de la economía, estableciendo en cada sector, según sus características, un piso de derechos y de condiciones mínimas de contratación. Esta situación también ha traído como consecuencia que empresas de un mismo sector y en condiciones tecnológicas semejantes, se vean en desiguales condiciones de competitividad debido a diferenciales en los costos laborales y en las condiciones de contratación de los trabajadores, como es evidente en las diferencias de costos que se observan entre la industria textil de la zona del Valle de Aburrá en Antioquia, y la del Distrito Capital.

3.2.3 Baja cobertura de la contratación colectiva.

Un tercer problema es el de la baja cobertura de la contratación colectiva que ya fue reseñada atrás. La baja proporción de personas beneficiadas por la contratación colectiva es una de las razones que permite explicar la desigual distribución del ingreso en Colombia, por una razón fundamental: a través de la contratación colectiva los trabajadores y trabajadoras tienen la posibilidad de incidir en la forma cómo se distribuye el valor

agregado, es decir, la nueva riqueza que se genera a través del trabajo. Esto se observa, por ejemplo, en el salario promedio de la muestra de negociaciones colectivas que la Escuela Nacional Sindical sistematiza en su banco de datos (CISCON), más de 200, que es 3.26 veces el salario mínimo legal, o en la forma como se distribuye el valor agregado entre remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras y el excedente de explotación.

CUADRO 2: LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN COLOMBIA

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
GINI	0.548		0.562				0.555	0.563	0.556
Decil 1	0.92		0.74			0.63	0.63	0.63	0.58
Decil 3	2.94		2.58			2.88	2.94	2.79	2.81
Decil 9	14.08		13.96			15.23	16.09	15.55	16.07
Decil 10	47.93		50.90			46.93	44.05	47.09	45.49
Sueldos y salarios / valor agregado%*	14.8	17.9	20.4	18.5	16.9	16.3	16.3		

*Sector industrial sin trilla de café.

Fuente: Dane y cálculos DNP-UDS-DIOGS con base en Dane, SIS boletín No.26, citado por Anzola S. Libardo en "El plan Colombia y la economía política de la guerra civil".

Indicadores de competitividad de la economía colombiana, junio de 1999. No.13

3.2.4 Los Pactos colectivos y las restricciones a la libertad sindical.

Un cuarto problema está representado por la figura del “Pacto Colectivo”, establecido en nuestra legislación como una alternativa de “negociación” para los trabajadores no sindicalizados, pactos que en la práctica no representa una negociación real en la que los trabajadores puedan definir con autonomía sus peticiones y elegir sus negociadores, sino que el pacto les viene impuesto desde arriba y a ellos sólo les dejan la alternativa de acogerse.

Es usual además 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”.⁶

3.2.5 La Jurisprudencia de las cortes y los contrapliegos patronales.

Otro problema ha sido el debilitamiento de la contratación colectiva por la vía de los fallos recientes de la Corte Suprema de Justicia en relación con la titularidad del conflicto laboral y con la vigencia del Convenio 151 de la OIT.

En la legislación laboral colombiana la titularidad del conflicto colectivo, es decir, la posibilidad de iniciar una negociación colectiva, ha estado reservada sólo al sindicato, que lo inicia a partir de la denuncia de la convención colectiva y de la presentación del pliego de peticiones. Las denuncias que las empresas hacían de las convenciones colectivas sólo tenían

⁶ Recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad Sindical. Párrafo 786. 1996.

validez ante los Tribunales de Arbitramento en aquellos eventos en que el sindicato admitía su discusión durante el desarrollo de la negociación colectiva; los árbitros, por tanto, sólo podía fallar sobre aquellos asuntos que se discutieron entre las partes.

A través de un fallo de la Corte, ahora los árbitros pueden fallar también sobre las demandas de revisión de las convenciones colectivas que las empresas exigen a través de la denuncia que hacen de estas, lo cual ha resultado en muchos casos en verdaderos retrocesos en relación con los derechos que los trabajadores habían logrado conquistar, pues la manera como se conforman los Tribunales de Arbitramento, coloca en desventaja a los sindicatos.

Estos fallos, aunado a la crisis económica de los últimos años, han conducido a muchos sindicatos a prorrogar la vigencia de las convenciones colectivas por temor a que los tribunales de arbitramento les arranquen conquistas significativas, o a negociar vigencias superiores a los habituales dos años, y, en la práctica, se convierten en un factor de desestímulo que debilita la contratación colectiva y contraria los convenios y recomendaciones de la OIT.

Por otro lado, pese a que Colombia ratificó los Convenios 151 y 154 de la OIT para el desarrollo y fomento de la negociación colectiva, que incluye a los empleados del sector público (que antes habían sido excluidos en el Convenio 98), y que de acuerdo con la Constitución Política, cuando estos Convenios son debidamente ratificados prevalecen en el orden interno, la Corte, sin embargo, a través de fallos recientes le dio carácter de exequibilidad al artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo (art.416), “el cual restringe el derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos en el sentido de prohibirles presentar pliegos de condiciones y celebrar convenciones colectivas, restricción que la Corte reiteradamente ha considerado acorde con la Constitución Política”⁷.

Adicionalmente, el Decreto Ley 1919 de 2002, declaró ilegales todas las prestaciones y beneficios laborales establecidos en las

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sentencia C201 de 2002.

entidades territoriales (municipios y departamentos) que estén por encima de las prestaciones establecidas para los trabajadores de nivel nacional, que son definidas por el ejecutivo y el legislativo, lo cual tiene la consecuencia que vuelve prácticamente inoperantes a los sindicatos de empleados de este nivel, y que los obliga a una estrategia de centralización organizativa, si de verdad pretenden incidir de manera efectiva en la determinación de sus condiciones laborales.

3.2.6 Estrategias de competitividad empresariales basadas en disminución de costos laborales.

Por otro lado, el proceso de la contratación colectiva se ha visto debilitado en sus resultados⁸ por las estrategias de competitividad que han adoptado la mayoría de las empresas, las cuales, antes que centrarse en el desarrollo de elementos competitivos durables como la calidad, la productividad, el desarrollo tecnológico, la innovación y el conocimiento, se han centrado en la estrategia de reducir los costos laborales a través de la precarización de las condiciones de contratación, – contratos temporales o a través de cooperativas de trabajo asociado-, que tienen un efecto perverso en las remuneraciones de los trabajadores, además de socavar las bases para el desarrollo de las organizaciones sindicales, estrategia excluyente que deja de lado la posibilidad de conformar un mercado interno fuerte con capacidad de compra y que piensa más en los mercados externos, pero que está equivocada en la medida en que siempre resultarán otros mercados de trabajo más precarios y baratos que anularán la ventaja competitiva que de esta manera transitoriamente se consigue.

⁸ Es decir, en la posibilidad de acceder a un mejor nivel de vida a través del mejoramiento de las remuneraciones de los trabajadores, lo cual, indudablemente, tendría un impacto positivo en la perspectiva de fortalecer el mercado interno, y con él la dinámica de crecimiento del sector real de la economía-,

3.2.7 Esquema competitivo de relaciones laborales.

Finalmente, la negociación colectiva se sigue manteniendo en casi todos los casos, dentro de un esquema competitivo de relaciones laborales. En este esquema las partes apenas se reconocen dentro del marco estricto de la ley, no existe entre ellas un interés y un reconocimiento recíproco, las partes compiten por lograr el apoyo de los trabajadores a expensas de debilitar la posición del otro, y la negociación se mueve dentro de lo que en teoría de los juegos se conoce como un "juego de suma cero", en el que una parte gana lo que la otra pierde⁹.

Muy pocas empresas y sindicatos ensayan modelos de relaciones laborales que partan del reconocimiento recíproco de la legitimidad del otro, con respeto de sus mutuas autonomías, más cooperativos, que reconozcan en la empresa la vigencia de los derechos civiles, sociales y políticos y que, en relación con la negociación colectiva, se traduzcan en modelos integrativos en que las partes buscan conjuntamente la solución de problemas y el incremento de resultados.

Este esquema competitivo se refleja en los temas mismos de negociación que proponen la mayoría de los sindicatos, referido básicamente a aspectos económicos y de obligaciones por parte de los empresarios, y, en el caso de las empresas, a su negativa a reconocer la organización sindical como un interlocutor necesario en los procesos de reestructuración y organización del trabajo y a negarle el acceso a toda información que le permita un mayor conocimiento de la empresa y del trabajo.

Este mismo esquema se refleja también en la concepción premoderna que domina las relaciones de trabajo, en la cual los empleadores no reconocen todavía los derechos laborales y del trabajo como parte fundamental de los derechos humanos, un tema que cada vez suscita más atención por parte de la comunidad internacional, en particular de los organismos de las Naciones Unidas que tienen que ver con la promoción y defensa

⁹Teoría de las negociaciones laborales. Richard E. Walton y Robert B. Mckersie. Editorial Labor, S.A. 1960

de los Derechos Humanos, y cuya incorporación en las políticas de la globalización y de la integración económica se ha vuelto cada vez más un reclamo fundamental por parte de las organizaciones sociales que en todo el planeta luchan por una globalización democrática e incluyente, al servicio de las personas y no del capital, como ahora ocurre con la hegemonía de las políticas neoliberales.

3.3. Los contenidos.

Los principales temas de la negociación colectiva en Colombia son:

3.3.1 Aspectos normativos:

Vigencia, contratos, campo de aplicación, jornada de trabajo, estabilidad, comités obrero-patronales, procedimientos disciplinarios, garantías para la negociación, finalidad de la convención, igualdad de beneficios, derechos adquiridos, la convención como extensión del contrato de trabajo, sustitución patronal, ascensos y promociones, derecho a la información.

CUADRO 3: PRINCIPALES NORMAS DE ESTABILIDAD

NORMA	No. de empresas	% Muestra
Procedimientos para sanciones y despidos	181	89.6
Límites al contrato a término fijo	160	79.21
Arbitramento de despidos	76	37.62
No subcontratación de trabajadores	33	16.34
No despido injustificado	5	2.48

Fuente: CISCON, ENS 2002

CUADRO 4: ESTABILIDAD LABORAL (TABLA DE INDEMNIZACIÓN)

PERÍODO	MÍNIMO	PROMEDIO	MÁXIMO
De 2 meses a 6 meses	45	66	150
De 4 años a 5 años	125	182	406
De 9 años a 10 años	344	465	834

Fuente: ENS, CISCON, 2002

CUADRO 5: ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (comités):

Salarios, escalafón y administración	Quejas y reclamos
Despidos (arbitramento)	Vivienda
Educación	Deportes y recreación
Transporte	Higiene y seguridad industrial
Restaurante	Ascensos o Carrera Administrativa

3.3.2 El tema de los contratos, el trabajo temporal y la subcontratación en la negociación colectiva.

De los factores presentes hoy en el mundo del trabajo que más están afectando negativamente a los sindicatos es la tendencia a que las empresas acudan cada vez más a la subcontratación de trabajadores o de actividades que antes realizaban con trabajadores contratados de manera directa.

Estas subcontrataciones, que tienen la intención de mejorar los niveles de competitividad y de eficiencia de las empresas, concentrándose en aquellas actividades que les generan mayor valor agregado y subcontratando aquellas de menor aporte, les permite también a los empresarios obviar los trámites de la contratación de personal, su formación y capacitación, eludir el pago de prestaciones sociales y las indemnizaciones por despido, les favorece una mayor flexibilización del mercado de trabajo, reduce costos laborales y, finalmente, eluden las negociaciones

con los sindicatos pues solamente se tienen que relacionar con trabajadores contratados precariamente a través de terceros, de mucho menor costo y que cuentan con muy pocas posibilidades de sindicalización.

Frente a esta situación muchos sindicatos carecen de una clara política que se exprese en la negociación y en las convenciones colectivas de trabajo, a través de la reivindicación de cláusulas específicas que limiten la subcontratación o la contratación de temporales, o que incidan en las condiciones bajo las cuales las empresas y entidades pueden subcontratar o vincular temporales. Pocas veces los pliegos de peticiones y las convenciones colectivas incluyen aspectos relacionados con el tema de la subcontratación y rara vez los sindicatos asumen la representación y reivindicación de los intereses de los trabajadores subcontratados. El resultado final, es que por las vías de la subcontratación los empresarios no sólo están logrando significativas reducciones de costos laborales, sino también restringen de manera peligrosa las posibilidades de crecimiento e incidencia de los sindicatos y amenazan su misma existencias.

Frente a estos casos, los sindicatos reaccionan casi siempre de manera tardía, sin oponer alternativas posibles que permitan garantizar los derechos laborales fundamentales para esos trabajadores que son objeto del despido o de la subcontratación; hacen el mitin cuando ya éste no tiene ninguna posibilidad de incidir sobre las políticas y decisiones de las empresas. Al otro día la empresa reanuda sus labores normales con trabajadores subcontratados a través de agencias de subcontratación, empresas especializadas, o cooperativas de trabajo asociado, o a través de contratos civiles, a través de las cuales no se le garantizan los derechos laborales mínimos a esos trabajadores.

- Contratación directa y a término indefinido para las actividades propias y permanentes de la empresa.
- No contratación de trabajadores a través de empresas de servicio temporal.

- Mantenimiento de la plantilla normal de trabajadores.
- Prohibición a subcontratar actividades normales de la empresa.
- Extensión de los beneficios convencionales a los trabajadores con contrato a término fijo, a aprendices del SENA y a trabajadores de empresas subcontratistas.
- Enganches de trabajadores subcontratados que tengan determinado tiempo en la empresa.
- Conversión de los contratos a término fijo en contratos a término indefinido.
- Limitación de contratos fijos: en tiempo y/o en relación con cierto porcentaje de la plantilla de personal.
- Exigencia de cumplimiento (con verificación) de derechos laborales básicos por parte de las empresas subcontratistas.

3.3.3 La parte económica de la negociación colectiva.

Los aspectos económicos de la negociación colectiva más comunes son:

- Salarios.
- Primas extralegales: junio, vacaciones, navidad, antigüedad.
- Auxilios económicos: matrimonio, nacimiento y aborto, auxilios por muerte del trabajador/a y de familiares, auxilio óptico.
- Becas y auxilios escolares.
- Vivienda y calamidad doméstica.

CUADRO 6: SALARIOS PROMEDIOS, SEGÚN TIPO DE EMPRESA Y SINDICATO

	Salario mes*
Muestra	830.071
Empresa nacional	754.168
Empresa multinacional	1.142.564
Sindicato empresa	742.369
Sindicato industria	883.045

*mayo de 2002

CUADRO 7: SALARIO PROMEDIO POR SECTOR

	DIVISIÓN	SALARIO MES
1	Explotación de minas y canteras	1.418.566
2	Fab. de equipo y material de transporte	1.290.996
3	Fab. de petróleo crudo y gas natural	1.209.436
4	Fabricación de productos de caucho	1.028.375
5	Fab. de sustancia química industriales	994.346
6	Fab. de papel y productos de papel	967.768
7	Electricidad, gas y vapor.	939.334
8	Extracción de minerales metálicos.	916.466
9	Industria de bebidas	873.101
10	Fab. de otros productos químicos	864.769
11	Establecimientos financieros.	837.740
12	Fabricación de productos plásticos.	819.945
13	Fabricación de productos alimenticios.	803.463
14	Fabricación de textiles	785.764
15	Obras hidráulicas y suministro de agua	759.520
16	Fab. de otros productos minerales	742.643
17	Industria básicas de hierro y acero	687.144
18	Instrucción pública	685.928
19	Fabricación de productos metálicos	684.073
20	Hoteles, casas de huéspedes, campamentos...	677.778
21	Servicios de saneamiento y similares	644.417
22	Industria de la madera y sus productos	598.925
23	Transporte aéreo	585.149
24	Administración pública y defensa	581.105
25	Construcción de maquinaria y aparatos...	575.692
26	Comercio al por menor.	530.928
27	Seguros	516.757
28	Producción agropecuaria	428.355

Fuente : ENS. Informe CISCON, 2002

CUADRO 8: MUESTRA GENERAL CISCON vs SALARIO MÍNIMO DÍA

AÑO	Muestra general	Salario Mínimo Legal	Muestra / mínimo (veces)	Canasta familiar Ingresos:	
				Bajos	Medios
1990	96.673	41.025	2.32		
1991	11.352	51.720	2.23	128.983	340.506
1992	155.38	65.190	2.35	162.259	424.203
1993	200.341	81.510	2.45	197.505	522.575
1994	258.723	98.700	2.62	243.780	637.908
1995	307.293	118.933	2.58	291.244	762.491
1996	384.473	142.125	2.70	353.221	929.400
1997	447.818	172.005	2.60	418.249	1.090.465
1998		203.826		492.237	1.266.466
1999	633.045	236.460	2.67	540.329	1.381.081
2000	860.877	260.100	3.30	586.689	1.493.620
2001		286.000		639.265	1.615.230
2002	821.850	309.000	2.65	676.278	1.696.510 *

Fuente : ENS. Informe CISCON. 2002 * agosto de 2002

CUADRO 9: Primas extralegales habituales en la muestra (Días promedio)

PRIMA	MÍNIMO	MÁXIMO	PROMEDIO
Junio	0	60	12
Vacaciones	6	54	25
Navidad	6	75	34
Antigüedad	1	130	21

Fuente: ENS. Informe CISCON. 2002

CUADRO 10: Auxilios extralegales promedios en la muestra (pesos)

	Mínimo	Promedio	Máximo
Matrimonio	800	84.555	798.925
Nacimiento	2.000	111.000	714.811
Aborto	16.000	64.151	667.548
Óptico	150	73.139	420.000
Muerte Trabajador	69.228	5.981.572	60.922.147
Muerte cónyuge	28.000	473.454	6.200.000
Muerte hijos	15.700	387.958	2.988.700
Muerte padres	28.000	362.199	2.988.700
Muerte familiares	30.000	131.625	2.484.637
Prima por firma	7.000	83.719	1.650.000

Fuente. CISCON, ENS, 2002

3.3.4 LOS TEMAS SINDICALES

Los temas que más aparecen en las convenciones colectivas son:

- Protección al derecho de asociación.
- Garantías para la negociación colectiva.
- Permisos sindicales.
- Auxilios sindicales.
- Derecho a la información.
- Prohibición a pactos colectivos.
- Reconocimiento y sesión de derechos.
- Otros beneficios y garantías sindicales.

3.3.5 OTROS TEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El examen reciente de la negociación colectiva permite identificar otros temas en la negociación colectiva. Sin pretender

ser exhaustivos, presentamos a continuación un listado de temas nuevos:

- La no aplicación del plazo presuntivo y la cláusula de reserva en el sector público.
- Modernización y eficiencia Empresarial.
- Control y fiscalización.
- Transferencia tecnológica.
- Deber de paz.(La negociación colectiva entre la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y Sintracueducto se acordó: “las partes adelantarán las acciones pertinentes ante las instancias que corresponda para garantizar la seguridad de sus trabajadores en los sitios de trabajo...)
- Plantillas mínimas de personal.
- Plan nacional de salud ocupacional.
- Representación legal de los trabajadores en caso de cambio de razón social.
- Participación en utilidades.
- Acta extra convencional: Comisión de derechos humanos y paz.
- Categoría jurídica de los trabajadores.
- Imagen sindical – institucional.
- Seguro de vida para los dirigentes sindicales.
- Estímulo a los trabajadores.
- Preservación del patrimonio de la empresa y garantía del servicio a los usuarios; integridad, alquiler de infraestructura, apertura, comisión de regulación, foros, comité asesor de planes e inversiones, contratos de asociación, planta de personal, teleconferencias (Telecom).
- Comité obrero-patronal con representatividad en todos los comités.
- Productividad: estándares de producción, modificaciones en procesos de producción.
- Raciones (venta de artículos alimenticios a los trabajadores).
- Prima de Semana Santa.
- Reuniones bilaterales.
- Procesos de modernización tecnológica, privatización y de reestructuración del trabajo y su impacto sobre el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo.
- Panes de modernización y de inversión.

- Políticas de reubicación.
- Políticas de capacitación y re-calificación.
- Cobertura en la SALUD especialmente en los beneficiarios, a partir de la Ley 100 de 1993, buscando complementar con pólizas los vacíos de ésta. Igualmente auxilios para los pagos de cuotas moderadoras y co-pagos a los servicios definidos en dicha Ley.

3.3.6 Nuevos temas en la negociación colectiva

En los últimos años de la década del 90 aparecieron nuevos temas en las negociaciones laborales por parte de los sindicatos, los cuales son de importancia fundamental para los trabajadores. Entre ellos encontramos los siguientes:

- Derecho a la información: algunas convenciones han logrado pactar acuerdos sobre el derecho a la información en torno a los siguientes aspectos: Sobre los trabajadores, total de trabajadores empresa, total de trabajadores beneficiarios de la convención, cargos, categorías, salarios, fecha de ingreso y de nacimiento, etc. Movimientos de personal; informes sobre aplicación de la convención a trabajadores y beneficiarios, tanto en número como en costos para cada período y por tema, etc. Balance semestral y listado comparativo de ganancias o pérdidas de la empresa.
- Aplicación de la convención colectiva, informes de producción, costos y productividad, proyectos de inversión y de modernización, resultados y balances.
- Políticas frente al cambio técnico y los procesos de reestructuración del trabajo, programas de capacitación y de reubicación.

El tema de la productividad es muy reciente dentro de la negociación colectiva, y, en gran medida su inclusión se debe al Pacto Social que se propuso durante el gobierno de Samper.

CUADRO 11: ASPECTOS NEGOCIADOS SOBRE PRODUCCIÓN Y TRABAJO

ASPECTO	No. EMPRESAS	% DE MUESTRA
Capacitación y entrenamiento para ascensos	86	42.79
Información sobre evaluación de oficios	67	33.20
Acuerdos sobre productividad	15	7.46

CUADRO 12: COMPORTAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, LOS COSTOS LABORALES Y LAS REMUNERACIONES %

PERIODO	PRODUCTIVIDAD	COSTOS LAB.	REMUNERAC.
1974-78	0.84	3.86	4.27
1978-87	2.73	-0.27	2.45
1987-91	6.23	-3.96	2.03

Fuente: Álvaro Zerda S. Pacto Social. Ensayos Laborales E.N.S.

Dentro de la muestra de convenciones colectivas que recoge la ENS en su banco de datos CISCON, empezamos a encontrar un número significativo de negociaciones que empiezan a vincular la negociación salarial con los niveles de productividad (11.03% de la muestra). En la mayoría de estas negociaciones se establecen acuerdos salariales iguales al IPC (índice de precios al consumidor) más uno o varios puntos porcentuales de incremento salarial por productividad o eficiencia, o el establecimiento de bonos como bonificación, sin que constituya salario. En otras, lo que se presenta es simplemente una referencia general sobre la importancia de las políticas de mejoramiento de la productividad y la intención del sindicato a colaborar con ellas.

Los acuerdos no establecen todavía criterios para medir productividad, ni menos la conformación de órganos paritarios

para su implementación y seguimiento, lo cual supondría un modelo de negociación diferente al esquema distributivo predominante, por otro integrativo o cooperativo, donde las partes compartan altos niveles de información, y donde exista un reconocimiento y un interés recíproco.

La mayoría de estos acuerdos toman como referencia la productividad causada, y en ellos los sindicatos simplemente se limitan a aceptar como válida la información que les suministra la empresa. En otros casos como algunos acuerdos que se establecen entre administraciones municipales y los sindicatos de trabajadores oficiales, se toma como referencia el incremento del Producto Interno Bruto (PIB) del país.

3.3.7 MUJER Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pese a que las mujeres representan hoy cerca del 40% del total de la población ocupada, no obstante, la negociación colectiva en nuestro medio todavía no da cuenta de este fenómeno. La no discriminación salarial, guarderías y jardines infantiles, horarios especiales..., serían algunos de los asuntos a incorporar como temas fundamentales en las negociaciones laborales.

3.4 NIVEL DE LOS ACUERDOS

Aunque el artículo 476 del C.S. del T. define la convención como aquella "que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores por otra parte", la práctica de la negociación está restringida sólo al nivel de empresa, lo cual se ve reforzado por el hecho de que, en nuestra legislación laboral, los sindicatos de industria deben operar como sindicatos de empresa, y la propia reglamentación legal de la negociación colectiva está definida sobre la base de negociación desde cada empresa por separado.

Sin embargo, este esquema restringido ha sido roto desde hace mucho tiempo por los trabajadores y trabajadoras del magisterio, quienes negocian sus reivindicaciones nacionalmente con el Ministerio de Educación.

Sindicatos como Sintraelec en el sector eléctrico y Sintragro en la región bananera de Urabá, han logrado romper el esquema de la negociación sólo con la empresa logrando acuerdos desde un nivel sectorial y de rama. El acuerdo marco del sector eléctrico estipula, entre otros, aspectos como régimen disciplinario, salarios, escalafones, flexibilidad y contratismo, además de referencias específicas a temas de competitividad y productividad. El acuerdo marco del sector bananero de Urabá incluye los siguientes aspectos: incrementos salariales, salario básico convencional, salarios por productividad, pago de incapacidades, vivienda y jornada de trabajo.

En el sector bancario, la UNEB, el sindicato más importante del sector financiero, tomó la iniciativa de presentar un pliego unificado para el sector, iniciativa que por el momento sólo ha tenido como resultado la de constituir una mesa de diálogo sectorial y la convocatoria a unos foros nacionales.

4. ANÁLISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA ASES-SURAMERICANA.

4.1 Finalidad de la convención, las partes implicadas y su legitimidad.

Guia de contenidos.

Incluye: Los objetivos generales de la negociación colectiva, su finalidad. Derechos y obligaciones de las partes. Garantías para el ejercicio de la actividad sindical. Mecanismos de solución de conflictos. Negociación colectiva. Información ad hoc. Permisos especiales, asesoramiento, reuniones con el personal y otras facilidades. Procedimiento. Negociación de buena fe. Derecho a la información: materias y procedimientos.

Las normas que trae la convención colectiva ASES-SURAMERICANA 2001-2003:

Art. 2 Normas Legales: "La Empresa cumplirá las normas constitucionales, legales y convencionales que regulan las relaciones laborales

Art. 3 Continuidad de derechos. Las normas pactadas en convenciones o acuerdos expresos anteriores, en beneficio del trabajador o de la Asociación, que no hayan sido mejoradas o derogadas por la presente convención, continuaran vigentes.

Art.4 Conflicto de normas. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas laborales y convencionales vigentes prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma aplicada debe aplicarse en su integridad.

Comentarios

Estas cláusulas incorporan asuntos legales y constitucionales, y aunque nos sirven para recordarnos la existencia de unos derechos mínimos que nos protegen, no agregan nada nuevo al contenido de las convenciones colectivas ni a los derechos de los trabajadores. Pueden sí convertirse en una guía que estimule el desarrollo de cláusulas convencionales que amplíen derechos del sindicato.

En este sentido es muy importante tratar de incorporar cláusulas como las que sugieren la guía de contenidos: que la negociación y las convenciones colectivas tienen como finalidad mejorar las condiciones de trabajo en todos sus aspectos, la calidad de vida, las relaciones entre las partes, los resultados de la empresa, el fortalecimiento de los actores que intervienen en ella, etc.

Aquí también se pueden incluir cláusulas que aseguren los derechos del sindicato para que éste pueda intervenir con mayor libertad en todas las áreas de trabajo.

En esta perspectiva hay que tener en cuenta las limitaciones que tiene ASES y el propio contexto desfavorable en que hoy se desenvuelve la actividad sindical en el país. En este sentido, es necesario plantearse metas reales y posibles, pero también realizar un trabajo muy intenso para tratar de modificar este contexto adverso.

Sobre estos aspectos, las convenciones colectivas de trabajo de las empresas del sector traen las siguientes cláusulas:

Colseguros: "Charla con nuevos trabajadores" para inducción sindical a trabajadores nuevos que ingresen a la empresa (art. 9); **Garantías durante el conflicto:** la empresa se compromete a respetar y garantizar los derechos de libre movilización, expresión, reunión y libertad de opinión de los trabajadores (art.12).

La cc de la Previsora incluye una garantía para los miembros de la comisión negociadora en el sentido de que gozarán del fuero sindical hasta por 10 meses después de la fecha en que concluya el conflicto colectivo (C.6). También incluye (C.4) el respeto a la libertad sindical y la protección especial de que gozan los trabajadores sindicalizados a no ser discriminados en razón del ejercicio del derecho de asociación.

La cc de Seguros Bolívar al referirse a las condiciones de trabajo (C. 14) señala que la empresa se compromete a conservar las condiciones de trabajo, prestaciones y servicios

que ha establecido a favor del personal y que cualquier cambio que se introduzca en el futuro, se hará siempre con el fin de buscar mayores beneficios para los empleados.

4.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA.

GUIA DE CONTENIDOS

Incluye: Nivel en el que tiene lugar la negociación colectiva y su articulación con las negociaciones colectivas que tengan lugar en los otros niveles. Campo de aplicación: empresa, establecimiento, sector, área geográfica en el que se aplica; el período de su vigencia; los trabajadores comprendidos en su cobertura; y otros asuntos de carácter general referidos a estos aspectos.

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

Art.6: Campo de aplicación. La presente convención colectiva de trabajo se aplica a los trabajadores de la "Empresa" en los términos de la legislación laboral, que devengan hasta \$1.616.442 mensuales durante el segundo año de vigencia, o que ocupe en propiedad cargos dentro del Escalafón de Mantenimiento, categorías 01 a 04, o dentro del Escalafón Técnico Administrativo, categorías 01 a 10. Se excluye también a los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos y las personas que devenguen salario integral

Art.5 Vigencia. Desde el 10 de noviembre de 2001 hasta el 9 de noviembre del 2003. Dos períodos: 10-11-2001/9-11-2002 y 10-11-2002/9-11-2003.

Art. 9 Denuncia. Podrá hacerse dentro de los 3 meses anteriores a su vencimiento.

Comentarios.

Está claro que la empresa, aprovechando el carácter minoritario de la Asociación, impone restricciones en la aplicación de la convención colectiva, lo cual constituye una expresión de su cultura antisindical. En este terreno se enfrentan dos posiciones contradictorias: una, que defendemos los sindicatos, apunta a extender el campo de aplicación a la mayor parte de los trabajadores y no sólo a los afiliados; esto tiene el sentido de fortalecer la capacidad negociadora de los sindicatos. Y otra, por parte de los empresarios, que al contrario, buscan debilitar esta capacidad restringiendo lo que más puedan el campo de aplicación de las convenciones colectivas.

Aquí no hay que peder de vista lo que dice la ley, en el sentido de que cuando en una negociación colectiva interviene un sindicato que agrupe a la tercera parte o más de los trabajadores de la empresa, las normas convencionales se aplican a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados (art. 471 CST). Esta misma condición invalida cualquier pretensión a imponer un pacto colectivo (art. 481 CST).

No queda claro el por qué de la ampliación del período de la denuncia, cuando esto poco se utiliza por parte de los sindicatos. Puede tener la importancia de disponer de un mayor tiempo para la preparación de la negociación, incluyendo la adopción de políticas que permitan el fortalecimiento de la asociación sindical. También puede permitir contar con más tiempo para evaluar la conveniencia o no presentar el pliego, evaluar con más anticipación cuál pueda ser la estrategia de la empresa, su situación, y actuar de acuerdo con estas condiciones.

En otras empresas del sector se presentan cláusulas como las siguientes:

-En Seguros Bolívar la cc se extiende a todos los trabajadores que aparecen expresamente en la nómina de la "Las Compañías". Se excluye sólo a los cargos de nivel ejecutivo. (C 4 y 5)

- **La Previsora.** Quedan excluidos los trabajadores que renuncien voluntaria y expresamente a sus beneficios. (C.3).
- **Seguros Generales:** Se aplica a todo el personal vinculado o que se vincule a la empresa con contrato de trabajo a término indefinido. Excluye a los intermediarios de seguros de cualquier clase y a quienes renuncien voluntariamente a ella (art.3).
- **Colseguros.** Rige para todos los contratos celebrados y que se celebren hasta un tope de 13 salarios mínimos; excluye también al presidente, vicepresidente, contralor, gerentes y subgerentes.

4.3 EMPLEO Y CONTRATACIÓN LABORAL

Guía de contenidos

Incluye: Cláusulas sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades. Reglas sobre la limitación de contratación temporal y a la Conservación de los puestos de trabajo. Medidas alternativas a la extinción laboral y sindical. Cese colectivo. Apoyo a los cesados: Reconversión y apoyo a la reinserción laboral, jubilación, constitución como socios comerciales, proveedores de bienes y servicios a la empresa, distribuidores de sus productos, etc. Información a los trabajadores y sus representantes. Participación laboral y sindical.

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

No existen cláusulas que tengan relación con las que propone la guía de contenidos.

Comentarios.

Dado de que en Suramericana la mayoría del personal es femenino, habría que indagar sus condiciones de trabajo y remuneración, en qué medida pueden estar siendo objeto de políticas discriminatorias, las cuales no se reducen sólo a los aspectos de remuneración, sino también a los cargos que ocupan dentro de la estructura de la empresa.

El tema de las modalidades de contratación es hoy uno de los aspectos fundamentales de la negociación colectiva. Las formas alternativas al contrato laboral indefinido que las empresas están implementando para flexibilizar las relaciones laborales y disminuir costos y la tendencia a que las empresas acudan cada vez más a la subcontratación de trabajadores o de actividades que antes realizaban con trabajadores contratados de manera directa.

Estas modalidades de contratación, que tienen la intención de mejorar los niveles de competitividad y de eficiencia de las empresas, concentrándose en aquellas actividades que les generan mayor valor agregado y subcontratando aquellas de menor aporte, les permite también a los empresarios obviar los trámites de la contratación de personal, su formación y capacitación, eludir el pago de prestaciones sociales y las indemnizaciones por despido, les favorece una mayor flexibilización del mercado de trabajo, reduce costos laborales y, finalmente, eluden las negociaciones con los sindicatos pues solamente se tienen que relacionar con trabajadores contratados precariamente a través de terceros, de mucho menor costo y que cuentan con muy pocas posibilidades de sindicalización.

Frente a esta situación muchos sindicatos carecen de una clara política que se exprese en la negociación y en las convenciones colectivas de trabajo, a través de la reivindicación de cláusulas específicas que limiten la subcontratación o la contratación de temporales, o que incidan en las condiciones bajo las cuales las empresas y entidades pueden subcontratar o vincular temporales. Pocas veces los pliegos de peticiones y las convenciones colectivas incluyen aspectos relacionados con el tema de la subcontratación y rara vez los sindicatos asumen la representación y reivindicación de los intereses de los trabajadores subcontratados. El resultado final, es que por las vías de la subcontratación los empresarios no sólo están logrando significativas reducciones de costos laborales, sino también restringen de manera peligrosa las posibilidades de crecimiento e incidencia de los sindicatos y amenazan su misma existencias.

Por otro lado, ante los procesos de reestructuración de las empresas, como las que se observan en el sector de los seguros, que en la mayoría de los casos tienen como consecuencia disminución de la planta de personal, se hace necesario incorporar cláusulas convencionales como las que se sugieren en la guía y que permitan la incidencia de los sindicatos en estos procesos.

En relación con estos temas es notoria la ausencia de cláusulas por parte de las convenciones colectivas del sector, lo que sugiere una línea de acción sindical poco preocupada de los asuntos de la organización del trabajo, que desconoce los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo y su incidencia sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que los reduce a una actividad puramente reactiva cuando estos cambios afectan los intereses de sus afiliados.

La única referencia al tema de los contratos la tiene la la cc de Seguros Generales que en su art.6 señala que los contratos de trabajo celebrados entre la empresa y sus trabajadores serán a término indefinido. Sin embargo incluye la posibilidad de contratos a término fijo en los siguientes casos: cuando se requieran trabajos especializados de índole técnica, o cuando ocurran vacantes temporales por vacaciones, incapacidades o licencias.

4.4 CONDICIONES DE TRABAJO

Guía de contenidos.

Incluye: Jornadas máximas y mínimas. Horarios de trabajo. Turnos de trabajo. Pausas y descansos. Limitaciones a los regímenes de jornadas y descansos acumulativos, sustituibles y atípicos. Suministro de ropa e implementos de trabajo. Alimentación y comedor. Transporte de trabajadores.

Art. 7 Jornada Laboral. Jornada máxima de 42.5 horas a la semana, de lunes a sábado, excepto para trabajadores de manejo y confianza. El trabajo en sábado sólo se programará hasta el medio día.

Art. 60 Elementos de trabajo. Anualmente: 4 uniformes y dos pares de zapatos para trabajadores de mantenimiento, aseo, cafetería y jardinería; dos pares de zapatos cada año, un paraguas y una gabardina de plástico, para cobradores y mensajeros; tres vestidos al año: pantalón, saco, camisa y corbata, para los conductores, porteros y recepcionistas.

Comentarios.

El artículo 7 de la convención colectiva de ASES sobre jornada de trabajo resulta muy avanzado para las condiciones laborales del país, que todavía mantiene una de las jornadas laborales más larga del planeta. Esta cláusula no se debe poner en discusión.

Las demás convenciones colectiva del sector no traen referencia específica a los temas que sugiere la guía, con la excepción del tema de las dotaciones de trabajo. En el sector manufacturero abunda la referencias a los tema del transporte y la alimentación, temas que no son tan necesarios en el sector de seguros por las características de los horarios de trabajo.

4.5 DESCANSOS REMUNERADOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

Guía de contenidos.

Incluye: Duración, periodicidad, oportunidad de goce, feriados y licencias adicionales a las legales. Permisos a los trabajadores

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

Art. 41, literal C: El día sábado no se tendrá en cuenta como día hábil, para disfrutar de las vacaciones legales o extralegales.

Art. 46. Matrimonio. Permiso por 7 días laborables remunerados.

Art. 48. Permiso por nacimiento de hijo o aborto. Dos días hábiles remunerados

Art. 49. Lactancia. La empresa reconocerá a sus trabajadoras dos descansos de 30 minutos cada uno dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno y durante los primeros 6 meses de edad.

Art. 55 Permiso remunerado por muerte de familiares. Por muerte de cónyuge, los hijos, padres, se concederá un permiso por dos días hábiles y un día adicional cuando ocurra fuera de la ciudad. Un día de permiso por muerte de hermano.

Art. 62. Permisos para estudios. Para trabajadores que estudien en niveles superiores, media hora diaria.

Comentarios

En relación con el permiso de lactancia no se avanza nada respecto de lo establecido en la legislación laboral (art. 238 CST modificado D.13/76). Esta prestación se podría modificar acumulando el tiempo, bien para entrar una hora después de la hora de entrada, o bien para salir una hora después de la hora de salida, o para acumular en la semana o en el mes, según se acuerde.

Respecto del permiso por nacimiento, debe entenderse que el establecido en la convención (art. 48) es adicional al que se concede por ley (art. 236 CST. L.755/02), que establece 4 días al padre cuando sólo este cotiza al sistema, y 8 días remunerados si cotizan ambos.

Una característica de las convenciones colectivas de este sector, que no se observa por ejemplo en la mayoría de las convenciones colectivas del sector manufacturero, es la de ampliar el período de vacaciones, como lo vemos a continuación:

- La Previsora: un año de servicio, un día adicional; 2 y menos de 5, 5 días hábiles adicionales; entre 5 y 10 años, 8 días

hábiles; entre 10 y 15 años, 10 día hábiles; entre 15 y 20 años, 12 días hábiles; más de 20 años, 17 días hábiles adicionales.

- **Colseguros:** de dos a 5 años, 4 días adicionales; de 5 a 10 años, 6 días; de 10 a 15 años, 8 días; de 15 a 20 años, 10 días; 20 y más, 15 días.

- **S. Bolívar:** un día adicional.

4.6 DEFINICIÓN Y EVALUACIÓN DE PUESTOS. ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y LUGAR DE TRABAJO.

Guía de contenidos.

En este punto se incluyen cláusulas como las siguientes: Cláusulas sobre Estructura y organización de puestos. Cláusulas sobre Perfiles ocupacionales. Desplazamiento de funciones geográficas. Parámetros para la reasignación de cargos y la modificación de tareas. Normas sobre Medición y control del tiempo. Normas sobre Polivalencia. Respeto a la antigüedad, categoría adquirida y especialización. Información y capacitación de los trabajadores y a sus representantes. Líneas de carrera, promociones y ascensos. Procedimiento para llenar puestos y cargos vacantes. Períodos y condiciones de aprendizaje. Postulaciones, concursos y evaluaciones. Preferencia al personal en función de calificaciones, experiencia y otros factores. Información a los trabajadores y a sus representantes. Participación laboral y sindical

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

Art. 10. Provisión de cargos vacantes. Los cargos nuevos o que surjan por reestructuración o ampliaciones, se llenan con personal de la empresa, salvo cuando no se encuentren suficientemente capacitado y apto. Información al sindicato. Incremento salarial de acuerdo con nueva categoría. Capacitación en el nuevo cargo.

Art. 11. Traslados horizontales. Da lugar por una sola vez a un incremento salarial del 4%.

Art. 13. Reclasificaciones. No puede ser inferior al mínimo de su nueva categoría. Si la reclasificación da una categoría

adicional se incrementa en un 7.5%, si aumenta dos, el incremento no puede ser inferior al 15% y por encima de dos categorías un 3% adicional por categoría adicional.

Art. 14 Reemplazos temporales. Serán cubiertos a juicio de la empresa por trabajadores de la categoría inmediatamente inferior o su equivalente del escalafón y que tengan sueldo inferior al remplazado. Da reconocimiento de la diferencia del sueldo mientras dure el reemplazo.

Art. 15. Servicios temporales. Las vacantes definitivas no podrán ser provistas con personal temporal por más de 15 días. Incluye mantenimiento, aseo, jardinería y cafetería.

Art. 16. Descripción de funciones. En todos los contratos de trabajo y en los anexos de funciones se incluirá siempre la cláusula "Y aquellas que, siendo compatibles con el ejercicio de su cargo, le sean señaladas por su superior inmediato".

Las modificaciones de funciones serán sometidas al estudio del Comité de Evaluación, quien decide si procede o no su reclasificación.

Art. 17. Comité de Evaluación. Paritario. La Asociación participa con voz y voto. Se reúne mensualmente. Estudia: clasificación de nuevos cargos, reclasificación y exclusión de cargos, modificaciones al manual de valoración de oficios; recomienda modificaciones; conoce de las curvas del escalafón técnico administrativo y de mantenimiento.

Comentarios

Hay que hacer una evaluación sobre la vigencia de estas cláusulas, su aplicabilidad real, problemas surgidos, movilidad en la carrera interna, etc., que sería lo único que justificaría su inclusión en la denuncia de la convención colectiva.

Dadas las condiciones del sindicato y las tendencias que se observan en la contratación colectiva es aconsejable no denunciar, no tocar, admitir su discusión sólo para avanzar y mejorar.

Sobre estos aspectos, lo único que encontramos en las convenciones colectivas del sector es lo siguiente:

- La cc de Colseguros (art.23) ha establecido la constitución de un Comité de Seguimiento y Relaciones Laborales, paritario y que tiene las siguientes funciones: a) evaluar los reclamos presentados por la organización sindical sobre la aplicación de derechos constitucionales, legales, y convencionales; b) revisar la actualización del escalafón; c) analizar ajustes a los procesos relacionados con concursos, rotación y evaluación al mérito; d) revisar la actualización del Reglamento Interno de Trabajo.

4.7 PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD, CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y EN LA ORGANIZACIÓN, SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO.

Guía de contenidos.

Incluye: Estrategias .Sistemas de trabajo en equipo. Evaluación de su impacto Respeto a derechos laborales. Beneficio a los trabajadores por mejoras, cumplimiento de objetivos y metas. Información y capacitación a los trabajadores y a sus representantes. Participación laboral y sindical.

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

No a parecen cláusulas.

Comentarios

Los temas de la organización del trabajo y de la producción constituyen hoy un asunto esencial en la política sindical. Se trata de un asunto que tiene que ver, uno, con la negociación colectiva, que se encarga, entre otros temas, de “determinar la condiciones de trabajo y empleo”; dos, de hacer realidad en los lugares de trabajo los derechos civiles y políticos de los trabajadores, lo cual tiene relación con el concepto de “Democracia Económica” o “democracia de la empresa”.

En las convenciones del sector prácticamente no aparece nada, debilidad que es común a la mayoría de la negociaciones colectivas del país, que al decir de Enrique de la Garza, son

propias de un sindicato que de manera general “ha privilegiado como espacio el de la Circulación, es decir (se ha) concentrado en la negociación de la compraventa de la fuerza de trabajo como mercancía (empleo, salario y prestaciones)”, fenómeno ante el cual este autor se pregunta: “¿Hasta que punto los sindicatos podrán mutar de organizaciones centradas en la contratación colectiva del salario, el empleo y las prestaciones económicas a otros de la producción con varias modalidades?”

Nuevamente los temas de la organización del trabajo y de la producción y la necesidad de que los trabajadores y las organizaciones sindicales intervengan, colocándose en el papel de interlocutores validos, se vuelve un asunto fundamental, de tal manera que los cambios que allí se produzcan, las transformaciones que las empresas implementen –tecnológicas y organizativas- no se hagan en exclusivo interés del capital ni nos pongan en una situación defensiva a los trabajadores y a los sindicatos.

Las reivindicaciones asociadas a estas transformaciones hacen parte de los temas del desarrollo del concepto de “Democracia” que van más allá de la esfera política e incluyen también lo económico y lo social, incluyendo, por tanto, a la empresa y a sus responsabilidades sociales.

Estos cambios y las políticas que las empresas desarrollan para mejorar la productividad de las empresas, cuando los sindicatos no intervienen casi siempre tienen como resultado un desmejoramiento de las condiciones de trabajo, mayores cargas y responsabilidades laborales y una apropiación exclusiva de sus resultados por parte de los dueños de las empresas.

También aquí la condiciones de negociación son bastantes difíciles, no sólo por la situación de los sindicatos y en particular de ASES, sino por la propia cultura de los empresarios que se niegan a admitir a los sindicatos y a los trabajadores y trabajadoras como interlocutores necesarios en todos estos procesos.

Sobre estos aspectos la única referencia que encontramos en las convenciones colectivas del sector fue en la cc de la Asociación de Agentes, que establece en el art. 16 una prima de productividad para quienes alcancen los promedios mínimos y según la antigüedad del empleado. Esta prima equivale al 30% del promedio mensual de sus comisiones.

4.8 FORMACIÓN PROFESIONAL

Guía de contenidos.

En esta parte se incluyen aspectos como los siguientes: Planes y programas de formación laboral. Capacitación externa. Requisitos de acceso. Financiamiento. Apoyo (permisos remunerados, becas y otras ayudas) para capacitación técnica y superior. Información y capacitación a los trabajadores y a sus representantes Participación sindical laboral en su definición y administración.

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

Art. 13. Capacitación. De acuerdo con la necesidades y posibilidades de la empresa, coordinada y a cargo de ella. Sobre temas relativos a seguros, sistemas, administración, desarrollo de personal

Comentarios

Este punto es crucial para los trabajadores y para los sindicatos. Los cambios en el mundo del trabajo y la incertidumbre que generan obliga a su inclusión en la negociación colectiva buscando cuatro objetivos fundamentales: uno, mejorar la capacitación y la formación profesional que asegure una mayor incidencia de los trabajadores en la organización del trabajo y que los habilite en el uso de las nuevas tecnologías; dos, mejorar la empleabilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo; tres, mejorar las condiciones de remuneración y las condiciones de trabajo; y cuatro, lograr la validación de los estudios realizados a través de instituciones reconocidas. Un sistema de capacitación debe tener por objeto promover el

desarrollo de competencias laborales de los trabajadores a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la empleabilidad y productividad de los trabajadores y de las empresas así como la calidad de los procesos y productos.

Para lograr estos objetivos, los sindicatos deben tomar la iniciativa, ser propositivos y vincularse activamente a los planes de formación, buscando que sus propuestas e iniciativas hagan parte del programa de formación de la empresa y que este programa sea permanente y no coyuntural.

La cc de S. Bolívar establece lo siguiente:

- Instalación de un programa piloto para consultas de Internet ubicado en la oficina principal con posibilidades de extensión a otras sucursales.
- la compañía se obliga a costear cursos de capacitación relacionados con los servicios de la compañía, de acuerdo con proyecto que presente el sindicato.
- La cc de Colseguros establece un plan de becas para estudios técnicos, tecnológicos y universitarios. El valor de la beca corresponde al 100% del total de la matrícula.

La cc de La Previsora (C.55) establece que la compañía pagará los cursos de capacitación y especialización que realicen sus empleados incluyendo el material de estudio. Para la elaboración del plan la compañía hará un inventario de los recursos humanos y diseñará programa que satisfagan las necesidades de la empresa. Este programa incluye: capacitación interna y externa; esta última incluye: cursos de entrenamiento, postgrados y especializaciones, y cursos en el exterior.

4.9 REMUNERACIONES.

Guía de contenidos.

Incluye: Aumentos salariales. Métodos de pago. Estructura fija y variable por unidades producidas o rendimiento. Reajustes en función de indicadores macroeconómicos, sectoriales e intraempresariales. Participación en las utilidades. Vacaciones, jubilación y otras. Escalas remunerativas. Métodos para remunerar las nuevas tareas o las que se modifiquen. Primas

por trabajo en equipo y productividad. Bonificaciones principales. Pagos en función de productividad, por turno, trabajo nocturno, horas extras. Bonificaciones suplementarias: por matrimonio, por nacimiento de hijo, por fallecimiento de familiares. Asignaciones escolares. Primas: Navidad, Vacaciones, Antigüedad y Otras.

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

Art. 36 Aumentos. Para el personal cubierto por la convención colectiva: 10% para el primer período convencional y el IPC más un punto para el segundo período.

Art. 38. Salario mínimo en la Empresa: \$476.931 para el primer período de vigencia y este mismo incrementado en e el IPC más un punto para el segundo período.

Art. 39. Trabajo Extra. Es el que excede la jornada ordinaria. Extra diurno (dentro de las 6 am y la 6 pm) tendrá un recargo del 25% y el nocturno (dentro de las 6 pm y las 6 am del día siguiente) se remunerará con el 75% de recargo. Se exceptúa al personal de manejo y confianza y a quienes laboren en el sistema de turnos.

Art. 40. Trabajo dominical y festivo. Tiene un recargo del 100% sobre el salario ordinario. Descanso compensatorio remunerado o retribución en dinero cuando excepcionalmente se labore domingo o festivo

Art. 41. Prima extralegal de vacaciones. No constituye salario. Se paga según la antigüedad así: un año, 7 días; de 2 años a 7, 15 días; 8-16; 9-18; 10-20; 11-22; 12-24; 13-26; 15-30; 16-31; 17-32; 18-33; 19-34; 20-35; 21-36; 22-37; 23-38; 24-39; 25 años y más, 40 días.

Art. 42. Prima de servicios. Adicionalmente a la prima legal de servicios de junio. 15 días. No constituye salario.

Art. 43. Prima de experiencia. No constituye salario. Se paga de acuerdo con la antigüedad, así: a los 5 años, 18 días de sueldo; a los 10: 29; 15: 34; 20, 25,30, y 35 años: 44 días cada una.

Art. 43. Bono por firma. No constituye salario. Por una sola vez, \$600.000.

Art. 46. Matrimonio. No constituye salario. 20 días de sueldo.

Art.48. Nacimiento o aborto. No constituye salario. \$463.690 para el primer período y para el segundo, esta suma incrementada en el IPC más un punto.

Art. 50. Lentes. No constituye salario. Por primera vez, \$147.056, posteriormente, el valor total de los lentes. Para el segundo período se incrementa en el IPC más un punto.

Art. 51. Auxilio de alimentación. No constituye salario. Primer período \$96.255 mensuales. Para el segundo, se incrementa en el IPC más un punto.

Art. 52. Bonificación para cajeros. No constituye salario. \$25.412 mensuales en el primer período, para el segundo se incrementa en el IPC más un punto.

Art. 53. Auxilio de transporte. Se paga según la ley.

Art. 54. Auxilio funerario. Se paga a los personas que dependan del trabajador, hasta por un valor máximo de \$1.580.000 en el primer período; para el segundo se incrementa en el IPC más un punto. Se paga también en caso de muerte de un jubilado. Se exceptúan aquellas personas cubiertas por póliza.

Comentarios

En el año en el que se firmó la convención colectiva de ASES-SURAMERICANA (2002) se firmaron en el país 492 convenciones, 204 pactos colectivos y 4 contratos sindicales. El promedio de negociación de los incrementos salariales fue. El siguiente: el 35.89 acordaron incrementos salariales entre el 5 y el 8%; y el 64.1% acordaron incrementos entre el 8 y el 11%. En las empresas del sector los incrementos salariales fueron los siguientes:

- Seguros generales: Sueldos hasta \$600.000, 13.75%; entre 600.000 y 800.000, 13.0%; entre 800.001 y 1.000.000, 12.5%; entre 1.000.001 y 1.500.000, 12.0%; entre 1.500.001 y 1.900.000, 11.5%; de 1.900.001 en adelante, 9.5%. Para el segundo período los incrementos fueron el IPC más 1, 1.25 y 1.75 de acuerdo con tres escalas. Esta convención se firmó el 26 de febrero del 2000.

- Seguros Bolívar: Sueldos hasta \$770.000, 9.2%; lo que excede a este tope del salario, 7.3%: para el segundo año se estableció el IPC* más un punto. (fecha de firma: mayo 21 de 2003).
- Colseguros: primer período, 7.5%; segundo período, IPC más 0.25 puntos. (fecha de firma: agosto 2002)
- La Previsora. Primer período, IPC (1-1-2001); segundo período, IPC más 1.2 (9.95%). Actualmente se encuentran en prórroga.

Salarios promedio en el sector:

	1r. Período	2º. Período
Suramericana	1.084.650	1.164.600
La Previsora	551.550	590.160
Colseguros*	1.083.210*	1.150.920
S. Bolívar	730.590	783.540
S. Generales	734.400	791.310

Suramericana tiene los mejores salarios promedios del sector, seguida muy de cerca por Colseguros; respecto a las demás empresas del sector las diferencias son evidentes.

Primas extralegales:

	Vac	Jun.	Nav.
Suramericana		15	15
Colseguros	84	15	30
S. Bolívar	30		15
La Previsora.	20	30	30
Seg. General.	33	15	30

Prima de antigüedad:

	5	10	15	20
Suramericana	18	29	34	44
Colseguros	20	40	60	80
S. Bolívar	15	30	30	30
La Previsora.	20	40	60	100
Seg. General.				

La cc de la Previsora (C. 50) establece la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, consistente en el reparto del 2% de las utilidades netas. Este beneficio tiene carácter salarial.

La cc de la Asociación de Agentes establece en el art. 16 una prima de productividad para quienes alcancen los promedios mínimos y según la antigüedad del empleado. Esta prima equivale al 30% del promedio mensual de sus comisiones.

4.10 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Guía de contenidos.

Incluye: Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. Programas y planes de control de riesgos y de medidas de prevención y protección. y otras facilidades .Evaluaciones médicas periódicas. Ergonomía. Sistema de vigilancia El comité de seguridad en el trabajo: constitución, conformación, funciones y atribuciones financiamiento, asesoría. Participación laboral y sindical.

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003
No contiene cláusulas.

Comentarios

De la empresas del sector, la única convención colectiva que incluye referencia al tema de la salud y el trabajo es la Colseguros (art. 74), que hace referencia al cumplimiento de la normas sobre higiene, medicina y salud ocupacional, previstos en la ley 9 de 1979, el D. 614, las resoluciones 02013/86 y 1016/89, y la garantía de una elección democrática de los representante de los trabajadores al COPASO

4.11 PROGRAMAS Y PLANES SOCIALES

Guía de contenidos.

Incluye: Programas y planes de salud familiar. Seguros de vida. Planes de pensiones. Apoyo a la educación y capacitación de los hijos. Programas de apoyo a la generación de ingresos familiares. Prestamos y apoyo a la adquisición y mejora de vivienda. Otros programas de apoyo a la familia

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

Arts. 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 . Plan de vivienda. Finalidad.

Aprobación de préstamos: Documentación requerida

Adquisición de vivienda. Tiempo mínimo de servicios: tres años. Tasa de interés: Fluctúa de acuerdo al monto del préstamo, mínimo 4% anual. Plazo: depende de la cuantía del préstamo. Cuota de amortización: depende del préstamo y del monto del préstamo. Cuota máxima: 30% del sueldo. Seguro obligatorio a cargo del trabajador. Valor del préstamo: varía según el salario, mínimo \$17.850.000, máximo \$26.000.000, con préstamos adicionales- Préstamo para trabajadores solteros siempre y cuando tengan persona a cargo. Segundos préstamos condicionados. Préstamos para trabajadoras casadas: iguales derechos y requisitos.

Préstamo para lote: Después de dos años de servicio, intereses del 8%. Máximo \$900.000. Plazo máximo de 6 años. Trabajadores solteros tienen derecho al 50% del monto máximo.

Art. 35. Préstamo para cubrir valorizaciones, adiciones y reparaciones: Se tiene derecho una vez cada año para valorizaciones, y una vez cada 4 años para adiciones. O reparaciones. Amortización: 20% del salario: interés del 8% anual. Cuantía máxima de 20 sueldos. Garantía de hipoteca.

Art. 47. Maternidad. Donde no esté establecido el ISS u otra EPS la empresa reconocerá el 100% de los gastos médicos, hospitalarios, farmacéuticos, cirugías, empleo de incubadoras, cambio de sangra para el niño. Este auxilio no constituye salario.

Art. 61. Auxilios para estudio. Reglamentado por la empresa que define monto y forma de distribución. Para trabajadores, hijos y hermanos. Incluye también a los pensionados y jubilados

Art. 64. Póliza colectiva de hospitalización y cirugía. Incluye Exámenes de diagnóstico, tratamiento específicos fuera de hospital y clínica, amparo de maternidad, gatos médicos mayores, el anexo de consulta externa. La empresa aporta el 65% del valor de la prima, cuando cubre \$132.024 diarios por habitación, o el 75% cuando cubre \$91.402 diarios por habitación. Incluye jubilados y pensionados.

Art. 65 Seguro de grupo y accidentes personales. La empresa aporta el 65% del valor de la prima de un seguro de vida de grupo con el anexo de incapacidad total y permanente y de un seguro de accidentes personales con los amparos de muerte accidental e invalidez accidental, incluida la originada por homicidio o su tentativa, e invalidez por enfermedad. Límite máximo: \$28.568.841. Incluye a los jubilados y pensionados.

Art. 66 Seguro Juvenil. Para trabajadores, jubilados y pensionados. La empresa paga el 65% del valor de la prima de un Seguro Juvenil para hijos, con un límite máximo de \$14.156.262 de valor asegurado en invalidez y de \$2.831.252 para gatos de curación.

Art. 67. Póliza de hábitat seguro. Para trabajadores, jubilados y pensionados. Póliza colectiva Hábitat Seguro, la empresa aporta el 55% de la prima correspondiente a su cobertura general, incluyendo el amparo adicional de terremoto, temblor de tierra o erupción volcánica y sustracción con o sin violencia, hasta por un valor de \$91.279.062 para vivienda y hasta por \$29.273.356 para contenidos.

Art. 68. Póliza colectiva de automóviles. La empresa paga el 20% de la prima. Incluye a trabajadores, jubilados y pensionados.

Art. 69. Seguro exequial colectivo. La empresa aporta el 55% de las primas hasta un valor asegurado de \$3.587.107. El trabajador soltero puede incluir a sus padres, si es casado a su cónyuge y a sus hijos solteros que dependan económicamente de él o a sus padres, como él lo prefiera. No obstante podrá incluir a éstos si paga el 100% del valor de la prima.

Art. 70. Los aportes que hace la empresa para el pago de las primas no constituyen salario.

Art. 45. Medicinas. Donde no esté establecido el ISS u otra EPS, la empresa reconocerá el valor de la medicinas formuladas por el médico cuando no haya incapacidad con la autorización del gerente respectivo.

Art. 58. Prima de jubilados. En el mes de junio de cada año el equivalente al 50% de su pensión mensual.

Art. 59. Bonificación especial para trabajadores que se pensionen. \$6.059.649.

Comentarios

En relación con los préstamos para vivienda, estos son los contenidos que traen cc del sector :

- **Agentes Empleados Suramericana:** Plan de vivienda (Art. 25); condición para préstamos: incrementar promedio de sus comisiones totales en un 20% mínimo al año; cuantía: mínimo 423.300.000, máximo, \$35.000.000; intereses, mínimo del 14% anual; obligación de asumir seguros; segundos préstamos para reparación, ampliación, cambio y valorizaciones.
- **Seguros Generales:** El monto del préstamo no podrá exceder el 90% del avalúo pericial del inmueble; se prestan 180 millones por año; intereses equivalentes a DTF hasta los 15 millones; obligación de asegurar el inmueble, la empresa paga el 50% de la prima; derecho a nuevo préstamo hasta por \$15.000.000.
- **La Previsora:** Fondo rotatorio que se incrementa con los saldos pendientes de recaudo, los disponibles, las sumas que anualmente se acuerden y los intereses; la cuantía: hasta el 90% del avalúo comercial; seguros obligatorios a cargo del trabajador; intereses a partir del 7% anual; segundo préstamos hasta 55 SML; préstamos para reparaciones: hasta 9 SML.
- **S. Bolívar.** Fondo rotatorio, préstamos hasta por 30 millones y/o el 80% del valor comercial del inmueble; plazo 15 años; intereses, UVR más 3 puntos con un máximo del 14%. Seguro Colectivos de deudores, la empresa paga el 50% de la prima.
- **Colseguros.** Fondo rotatorio de 4 mil millones; Préstamos hasta por 22 millones; segundos préstamos hasta por 17

millones; cuota máxima de amortización: 30% del sueldo; intereses del 12% anual; garantía con hipotecas y seguro de incendio y terremoto; comité de vivienda paritario.

Respecto de los auxilios para la educación de los hijos e hijas, resulta una debilidad de la cc de ASES no definir ni un fondo ni cuantías para los auxilios educativos, los cuales son manejados de manera directa por la empresa y aplicándolos según sus intereses.

La cc de la Asociación de Agentes empleados de Suramericana, establece un fondo de 83 millones para auxilios para gastos educativos de los hijos, adjudicados por un comité paritario quien redacta el respectivo reglamento.

La cc de Colseguros establece un fondo de 65 millones que se adjudicará según reglamentación acordada conjuntamente entre empresa y sindicato.

La cc de S. Bolívar establece un fondo rotatorio de 200 millones para préstamos hasta por \$1.030.000 por semestre. Estos préstamos pueden ser condonados desde un 20% a un 100% de la suma prestada, si el promedio de las calificaciones parte de 3.2.

La cc de La Previsora establece un programa de créditos, condonables por asistencia y aprobación de los respectivos estudios, así: 1) para preescolar, primaria y secundaria, 3 salarios mínimos legales por cada año y por cada hijo; 2) para estudios superiores, para dos personas por unidad familiar y por salarios mínimos legales por cada semestre y por cada estudiante; 3) para tesis, por una sola vez, tres SML, condonable en un 50% si es aprobada, o en un 100% si es laureada; 4) para estudios de rehabilitación o de educación especial de hijos minusválidos, 4SML por cada año.

La cc de Seguros Generales establece un auxilio por cada hijo y por año de la siguiente manera: Guardería, \$141.000; preescolar y primaria, \$233.000; bachillerato \$262.000; universidad, \$293.000.

En relación con los Seguros, las convenciones colectivas de las empresas del sector son abundantes en esta materia:

- **Agentes Suramericana:** Seguro de vida grupo, hasta por \$55.000.000, la empresa paga el 75% de la prima; Póliza colectiva de salud, la empresa paga el 70% de la prima; Seguro de sustracción, por \$12.764.000, la empresa paga el 65% del valor de la prima; seguro de incendio: para edificio, hasta 54 millones y para contenidos hasta 18 millones, la empresa paga el 65% del valor de la prima; Póliza colectiva de multirriesgo hogar hábitat seguro, hasta por 77 millones para vivienda y hasta 26 millones por contenidos, la empresa paga el 50% del valor de la prima. Seguro colectivo de accidentes juvenil: hasta por 10 millones, la empresa paga el 65% de la prima; póliza colectiva de automóviles: descuento del 25% sobre el valor de la prima; Póliza exequial, hasta por 3 millones, la empresa paga el 50% de la prima.

- **S Bolívar:** Póliza de hospitalización y cirugía: la empresa aporta el 60% de la prima; Seguro de vida colectiva: hasta por 17 millones por cada trabajador; Seguro colectivos de deudores (vivienda), la empresa paga el 50% de la prima; Póliza de incendio (vivienda): 50% de la prima. Seguro terremoto: 20% de la prima.

- **Colseguros.** Póliza de salud: la empresa cubre el 74% de la prima. Seguro de vida. Otorgado por la empresa equivalente a 44 sueldos.

- **La Previsora:** Seguro de vida: para trabajadores por 110 SML y para pensionados por 67 SML, doble indemnización por muerte accidental. Gastos funerarios del trabajador, de los familiares y del pensionado, por 5 SML.

- **Seguros Generales.** Hospitalización y cirugía: para habitación por \$90.000 diarios, para cónyuge e hijos y a los padres de trabajadores solteros. Seguro de Vida e Invalidez, por \$14.500.000.

4.12 NORMAS SOBRE ESTABILIDAD LABORAL

Guía de contenidos.

Normas generales de estabilidad. Previsión y grados de las faltas disciplinarias Sanciones. Instancias y procedimientos.

Información a los trabajadores y a sus representantes. Régimen indemnizatorio. Participación laboral y sindical.

Contenidos convención colectiva Suramericana 2002-2003

Art. 18. Procedimiento para aplicar sanciones.

- Facultad para imponer sanciones: gerentes de gestión humana, regionales, sucursales de oficinas o agencias, o quienes hagan sus veces.
- Procedimientos: Formulación de pliego de cargos dentro de los 5 días hábiles siguientes al conocimiento de la falta; copia de la citación al sindicato; diligencia de descargos dentro de los 3 días hábiles siguientes a la citación; decisión de aplicación o no de sanción dentro de los 5 días hábiles siguientes a la diligencia de descargos; levantamiento de acta de diligencia de descargos; recursos de apelación por escrito ante jefe superior dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de decisión; respuesta de apelación dentro de los 5 días hábiles siguientes a la apelación; decisión definitiva comunicada por escrito y con copia a la Asociación.
- Decisión favorable al trabajador deja sin validez documentos sobre diligencia de descargos.
- Prescripción de faltas al término de 12 meses. Luego de la prescripción, los documentos relacionados con faltas leves deben ser retirados de hoja de vida.
- La suspensión al trabajo no superior a 6 días no acarrearán la pérdida de más de un dominical
- Desde la citación y durante todo el proceso, la empresa puede separar al trabajador de su cargo pero pagando el salario ordinario.

Art. 19. Sanciones para faltas determinadas.

- No observar medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico e la empresa o por el reglamento de higiene.
- No observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
- No registrar en las oficinas su domicilio y dirección o no avisar en caso de cambio.
- Retardo injustificado de 10 minutos.
- Hacer colectas, rifas, natilleras, suscripciones...

estas faltas se sancionarán así: primera y segunda vez, amonestación; tercera vez, llamada de atención por escrito con copia; después de la tercera vez, suspensión de uno a cinco días.

_ Las falta no previstas en este artículo se sancionarán según el contrato de trabajo, el reglamento interno, la convención colectiva y la ley.

Art. 22. Indemnización por despido sin justa causa.

Tabla de indemnización:

	1	5	8	10	15	20	25
C.S. del T.	30	110	170	210	310	410	510
Suramericana *	80	299	359	613	813	1.013	1.213
La Previsora	45	125	248	855	1.305	1.755	2.205
Colseguros	59	182	282	507	751	924	
S. Bolívar	Se aplica lo legal						
Seguros Generales	Se aplica lo legal						

*Parágrafo: estas tabla se incrementarán en 47 días en su resultante cuando el despido se origine por el cierre de una oficina de la empresa.

Comentarios

En general esta cláusula está bien concebida: recoge de manera clara el Derecho al Debido Proceso y establece unos términos razonables para notificar y decidir.

En algunas convenciones colectivas se establece que quien define en primera instancia es un comité paritario designado para tal fin.

De las convenciones analizadas sólo La Previsora y Colseguros contienen un capítulo completo sobre el tema.

Dadas las condiciones de la negociación colectiva en Colombia y la situación de ASES, no es conveniente denunciar este punto. Además, lo que se observa es que en este terreno en los últimos años no se registran avances.

Sólo el tema de las indemnizaciones es el único que se ha estado moviendo, y es presumible que luego de la reforma

laboral, que disminuyó las tablas, las empresas empiecen a presionar para que las tablas convencionales se ajusten con la legal.

La tabla de indemnización de ASES es la mejor hasta los 9 años. De ahí en adelante la supera La Previsora, que a partir de los 10 años se incrementa en 90 días por año sobre la base inicial de 45 días.

4.13 INTEGRACIÓN ESPARCIMIENTO Y CULTURA

Programas. Facilidades. Permisos. Financiamiento. Uso de instalaciones de la empresa

4.14 VENTA Y ENTREGA DE PRODUCTOS

Adquisiciones por los trabajadores. Préstamos y créditos, plazos y formas de pago. Requisitos y límites. Precios y calidad.

Comentarios

La cc de La Previsora en su C. 19 establece las condiciones bajo las cuales los trabajadores pueden participar en las acciones de "Remates y Salvamentos" en relación con vehículos y bienes declarados por ella fuera de servicio.

GUIA DE CONTENIDOS

4.15 RELACIONES COLECTIVAS Y PROFESIONALES.

Incluye: Reconocimiento a la representatividad y exclusividad sindical. Información y consulta: Materias. Instancias y procedimientos. Reuniones ordinarias y extraordinarias con los representantes de los trabajadores. Composición de la representación. Cláusulas sindicales: protección contra actos antisindicales y de injerencia; fuero sindical; movilidad de los representantes de los trabajadores dentro de los establecimientos de la empresa; inspecciones sindicales; facilidades; permisos permanentes y específicos; viáticos, cotizaciones, mobiliario y equipamiento; bonos sindicales. Obligaciones de paz laboral.

Art. 1. la empresa de acuerdo con la legislación laboral vigente reconoce para los efectos previstos y exigidos por la ley, a la Asociación de Empleados de Suramericana "ASES"

Art. 23. Permisos sindicales.

- Para delegados. Remunerado, para asistir a dos asambleas al año, con un límite del 7% de los afiliados y hasta por 3 días hábiles.

- Asamblea regional Bogotá. Una vez al año, remunerado, para asistir a asamblea y hasta por 3 horas continuas y una adicional si se requiere desplazamientos.

- Para la Junta Directiva. Remunerado y de 8 días hábiles a la semana.

- Para la Subdirectiva Bogotá. Remunerado, 8 días hábiles al mes.

- Para comisiones sindicales. Remunerado. Se concede un máximo de 30 día hábiles al año, exclusivamente para la junta directiva central o para la Subdirectiva Bogotá.

- Para la comisión negociadora que sean principales y para el primer suplente. Remunerado. Dura desde el día en que se inicie la etapa de arreglo directo hasta el días en que ésta termine o se firme la convención, lo que ocurra primero.

- Para comités. Para los integrantes principales de los Comités de Reclamos y evaluación para asistir a la diligencia de descargos o a las reuniones citadas por la empresa y por el tiempo que duren estas reuniones.

Art. 25. Carteleras Sindicales. Suministradas por la empresa. En la oficina central, en las sucursales y en las oficinas y en cada piso. La información debe ser sólo acerca de asuntos internos del sindicato.

Art. 26 Suministro de información. Previa solicitud escrita:

- El último día hábil de cada trimestre: Nombre del empleado, categoría y puntaje, código, dependencia, nombre del cargo, sueldo, fecha de ingreso y de nacimiento, relación de cargos cancelados durante el trimestre; promociones, con detalles; relación de préstamos con detalles; relación de cargos nuevos y reclasificación, cubiertos por la convención; Valor de los abonos ordinarios... para pagos de préstamos de vivienda; balance semestral y listado comparativo de pérdidas y ganancia de las Empresas de Suramericana; total de empleados beneficiarios de

la presente convención, por rango de antigüedad sin tope de salarios.

- Semestralmente: Sueldos y prestaciones de los trabajadores beneficiarios, detallado y no individualizado. Detalle del costo anual de la convención colectiva para cada período; Resumen anual de todas las prestaciones extralegales pactadas y utilizadas por los beneficiarios. Relación de los trabajadores beneficiarios de la convención y retirados por: aplicación de los art. 7 y 6, retiros voluntarios. Relación de los trabajadores que hayan hecho uso de los siguientes beneficios: nacimiento o aborto, matrimonio, fallecimiento de familiares. Listado de trabajadores que recibieron bonificación por jubilación; monto promedio de las pensiones mensuales por jubilación; relación de pagos por prima de antigüedad, por cada año.

- Listado de retenciones de nómina a favor de ASES; valor de las primas de seguros pagadas por la empresa; número de trabajadores beneficiados por la convención que estén asegurados; composición familiar de cada trabajador beneficiado por la póliza de hospitalización.

Art. 27. Retención de la cuota sindical.

Art. 28. Publicación de la convención.

Comentarios

Al respecto, la convención colectiva de trabajo de Colseguros trae los siguientes aspectos:

Fuero sindical, lo amplía a dos más que la junta directiva nacional designe (art.10); Por su parte, la cc de Seguros Bolívar amplía también el fuero sindical a 8 delegados sindicales según lista que pase el sindicato.

En la cc de la Previsora, el fuero sindical se extiende por tres meses por encima de lo legal.

GUIA DE CONTENIDOS.

4.16 NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SINDICALISMO Y TERRITORIO

Esta parte incluye cláusulas convencionales que contengan beneficios a las comunidades

5. LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOCIO-ECONÓMICA.

Presentación.

En los últimos años Suramericana ha venido experimentando una reestructuración de su planta de personal en términos de una dramática disminución, la cual ha afectado de manera grave la asociación sindical de los trabajadores y trabajadoras. En efecto, mientras en 1996 laboraban en la empresa un total de 2.596 personas entre empleados (1.455) e intermediarios dependientes (1.141), en el 2002 el total había bajado a 1.490, es decir, un disminución del 43.95%, siendo más dramática la disminución del personal de intermediarios dependientes, que cayó en un 57.23%, frente a la de los empleados y empleadas, que disminuyó en un 31.1%.

Este proceso ha tenido un impacto profundamente negativo sobre la asociación sindical de los trabajadores, que de ser una organización mayoritaria, que en 1992 agrupaba a 1.089 afiliados que representaban el 85.68% del personal de empleados de la empresa¹⁰, pasó a ser una organización minoritaria que hoy agrupa al 20.35% de este personal.

La hipótesis que se puede construir a partir de estos datos, es que en el contexto de la apertura económica, donde se suponía que sería más fuerte la presencia de competidores externos por parte de empresas multinacionales especializadas en el ramo de los seguros, la empresa reestructuraría su actividad especializándose en sus aspectos más fuertes y de mayor generación de valor, construyendo alianzas estratégicas con otra empresas, y, de paso, avanzando en una estrategia de liquidación paulatina de la asociación sindical, con el objetivo de tener las manos libres para reducir uno de los factores de

¹⁰ Diagnóstico para la transformación de la Asociación de Empleados de Suramericana ASEES. Centro de Investigación y Asesoría Laboral, PROSEGUIR, 1993.

costo que más tiene a la mano controlar, como lo son los costos laborales.

Esta última estrategia contrasta con el discurso público del grupo, que ante la opinión pública del país, y externamente, se presenta como defensor de la institucionalidad democrática y como respetuoso de los derechos humanos fundamentales, mientras en la vida cotidiana de las empresas que controlan la realidad es otra muy contraria, como lo demuestra la realidad de Suramericana, en la que el Derecho al Trabajo y los derechos derivados del trabajo, como el de asociación y de negociación colectiva, que constituyen el núcleo central los Derechos Humanos¹¹, han sido gravemente vulnerados a través de una estrategia de reducción de personal y de paulatino debilitamiento de la organización sindical.

Mientras que la primera estrategia le ha permitido a Suramericana mantener su participación en los mercados de Generales e incrementar su participación en los de Vida¹², la segunda, en cambio, no ha tenido ningún impacto sobre su competitividad final, pues los costos laborales totales tienen una exigua participación sobre el valor del producto, como se observa en su evolución en los últimos años: 4.57% en 1999, 4.16% en el 2000 y 4.02% en el 2001¹³.

Este último resultado, en cambio, tiene un impacto distinto sobre los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sobre su estabilidad laboral y emocional, sobre el sentido de pertenencia afectivo real con la empresa, y sobre las posibilidades de avanzar en la construcción de sociedades más civilizadas, democráticas y pacíficas, que requieren del desarrollo de un aspecto fundamental como los el del "Capital Humano", que sólo se logra construir sobre la base de la confianza, del reconocimiento del otro, de la cooperación, del respeto y de la vigencia plena de los Derechos Humanos.

¹¹ Drzewcki, Krzysztof, El Derecho al Trabajo y los Derechos derivados del Trabajo. OIT, 1997.

¹² Suramericana, La situación económica y financiera, pág. 16. Corporación Proseguir, septiembre de 2002.

¹³ Ibid, anexos.

LOS RESULTADOS.

La encuesta que se le entregó a las empleadas y empleados de Suramericana fue respondida por un total de 221 personas, las cuales representan el 22.05% del total del personal de la empresa.

5.1 MÁS MUJERES QUE HOMBRES EN SURAMERICANA

Cuadro 1: La distribución por sexo.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	141	63,8
Masculino	71	32,1
Total	212	95,9

El 63.8% de los encuestado está representada por personas de sexo femenino, en tanto que el 32.2% son personas del sexo masculino. Para el total de la empresa la relación es de 59.78% y 40.22% respectivamente. Respecto de 1992 cuando el sindicato realizó una primera encuesta entre el personal de la empresa, la relación era de 57% personal femenino y 43% masculino, es decir, que la empresa ha mantenido a lo largo de la década más o menos la misma distribución de personal, siempre a favor del sexo femenino, una tendencia que es características de las empresas del sector servicios, en particular las del sector financiero.

¿Cuáles han sido las razones que ha tenido la empresa para preferir un personal mayoritariamente femenino y qué implicaciones tiene esta composición en la dinámica del sindicato, en sus estrategias y en los contenidos de la negociación colectiva?

La primera parte de la pregunta hace relación con las motivaciones que tienen las empresas para preferir una

población laboral predominantemente femenina. A veces se esgrimen razones ideológicas: que son más dóciles, honradas, responsables y aplicadas a su trabajo, que se implican menos en la vida sindical y política, además del rol “seductor” que pueden jugar en la venta de servicios y en la atención al cliente, etc., “razones” que se inspiran en la cultura machista y excluyente predominante en nuestra sociedad.

La segunda tiene que ver, por un lado, con la cultura dominante en las relaciones de trabajo, el autoritarismo y las expresiones machistas y sexistas que generalmente tiene su expresión en los lugares de trabajo, las presiones que pueden existir en contra de una maternidad plena¹⁴; por otro, con las condiciones específicas en que se desenvuelve su trabajo y su relación con las características propias de la mujer en contexto laborales como los nuestros, con los fenómenos de discriminación que pueden aparecer en los lugares de trabajo: condiciones salariales, promoción y ascensos, valoración de sus actitudes y capacidades.

¿Quiénes ocupan los principales cargos de la empresa? ¿En qué tipo de actividades se emplea generalmente a las mujeres dentro de la empresa? ¿Tienen cargos de dirección y manejo o son solamente cargos subordinados a otros ocupados por hombres? ¿Tienen las mujeres los mismos salarios que los hombres en idénticos cargos y con las mismas responsabilidades?

Finalmente, las mujeres, por su condición de madres y esposas, por llevar la maternidad, mantienen una sobre carga de ocupaciones que las hacen más vulnerables en muchos sentidos: para su capacitación y formación profesional y para su participación activa en la vida sindical y política. ¿Como armonizar la vida familiar, laboral y sindical?

Estas condiciones tienen una implicación negativa en sus posibilidades para participar activamente en la vida sindical, lo que obliga al sindicato a tenerlas en cuenta y a reivindicarlas a

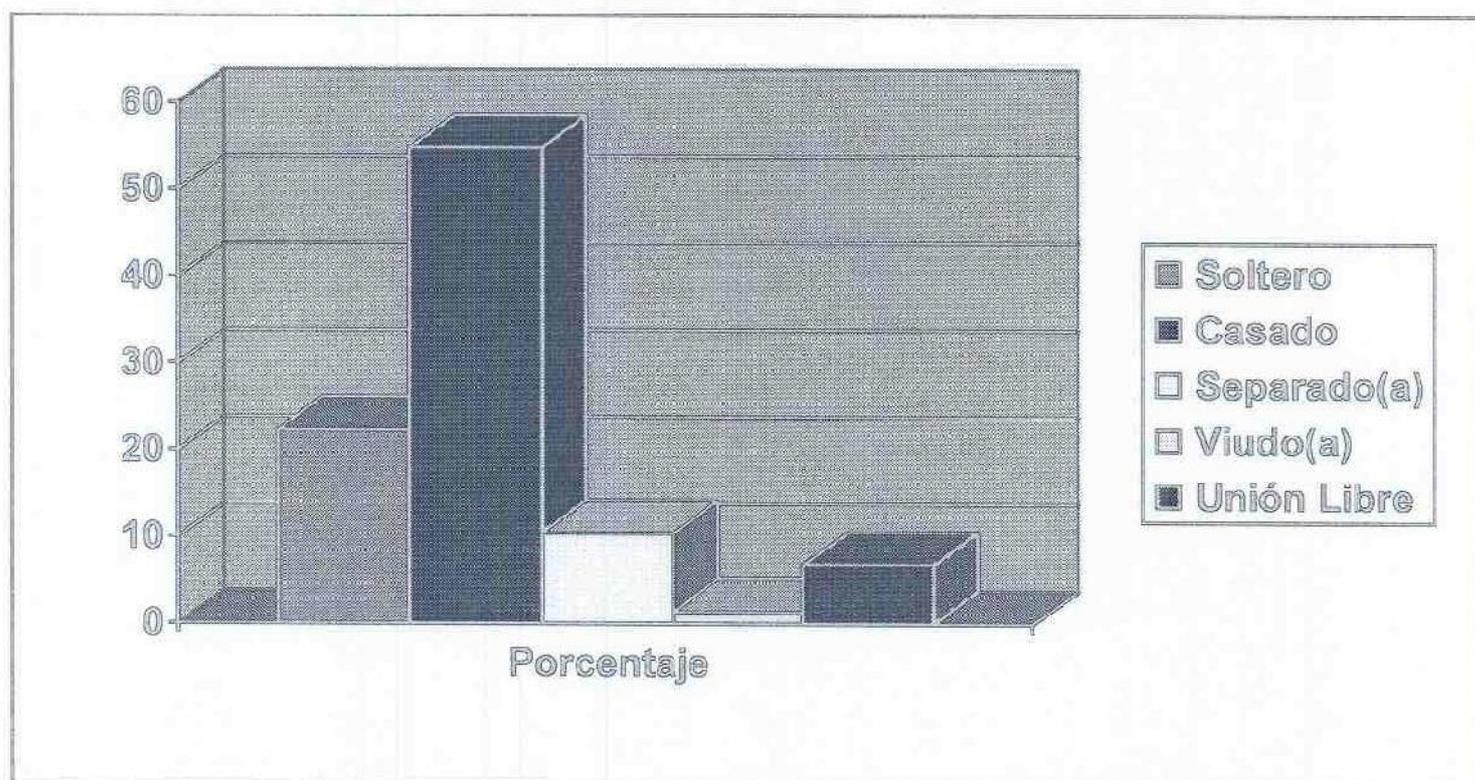
¹⁴ El promedio de hijos e hijas de las trabajadora encuestadas es apenas de 0.9, en tanto que la tasa media de los hogares en Colombia es de 2.

partir de sus problemáticas específicas, y a que estas se reflejen en los contenidos de la negociación colectiva.

A este respecto, resulta extraño que la convención colectiva de ASES y Suramericana no incluya ninguna reivindicación que de cuenta de los problemas específicos de las mujeres, siendo que ellas constituyen la población mayoritaria de la empresa. Aquí en este punto habría que reivindicar asuntos como la maternidad, el cuidado de los niños, las posibilidades de formación y capacitación, etc.

5.2 ESTADO CIVIL

Gráfico 1: El Estado Civil de los empleados de Suramericana.



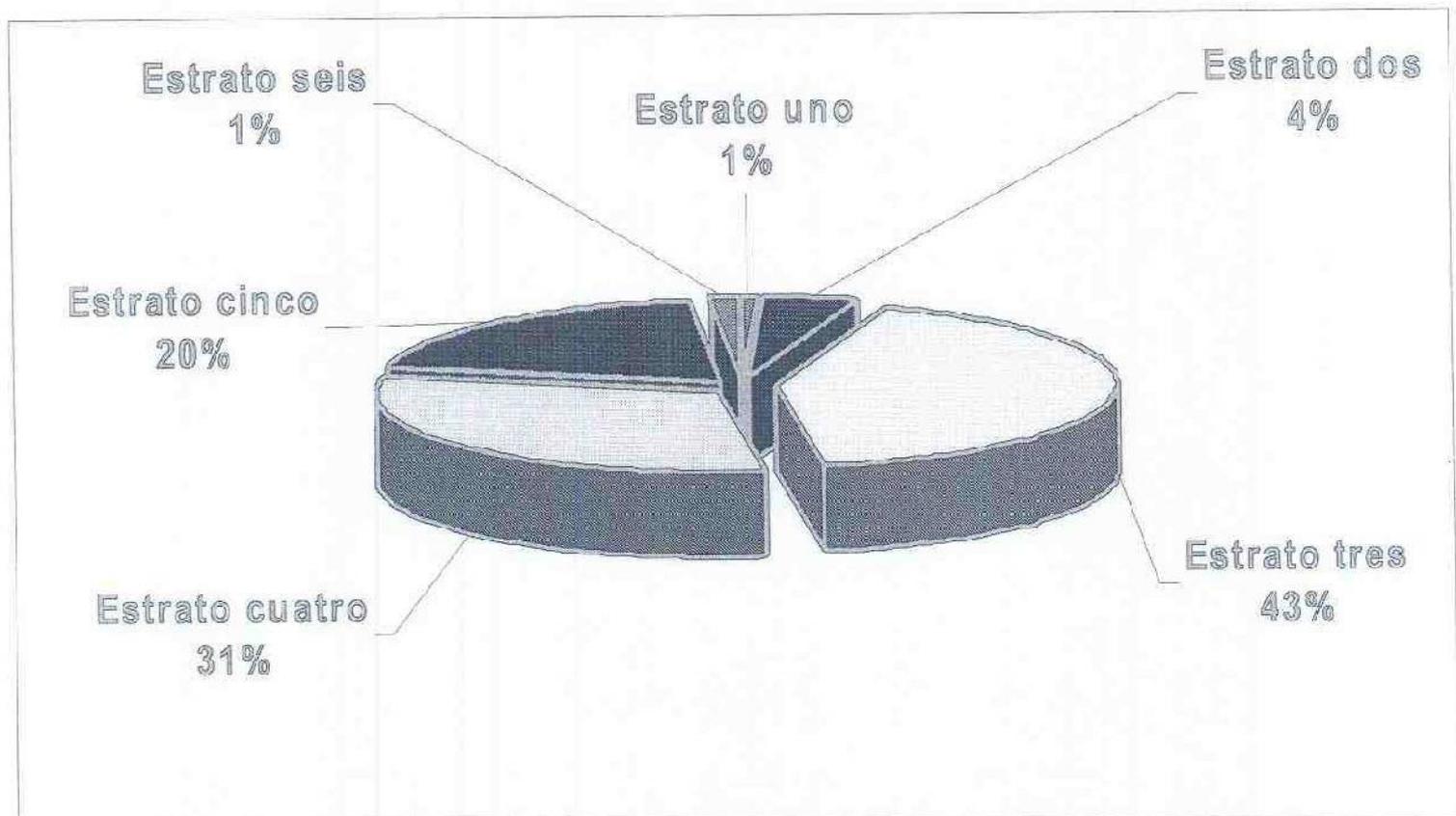
En relación con el estado civil de los empleados y empleadas de Suramericana, o al menos de quienes respondieron la encuesta, el 54.8% son casados y el 6.8% viven en unión libre. Es decir, el 61.6% de los empleados y empleadas de la empresa están en matrimonio. Si a ello agregamos los separados y separadas (10.4%) y los viudos y viudas (1.4%), nos encontramos con un factor en el que los temas de familia, en particular la educación

de los hijos e hijas, la vivienda y la salud, y la estabilidad laboral se vuelven esenciales.

Por otro lado, para el 22.2% de los encuestados que están en condición de solteros y solteras, son muy importantes los temas relacionados con la prima y licencia de matrimonio, la vivienda y su educación y formación profesional.

5.3 ESTRATO SOCIO-ECONOMICO Y LA DISTRIBUCION POR CATEGORÍAS.

Gráfico 2: El estrato socioeconómico.



Apenas el 5% de los encuestados identificaron su estrato de vivienda entre el 1 y el 2; el 40.7% viven en estrato 3 y casi la mitad, el 49.8% habitan en los estratos 4, 5 y 6, en este último sólo el 1.4%.

Esta información es necesario cruzarla con el nivel de ingresos, puesto que a mayo del 2003 la canasta familiar para ingresos bajos costaba \$728.065, en tanto que la de ingresos medios

tenía un valor de \$1.808.990. ¿Cómo responden las remuneraciones establecidas en la empresa a la necesidad de acceder a un nivel de ingresos que posibilite un nivel de vida digno?

Según los resultados de la encuesta, el 70.1% de quienes la respondieron se ubicaron en la categoría 7, los cuales devengan un sueldo que en promedio es de \$1.452.384, es decir, el sueldo que devenga este personal apenas cubre el 80.28% del valor de la canasta familiar para ingresos medios del mes de abril de 2003.

Cuadro 2: Distribución por categorías

	Frecuencia	Porcentaje
0	1	0,5
Categoría uno	2	0,9
Categoría dos	2	0,9
Categoría tres	3	1,4
Categoría cuatro	4	1,8
Categoría seis	7	3,2
Categoría siete	155	70,1
Categoría ocho	5	2,3
Categoría nueve	14	6,3
Categoría 10	6	2,7
Mantenimiento	6	2,7
12	4	1,8
Total	209	94,6

Sobre este aspecto la información que entrega la empresa sobre las curvas salariales y el personal escalafonado, noviembre 2002-2003, cubierto por la convención colectiva, sólo 10 personas devengaban un sueldo inferior al valor de la canasta familiar de ingresos bajos, y sólo 23 personas, es decir, el 11.55% devengaban un sueldo superior al valor de la canasta familiar de ingresos medios.

Si esta información la proyectamos a la totalidad del personal que labora en la empresa nos encontramos con una situación bastante precaria, en la cual la mayoría, esto es, cerca del 80% no devengan un sueldo básico que les permita cubrir las necesidades de su canasta familiar (la de ingresos medios), y que tienen, por tanto, que echar mano de sus prestaciones legales y extralegales para tratar de cubrir sus necesidades socio-económicas.

Sólo a condición de agregar las primas legales y extralegales que se han pactado en convención colectiva y de agregar las cesantías, lo cual supondría un ingreso promedio mes de \$1.947.238, el promedio de los empleados y empleadas de la empresa estarían en condición de cubrir el valor de la canasta familiar del mes de mayo de 2003, en 107.7%, agregando que con seguridad este ingreso resulta deficitario a partir del momento en que se inicie la discusión del pliego de peticiones.

Muy seguramente, esta precariedad en los ingresos que se han establecido en la empresa, y que se han favorecido por las políticas antisindicales desarrolladas por ésta en los últimos años, deben tener su reflejo en los niveles de endeudamiento que han tenido que asumir la mayoría del personal, pues para vivir en estratos 3, 4 y 5 y para aparecer como un empleado o empleada de Suramericana se requiere de unos ingresos mayores, que aunque el trabajo y sus resultados los justifica plenamente, la política salarial de la empresa no lo permite.

5.4 LA ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL DE SURAMERICANA

Por rangos de antigüedad, la mayor proporción de los empleados de la empresa, o al menos los que contestaron la encuesta, se sitúan entre 5 y 10 años, representando el 25.8%; le siguen los ubicados entre 10 y 15 años, que representan el 19.5%; luego aparecen los ubicados entre 15 y 20 años, representando el 12.7%; siguen los que tienen entre 20 y 23 años de antigüedad, que representan el 12.2%; y con más de 23 años en la empresa aparecen el 24.4%. Apenas el 1.4% manifestaron tener una antigüedad menor de 5 años.

Cuadro 3: Rangos de Antigüedad

	Frecuencia	Porcentaje
Hasta cinco años	3	1,4
De 5 a 10 años	57	25,8
De 10 a 15 años	43	19,5
De 15 a 20 años	28	12,7
De 20 a 23 años	27	12,2
De 23 años en adelante	54	24,4
Total	212	95,9

De acuerdo con los datos anteriores, una buena proporción de los trabajadores de la empresa, cerca del 43% no habían cumplido los 10 años de antigüedad en la empresas cuando entró en vigencia la ley 50 de 1990, que modificó las normas de estabilidad existentes hasta ese año, en el sentido de que, quienes en ese momento ya habían pasado el umbral de los 10 años de antigüedad sólo podían ser despedidos mediante justa causa comprobada y su despido injustificado daba acción de reintegro.

Por otro lado, la alta proporción de trabajadores que al momento de entrar en vigencia la ley 50/90, el 49.3% se hallaban en el viejo régimen de liquidación de cesantías, los hacía muy susceptibles de presiones de todo tipo, bien para que renunciaran al viejo régimen de cesantías, bien para que se acogieran a planes de retiro anticipados que abrieran espacios para imponer regímenes de contratación más precarios y flexibles y de paso debilitar la asociación sindical.

Finalmente fue esto lo que ocurrió y que condujo a la empresa al desarrollo de estrategias antisindicales, como las que se comenzaron a implementar a partir de 1997 frente a la negociación colectiva, que condujeron a la asociación sindical a la situación minoritaria en la que hoy se encuentra.

Paradójicamente, al mismo tiempo, la alta proporción de trabajadores que ya tienen una relativa estabilidad laboral en la

empresa, hace que sean muy importantes para la asociación sindical estrategias de sindicalización entre estos empleados, para lo cual es necesario que el sindicato se dote de políticas muy claras en relación con la promoción de la sindicalización y con la extensión y defensa de la contratación colectiva.

5.5 ZONA DEL PAIS DONDE LABORA

En 1992 cuando la Corporación Proseguir realizó su diagnóstico para la transformación de ASES, Medellín presentaba prácticamente la misma distribución de afiliados y delegados que presenta la actual encuesta, 59.4-60.5% respectivamente; en cambio, Bogotá y Cali presentaron evoluciones significativas: 13.5% la primera en 1992 frente a 26.2% en el 2003, y Cali 10.5% en 1992 frente a 6.8% en el 2003. Las demás regiones no tuvieron modificaciones significativas.

Cuadro 4: Distribución del personal por zonas

	Frecuencia	Porcentaje
Zona de Medellín(Medellín-Envigado)	128	57,9
Zona Centro(Bogotá-Ibagué)	58	26,2
Zona SurOccidental(Cali, Palmira..)	15	6,8
Zona Costa Norte(Barranquilla..)	8	3,6
Zona Nordeste(Cúcuta, Bucaramanga)	3	1,4
Total	212	95,9

Los datos anteriores sugieren que la empresa mantuvo la misma relación de personal en Medellín y en las otras regiones diferentes la sur occidental, fortaleció su posición en la zona centro o al menos en la capital y la disminuyó en la zona sur occidental. No obstante, los datos no nos dicen nada sobre la forma en que la empresa se reestructuró. Lo que sí sabemos es que en 1991 la empresa contaba con 1415 empleados, 1.271 en 1992 y 950 en el 2003.

Conviene que la asociación sindical indague sobre el tipo de reestructuraciones que están experimentando las empresas de seguros: tecnología, organización del trabajo, características del personal que prefieren enganchar, el tipo de servicios y productos que ofrecen y a forma como estos se ofrecen y venden. Esto es necesario para que la asociación tenga la capacidad de adoptar una estrategia anticipativa que le permita ser propositivo y superar de esta manera una debilidad que es común a muchas organizaciones sindicales: reaccionar ante hechos cumplidos cuando ya la acción del sindicato no tiene ninguna capacidad de incidir sobre las políticas de la empresas.

5.6 AFILIACIÓN SINDICAL Y COBERTURA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Cuadro 5: Afiliación a ASES

	Frecuencia	Porcentaje
Si	124	56,1
No	97	43,9
Total	221	100

Cuadro 6: Se beneficia de la convención colectiva

	Frecuencia	Porcentaje
Si	202	91,4
No	15	6,8
Total	217	98,2

Resulta significativa la importante participación que tuvieron personas no sindicalizadas en relación con la implementación de esta encuesta, las cuales representaron el 43.9% del total de encuestados, la mayoría de las cuales no se beneficia de la convención colectiva.

En relación con la tasa de afiliación a la asociación sindical, actualmente esta está en el 21.1%, cuando llegó a estar en el 89.8% en 1991 y el 85.68% en 1992. Para la asociación es

fundamental tener claro qué fue lo que pasó con esta drástica disminución de la tasa de afiliación: qué tanto se debe a estrategias de la empresa que la asociación sindical no supo enfrentar, y qué se debió a políticas y a estrategias equivocadas, y qué tanto fue el resultado de la ausencia de política y estrategias sindicales que le permitieran responder adecuadamente a los cambios en las estrategias de la empresa y a los propios del mundo del trabajo.

Tener claro esto y adoptar las políticas convenientes es más urgente todavía en la actual coyuntura que vivimos, caracterizada por el desarrollo de políticas antisindicales por parte del Estado y por una opinión bastante desfavorable por parte de amplios sectores de la llamada “opinión pública”.

5.7 LOS PROBLEMAS DE EDUCACIÓN QUE SE IDENTIFICAN EN LA ENCUESTA.

En los cuadros que siguen aparecen las respuestas de los encuestados en relación con el tema de la educación y la formación profesional.

5.7.1 LOS NIVELES EDUCATIVOS.

El 54.7% de los encuestados y encuestadas señalaron un nivel educativo relativamente alto: 15.8%, pregrado universitario, 35.3% tecnológico, y 3.6% postgrado. En estos niveles se situó el 54.7% de los encuestados. Con formación secundaria completa aparecen el 32.1% y sólo el 3.2% tienen el nivel de educación primaria.

Cuadro 7: Niveles educativos y expectativa de educación de los empleados y empleadas de Suramericana.

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel educativo		
Primaria	7	3,2
Secundaria	71	32,1
Pregrado Universitario	35	15,8
Tecnológico	78	35,3
Postgrado	8	3,6
Otro Cual	14	6,3
Total	213	96,4
Estudia actualmente		
Si	35	15,8
No	183	82,8
Total	218	98,6
Tiene decidido seguir estudiando en los años 2004 y 2005?		
Si	87	39,4
No	114	51,6
3	1	0,5
Total	202	91,4
Si usted decide estudiar o seguir estudiando indique los niveles		
Secundaria	1	0,5
Universidad(pregrado)	38	17,2
Universidad(postgrado)	24	10,9
Tecnológico	13	5,9
Otro. Cuál	9	4,1
Total	85	38,5

Una primera pregunta que surge de la constatación de este resultado, es la de si la gente se encuentra ubicada en oficios y actividades que correspondan efectivamente a sus niveles profesionales y de formación o, por el contrario, se encuentra en

la situación del “subempleado” que labora en actividades completamente ajenas a la formación que ha recibido, lo cual no sólo genera problemas relacionados con la valoración económica de su formación, con la productividad y calidad del trabajo, sino insatisfacciones personales que afectan la autoestima de las personas y su propio rendimiento laboral.

¿Qué tanto se corresponde las expectativas de los empleados y empleadas de Suramericana respecto de la formación que tienen frente a las posibilidades de mejoramiento de sus condiciones de remuneración y de trabajo? ¿Qué tanta aplicación tiene aquello que se consigna en el documento sobre la misión corporativa de la empresa, de que “en Suramericana concebimos al ser humano como centro de nuestra actividad”, de que “propendemos por el desarrollo integral de nuestros empleados e intermediarios, estimulamos su capacitación y participación y les reconocemos igualdad de oportunidades en un marco de eficiencia laboral y excelente ambiente de trabajo”?

Por otro lado, existe una buena proporción de persona de la empresa, el 15.8% de los encuestados, que se encuentran actualmente estudiando, y el 39.4% que manifiestan abiertamente su voluntad de continuar con sus estudios en los próximos años: universidad el 17.2%, estudios de postgrado el 10.9% y tecnológico el 5.9%.

Los datos anteriores muestran la importancia que para una buena proporción de los trabajadores de la empresa tiene su educación y formación profesional, un fenómeno que es cada vez más extendido en el mundo del trabajo, en el que las exigencias de formación profesional son cada vez mayores.

Al respecto es necesario identificar las políticas que pueda tener la empresa para favorecer, estimular y asegurar condiciones para que, efectivamente, la gente pueda estudiar y avanzar en su formación profesional. Por otro, es necesario que la asociación sindical reivindique a través de la negociación colectiva la adopción de políticas por parte de la empresa que respondan efectivamente a estas necesidades y que ellas se

puedan concretar a través de auxilios, horarios y jornadas de trabajo especiales, y la incidencia de la mayor formación y profesionalización en el mejoramiento de las condiciones de remuneración, de trabajo y en las posibilidades reales de promoción dentro de la estructura general de cargos y categorías.

El tema de la formación profesional incluye, además, el de las propias iniciativas que las empresas desarrollan por sí mismas, o en convenios con otras entidades de formación profesional, en relación con las necesidades de formación de sus empleados y empleadas y aplicadas al trabajo concreto, ante las cuales es necesario que la asociación sindical incida para ampliar sus contenidos de tal forma que se fortalezca la capacidad de empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, para que sean certificadas por entidades especializadas, y para que también tenga incidencia laboral.

5.7.2 LOS COSTOS DE LA EDUCACIÓN.

En relación con los costos que asumen los trabajadores por su educación y formación profesional, una de las personas encuestadas que manifestó estar en nivel de secundaria expresó que su costo anual es de \$2.000.000 (¿?). En universidad o pregrado, 11 personas, el 4.9% de los encuestados manifestaron tener costos entre \$1.400.000 y \$4.600.000 al año, con sólo un caso donde los costos se suben a los \$10.000.000 al año (¿?). De 8 casos de postgrado, en el 3.6% los costos anuales varían entre \$500.000 y \$4.000.000 anuales. En el nivel tecnológico se reportó un caso (4.5%) con un costo de \$3.000.000. Finalmente, en otros, se reportaron 5 casos (el 23.3%) con costos que varían entre \$190.000 y \$1.500.000 anuales.

Respecto del auxilio educativo que la empresa otorga, el 9.0% de los encuestados lo recibe en cuantías que oscilan entre \$105.000 y \$2.000.000 al año. Como se ve en el cuadro, este auxilio dista mucho de cubrir el costo real que la educación y la

formación profesional representa para la mayoría de los que estudian.

Cuadro 8: Costos de la educación de los empleados y empleadas.

Costo Anual Secundaria		
Costo	Frecuencia	Porcentaje
2.000.000	1	0,5
Costo Anual Universidad Pregrado		
1.400.000	1	0,5
2.000.000	2	0,9
2.195.000	1	0,5
3.000.000	1	0,5
3.120.000	1	0,5
4.000.000	1	0,5
4.300.000	1	0,5
4.400.000	1	0,5
4.600.000	1	0,5
10.000.000	1	0,5
total	11	5
Costo Anual Universidad Postgrado		
500.000	2	0,9
1.200.000	1	0,5
1.400.000	1	0,5
2.100.000	1	0,5
2.500.000	1	0,5
3.022.000	1	0,5
4.000.000	1	0,5
Total	8	3,6
Costo Anual Tecnológico		
3.000.000	1	0,5
Costo Anual de Otros		
190.000	1	0,5
500.000	1	0,5
1.182.500	1	0,5
1.500.000	2	0,9
Total	5	2,3
Diplomado	1	0,5
Idiomas	1	0,5
Impuestos	1	0,5
Inglés	2	0,9
Publicidad	1	0,5

Cuadro 9: Auxilio Educativo otorgado por la Compañía. Monto Anual

Monto del auxilio	Frecuencia	Porcentaje válido
105.000	1	5
200.000	1	5
240.000	1	5
440.000	1	5
500.000	1	5
720.000	1	5
787.118	1	5
900.000	2	10
1.000.000	4	20
1.400.000	1	5
1.500.000	1	5
1.530.000	1	5
1.800.000	1	5
2.000.000	3	15
Total	20	100

5.7.3 LOS PROBLEMAS DE EDUCACIÓN DE HIJOS E HIJAS DE EMPLEADOS DE SURAMERICANA.

Sobre el tema de la educación de la familia de los empleados de Suramericana, las respuestas a la encuesta permiten identificar la problemática derivada de la necesidad de responder a la adecuada educación de los hijos e hijas y de otras personas a cargo del empleado. Los resultados de la encuesta nos permiten acercarnos al problema de cuáles son las obligaciones que en materia de la educación de los hijos asumen los empleados de Suramericana, datos que pueden ser aplicados a todo el universo de empleados y empleadas de la empresa.

De los 204 encuestados, 158 empleados, es decir, el 71.49% de la muestra contestaron tener una persona a cargo; 35 personas, (el 15.83%), tienen 2 personas a cargo; 6 personas (el 2.71%) tienen 3 personas a cargo; y 5 (el 2.26%) señalaron que tenían 4 persona a cargo de su educación.

Por niveles educativos los resultados fueron los siguientes (ver cuadro 10):

- **En guardería y preescolar.** 33 personas, es decir, el 14.93% de la muestra tienen 34 personas a cargo en este nivel. Si este dato lo aplicamos a todo el universo del personal de la empresa serían 142 personas en este nivel.
- **Primaria.** En este nivel, 50 personas (22.62%) manifestaron tener una persona a cargo; 9 personas tienen 2 a cargo cada una; y dos más manifestaron tener 3 y 4 personas a cargo respectivamente. En total son 75 en el nivel de primaria para toda la muestra, 262 para toda la empresa.
- **Secundaria.** En este nivel se encontraron estudiando 84 personas a cargo de los empleados y empleadas. De estos 45 expresaron tener a cargo una persona, 15 responden por 2; 3 tienen 3 a cargo cada una y una persona tiene a cargo 4 en este nivel. Para toda la empresa serían 258 persona a cargo en este nivel.
- **Universidad.** Personas a cargo en este nivel 62: para toda la empresa 181.
- **Otros.** 11 personas a cargo en este nivel, 34 para todo Suramericana.

Una primera pregunta que es necesario hacer en relación con estos resultados, es acerca del costo promedio que representa para cada empleado la educación de cada una de las personas que tiene a cargo en cada uno de los anteriores niveles. En promedio cada persona de la empresa tiene 1.2 hijas o hermanos a cargo para atender su educación básica y superior.

La anterior pregunta se relaciona con el tipo de institución en el que los empleados y empleadas de Suramericana tienen matriculadas estas personas. Por las deficiencias y problemas que presenta la educación pública en los niveles básicos y por el estrato donde habita la mayoría de los trabajadores de la empresa, difícilmente los tengan en este tipo de instituciones. Así al menos lo dejan ver los resultados de la encuesta.

Cuadro 10: Niveles de educación de hijos e hijas.

Empleados	Personas a cargo	Total
Número de hijos y/o hermanos a cargo suyo que estudien actualmente		
61	1	61
71	2	142
19	3	57
2	4	8
Total		268
1. Número total de hijos o hermanos en Guardería/Preescolar		
32	1	32
1	2	2
Total		34
2. Número total de hijos o hermanos en Primaria		
50	1	50
9	2	18
1	3	3
1	4	4
Total		75
3. Número total de hijos o hermanos en Secundaria		
41	1	41
15	2	30
3	3	9
1	4	4
Total	84	84
4. Número total de hijos o hermanos en Universidad		
29	1	29
9	2	18
1	3	3
3	4	12
Total		62
5. Número total Otros		
6	1	6
1	2	2
1	3	3
Total		11
Total		266

En efecto, aunque no todos los encuestados contestaron las preguntas sobre los costos de la educación de las persona que tienen a su cargo, un buen porcentaje de empleados ha señalado costos que a primera vista parecen sorprendentes: en Preescolar, por ejemplo, sólo un caso (2.9%) señaló un costo de apenas \$35.000 al año; 9 casos (26.47%) que van desde los \$165.000 anuales hasta el millón de pesos. Entre uno y dos millones encontramos 8 casos (23.52%); entre 2 y 3 millones se encontraron 5 casos (14.7%); se presentó un caso de \$3.500.000; tres casos (8.82%) entre 4 y 5 millones y uno de \$5.390.000.

Si cruzamos estos costos con el monto de los auxilios anuales que están definidos por la convención colectiva, encontramos que estos resultan completamente insuficientes, que son necesario ajustarlos más a la realidad de los costos educativos que asumen los empleados por la educación de sus hijos e hijas.

Para primaria el comportamiento de los costos son también semejantes: Apenas tres casos (4.0%) señalan costos inferiores a los \$100.000 anuales; entre 100 mil y 500 mil se presentaron 10 casos (13.33%); entre 500 y 800 mil, 7 casos (9.33%); entre 880 mil y el millón, 4 casos (5.33%); entre uno y tres millones, 20 casos (26.66%); y demás de 3 millones, 6 casos (8.0%).

Respecto a los auxilios que están convenidos por convención colectiva para primaria aquí también se presenta una gran diferencia respecto a los costos, pues estos en la mayoría de la veces son apenas de \$240.000 y el auxilio máximo que registró la encuesta fue de \$500.000, en tanto que el 50% de los empleados registran costos superiores a este tope..

Para secundaria, los costos presentan las siguientes características: sólo se presenta un caso de menos de \$100.000; entre 100.000 y 200.000 se presentan 10 casos, es decir el 11.9%; entre 200.000 y 300.000, 4 casos (4.76%); entre 300.000 y 500.000, 3 casos (3.57%); entre 500.000 y un millón, 6 casos (7.14%); entre un millón y dos, 11 casos

(13.1%); entre 2 y 3 millones, 6 casos; entre 3 y 4 millones, 5 casos; entre 4 y 5 millones, 3 casos y más de 5 millones, 3 casos, es decir el 3.57%.

Cuadro 11: Auxilios educativos. Monto anual

Costo	Frecuencia	Porcentaje	Costo	Frecuencia	Porcentaje
Guardería/preescolar			Primaria		
100.000	1	0,5	100.000	2	0,9
105.000	1	0,5	126.000	1	0,5
150.000	1	0,5	150.000	2	0,9
200.000	2	0,9	170.000	1	0,5
220.000	4	1,8	200.000	3	1,4
240.000	9	4,1	220.000	5	2,3
250.000	1	0,5	230.000	1	0,5
252.000	1	0,5	240.000	14	6,4
440.000	1	0,5	250.000	5	2,3
700.000	1	0,5	270.000	1	0,5
720.000	1	0,5	300.000	1	0,5
6.000.000	1	0,5	330.000	1	0,5
Total	24	10,9	420.000	1	0,5
Secundaria			450.000	1	0,5
100.000	2	1,0	600.000	1	0,5
150.000	2	1,0	660.000	1	0,5
170.000	1	0,5	total	41	
200.000	3	1,5	Universidad.		
220.000	5	2,5	180.000		
230.000	1	0,5	200.000		
240.000	14	7,0	220.000		
270.000	1	0,5	230.000		
300.000	1	0,5	240.000		
330.000	1	0,5	Otros		
420.000	1	0,5	240000	1	0,5
450.000	1	0,5	430000	1	0,5
600.000	1	0,5	Total	2	0,9
660.000	1	0,5			
1.260.000	1	0,5			
Total	41				

Es decir, de 84 personas que aparecen señaladas en la encuesta como persona a cargo del trabajador en el nivel de secundaria, el 33.33% de los casos corresponden a costos que superan el millón de pesos

En relación con los costos de universidad, de un total de 41 respuestas que registran los costos que deben asumir los empleados, solamente 5 casos (12.2%) son de menos del millón de pesos; entre el millón y dos, se presentaron 5 casos; entre

dos y tres, 8 casos (19.5%); entre tres y cuatro, 5 casos, entre cuatro y cinco, 10 casos (24.4%) y con costos de más de 5 millones, 8 casos. La encuesta incluso registró dos casos (4.87%) de 12 y 17 millones respectivamente.

Una vez más aquí, los costos de la educación superior están muy por encima de los auxilios establecidos por convención colectiva.

Respecto al costo anual de "otros", se presentaron 7 casos, uno sólo con un costo de \$1.800, dos casos de 450.000 y 700.000; dos más de 1.200.000 y 1.500.000, y otros dos de 2.500.000 y 2.748.000. Aquí también los costos superan ampliamente los auxilios consignados en convención colectiva.

Las respuestas anteriores hacen referencia a los costos de matrículas y pensiones. Ellas no nos hablan de la totalidad los costos que implica la educación de un hijo o una hija. Se hace necesario entonces construir la canasta básica de los costos educativos promedio de los trabajadores de Suramericana, para lo cual es necesario indagar en qué tipo de colegios y de instituciones educativas tienen matriculados los hijos e hijas, cuánto es el costo promedio de los útiles escolares, uniformes, loncheras, transporte, etc., y cruzarlo con los auxilios establecidos en la convención colectiva. Se trata de aquí de construir argumentaciones que nos permitan no sólo mejorar los auxilios educativos establecidos en convención colectiva, sino también la remuneraciones totales de tal manera que podamos acceder a un nivel de vida mejor que permita cubrir las necesidades básicas de nosotros y de nuestras familias.

5.8 La Vivienda.

La mayoría de los trabajadores de la empresa, el 81.0%, tienen ya resuelto el problema de vivienda, la menos en lo que hace a la propiedad de esta. La encuesta no indago sobre otro tipo de problemáticas relacionadas con este tema: deudas hipotecarias, característica de la vivienda, mejoras, o si la que se posee se

compró con recursos propios o se obtuvo además con préstamo por parte del Fondo Convencional y si requiere o no un segundo préstamo.

Gráfico 4: La vivienda de los empleados y empleadas.



Aunque aparentemente la mayoría haya resuelto ya este problema, este sigue siendo todavía un tema de interés para todos los trabajadores y su inclusión en la negociación colectiva sigue siendo necesario, ya no para dar respuesta a problemas relacionados con la compra o construcción, sino con otros como los señalados arriba. Por ello, para fortalecer la capacidad argumentativa de la asociación es necesario avanzar en una mayor comprensión de las diferentes variables del problema de la vivienda.

5.8 LA POLIZA.

12. Usted se trasladó a la nueva póliza de salud suramericana ofrecida por la empresa en noviembre de 2002?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	104	47.1
No	95	43
	199	90

Un 90% de los encuestados y encuestadas respondió a la pregunta que indagaba sobre el cambio de póliza. Aunque no todos dieron razones, el 47.1% que respondió afirmativamente, expresaron razones como que la nueva póliza “tiene mayor cobertura”, que “es mejor” y “que es más global” y “ofrece más garantías”. Un 5% de los que respondió a esta pregunta manifestó no tener póliza; el 7.5% que no se ha cambiado manifestó como razón que la nueva póliza es “más costosa”, y el 2% manifestó no tener ningún conocimiento.

5.9 LA PERCEPCIÓN SOBRE LA ASOCIACIÓN SINDICAL.

Cuadro 13: Es necesario que en suramericana de seguros exista una organización sindical?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	205	92,8
No	8	3,6
Total	213	96,4

Cuadro 14: Está de acuerdo o no con que las remuneraciones y demás prestaciones sean fijadas de manera unilateral por suramericana?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	47	21,3
En desacuerdo	161	72,9
Total	208	94,1

Las respuestas a las anteriores dos preguntas no guardan coherencia entre si: por un lado, para el 92.8% de los encuestados es completamente necesario la existencia de una organización sindical en la empresa, en cambio, el 21.3% manifiesta estar de acuerdo con que la empresa fije de manera unilateral las remuneraciones y demás prestaciones.

La incoherencia se presenta en relación con la importancia de un sindicato en una empresa, en tanto limita la unilateralidad y arbitrariedad del propietario o empresario, estableciendo entre los trabajadores y este una situación de igualdad o de simetría

que en ausencia de un sindicato o de una asociación de trabajadores no es posible que se de. En efecto, aunque ante la ley todos "somos iguales", en la vida, y más aun en las relaciones laborales, las relaciones entre las personas son relaciones entre desiguales, relaciones basadas en el poder y en la subordinación.

Justamente, la función que cumple una asociación sindical es la de darle poder a quienes se afilian a ella, creando condiciones jurídicas y políticas para que sus intereses y derechos se puedan visualizar y reivindicar, y para que sean reconocidos como interlocutores necesarios para la resolución de todos los asuntos que tienen que ver con el trabajo.

Es en esta perspectiva que se inscribe la negociación colectiva como el principal mecanismo de acción de los sindicatos. La negociación colectiva constituye un importante mecanismo de participación de los trabajadores en decisiones que tienen que ver en los ámbitos de la empresa, en el marco social y económico y en el ámbito internacional¹⁵. Esta acción ha permitido avanzar de manera notable la civilización de las relaciones de trabajo en la mayoría de los países como es evidente, por ejemplo, en la evolución que éstas han tenido en la mayoría de los países Europeos, en los Estados Unidos y en Canadá, dónde son visibles los cambios que los sindicatos han logrado imponer en materia de los derechos relacionados con el trabajo.

De la misma manera, esta acción ha contribuido enormemente en la evolución y reconocimiento de los Derechos Humanos, desde la admisión de la primera generación como son los derechos civiles y políticos; hasta la proclamación y paulatina aceptación de los derechos de segunda generación, es decir, los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) que hacen posible el acceso real a una vida digna y autónoma, que convierten la noción de libertad y de igualdad en una posibilidad de disfrute real para todas las personas y no en una entelequia puramente filosófica muy lejana de la vida cotidiana de la mayoría de la población.

¹⁵ La negociación colectiva articulada, una propuesta estratégica. OIT, PLADES. 2001.

La negociación colectiva se limita en principio a reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre las partes. La OIT la define como “la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato colectivo”, el cual se define como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por un parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional” (Recomendación No. 91 de la OIT).

Esta concepción de la organización y de la negociación colectiva es necesario destacarla siempre ante toda la comunidad laboral de la empresa, no sólo para darle legitimidad a lo que hacemos, sino también para promover entre los empleados y empleadas la necesidad de fortalecer la asociación, como condición para que efectivamente esta pueda cumplir con su misión e incidir de manera positiva en la políticas de la empresa.

Desde otra perspectiva, los desarrollos contemporáneos que ha tenido el concepto de democracia destacan dentro de este el de “Ciudadanía Económica”¹⁶, según el cual el concepto de ciudadano se ha ido extendiendo paulatinamente a otras esferas sociales, como es el caso de la económica, para indicar que los afectados por las decisiones que en ella se toman son “sus propios señores” y no súbditos, lo cual implica que han de participar de forma significativa en la toma de las decisiones que los afectan.

En esta concepción se concibe a la empresa como una institución cuya meta no sólo consiste en satisfacer los intereses de los accionistas, porque reconoce que en ella convergen los intereses de distintos grupos, implicados todos ellos por su actividad: directivos, trabajadores, accionistas, consumidores, proveedores, competidores y los indirectamente afectados. En este sentido, cada uno de los afectados por las

¹⁶ Cortina, Adela, Ciudadanos Globales.

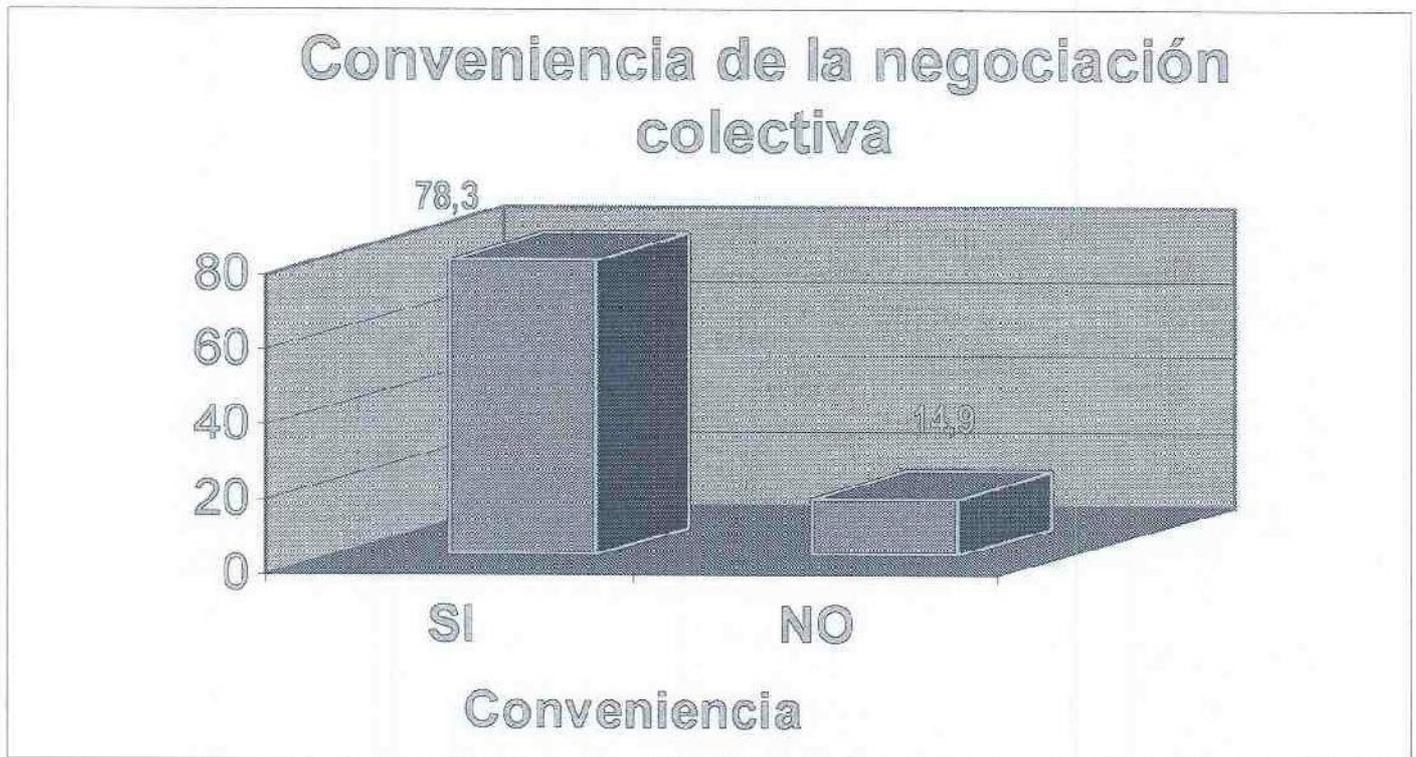
decisiones empresariales es un “Ciudadano Económico”, y no un súbdito; un protagonista y no un sujeto paciente de la actividad empresarial. Y para ser reconocidos como tales una condición es tener la capacidad de incidir en las decisiones empresariales, como aquella que determinan las remuneraciones y demás prestaciones, y esto sólo es posible si los empleados y empleadas contamos con una fuerte asociación sindical.

5.10 LA CONVENIENCIA O NO DE PRESENTAR PLIEGO DE PETICIONES

De acuerdo con las condiciones del país, casi el 15% de los encuestados no cree conveniente que ASES negocie un nuevo pliego de peticiones. Este temor surge seguramente de la condición minoritaria de la asociación sindical, que le resta posibilidades efectivas para incidir de una manera positiva en las políticas laborales de la empresa, al menos para garantizar la integridad de la actual convención colectiva.

Este temor está relacionado con los antecedentes que hacen referencia a la presentación de un contrapligo por parte de la empresa y al papel que pueda cumplir un Tribunal de Arbitramento en el sentido de desmejorar o recortar los beneficios pactados. También, a que la solución del conflicto que se desata con la presentación del pliego de peticiones se pueda demorar de manera indefinida, a través de todas las estratagemas legales que se pueden utilizar con este propósito, y a que en el intermedio la empresa desarrolle estrategias de desafiliación sindical y de imposición de un Pacto Colectivo.

Gráfico 5: de acuerdo a las condiciones del país, cree conveniente que ases negocie un nuevo pliego de peticiones



En este sentido es muy importante que la asociación sindical trabaje previamente para crear condiciones que deslegitimen cualquier estrategia antisindical que pretenda desconocer la Asociación como un interlocutor fundamental de la política de relaciones laborales, el papel central que esta cumple en el mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo de todos los empleados y empleadas de la empresa, que destaque el derecho de asociación como parte fundamental de los Derechos Humanos y como condición necesaria para la construcción de sociedades más justas, pacífica y democráticas en lo social, lo político y en lo económico.

En este sentido es muy importante recoger pronunciamientos de la Corte como el siguiente: *'Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un*

fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público’.

También es muy útil en este sentido recoger la opinión del Banco Mundial acerca del papel que juegan los sindicatos. En su informe "Sindicatos y negociación colectiva", el BM reafirma su respaldo a las normas fundamentales del trabajo "como elementos importantes de un mercado laboral que funcione bien". Esta publicación del BM, que se basa en una recopilación de más de mil estudios sobre los efectos económicos de los sindicatos y la negociación colectiva¹⁷, llega a la conclusión de que los elevados índices de sindicación a menudo van acompañados de menor desigualdad de remuneración, una disminución de la discriminación salarial contra la mujer y los trabajadores minoritarios, además de un mejor rendimiento económico. Considera que las repercusiones positivas de la sindicación tienden a ser mayores en los países con una negociación colectiva altamente coordinada que en los países donde el movimiento sindical está más fragmentado.

El informe del Banco Mundial sostiene que los trabajadores que pertenecen a un sindicato ganan sueldos más altos, trabajan menos horas, reciben más capacitación y permanecen mayor período de tiempo promedio en sus fuentes de trabajo con respecto a los no sindicalizados. A nivel macroeconómico, señala el informe, altas tasas de sindicalización conducen a una menor desigualdad en los salarios y pueden mejorar el rendimiento económico

5.11. LOS TEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El tema que más preocupa a los trabajadores y trabajadoras de la empresa es el de la **Estabilidad Laboral**, con un 47.9% de respuestas; le sigue **Salarios**, con un 25.3%; luego están, con

¹⁷ El libro "Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment" (Los sindicatos y la negociación colectiva: efectos económicos en el entorno mundial"), de 185 páginas, pronto está disponible en el sitio web del Banco Mundial (www.worldbank.org) únicamente en inglés.

muy pocas respuestas, “Mantener Convención Colectiva”, “Educación”, “Tabla de Indemnización”, “Prestaciones Económicas” y finalmente, “Pólizas”.

Estos temas que la gente plantea exigen de la asociación sindical una adecuada preparación que permita una respuesta adecuada en el pliego de peticiones. Esta preparación tiene que ver con determinar claramente cuáles son las tendencias que la negociación de estos aspectos está mostrando en el proceso de la negociación colectiva en Colombia, cómo se están negociando, cuáles son los resultados y avances concretos que se presentan en estos temas y la posibilidades que ellos tienen en el contexto concreto de la negociación colectiva en Suramericana.

Por otro lado, la preparación incluye además la definición clara de los problemas asociados a estos temas, en términos de su cuantificación, su valoración, el por qué de su inclusión, etc., de tal forma que le permita a la asociación sindical contar con la argumentación adecuada.

Ante la pregunta ¿qué actitud asumiría usted si la compañía pretendiera redefinir, modificar o excluir cláusulas de la convención colectiva?, 40 respuestas, que constituyen el 18% de los encuestados, utilizaron expresiones como: “No estar de acuerdo”, “rechazar”, “negativa”, “ninguna”, “oposición”, “no permitir”. Un 15% respondieron que es necesario apoyar decididamente al sindicato en la defensa de la convención colectiva: Por su parte, 12 respuestas, 5.4%, hacen referencia a adoptar una posición “positiva”, a “negociar”, a “llegar a un acuerdo”, a “analizar” las propuesta de la empresa, a “conciliar” con ella, a asumir una posición “comprensiva”, e incluso alguno habla de “aceptarla”.

Ya frente a la actitud que debería asumir ASES ante la misma eventualidad, el 55.4% utilizó expresiones como “rechazar”, “defender”, “oposición”, “luchar” y “no permitir”. Para el 44.5%, en cambio, la actitud que debe asumir el sindicato la

resumen en expresiones como “conciliar”, “llegar a un acuerdo”, “dialogar”, “negociar”, “conversar” y “analizar”.

5.12 EL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO.

Cuadro 15: La conveniencia o no de un tribunal de arbitramento.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	16.8
No	163	83.2
Total	196	100

De los que respondieron acerca de la conveniencia o no de un tribunal de arbitramento, el 16.8% expresó una opinión favorable y el 83.2% negativa.

En relación con las razones expresadas frente a la anterior pregunta, el 29.7% expresan que los tribunales de arbitramento no son convenientes porque “favorece al patrón”, “no son viables”, “se pierden garantías”, “es la compañía la que define en ellos”; otros opinan que sería “fatal” y que el sindicato se encontrarían en una situación de “desventaja”.

Otros señalan los peligros de que se llegue a un “limbo jurídico” o que “pueda tardar mucho” la solución del conflicto. Finalmente otros más, el 4.4%, hablan de que en ese evento es “mejor retirar el pliego” o “adoptar otros mecanismos”, sin definir concretamente cuáles.

Respecto de la pregunta 29 que indaga sobre la forma de apoyar y respaldar el pliego de peticiones y los derechos adquiridos, 40 respuestas 40.72% respondieron con expresiones como “Trabajar”, “Denunciar”, “Defendiendo”, “Estar activos”, “Respaldo”, “Apoyar”, “Participando”, y “Hasta el fin”. Estas son expresiones que implican un cierto nivel de compromiso que van más allá de una posición pasiva o de indiferencia, y que implican que la junta directiva de la Asociación defina de manera adecuada sus estrategias para

lograr que esta voluntad se traduzca efectivamente en acciones específicas de respaldo y de vinculación de las bases al proceso de la negociación colectiva.

El 15.83% de los encuestados se refirió a su apoyo con palabras como “Atendiendo”, “Acompañando”, “Asistiendo”, “con la presencia”, “Acatando”, “estando pendiente”, “estando Unidos”; “planteando Inquietudes”, con “Opiniones”, “Positivamente”, “Informando”, “Honestamente” y con “Voz y voto”. Este grupo requiere de un especial cuidado por parte de la junta, de un trabajo que permita que ellos asuman una actitud más resuelta y vinculante con la asociación sindical en la defensa del pliego de peticiones.

Finalmente, tres respuestas, el 1.35% de los encuestados manifestó “No saber” cómo respaldar al sindicato. Aquí se ubican los y las indiferentes, y aunque son una minoría, la asociación requiere de estrategias que permitan no sólo una mejor comprensión por parte de este sector acerca de la importancia de la asociación y de la negociación colectiva, sino que logre vincularlos activamente a las diferentes actividades que son necesarias desarrollar en todo el proceso de la negociación colectiva.

5.13 LA ESTABILIDAD.

Cuadro 16: Con relación a su estabilidad en la empresa, siente menos temor de perder el puesto por la indemnización que le garantiza la actual Convención?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	108	48,9
NO	83	37,6
Total	191	86,4

En relación con esta pregunta, el 48.8% de los encuestados Sí sienten menos temor a perder el puesto en razón a la existencia de una tabla de indemnización en la actual convención colectiva, en tanto que un 37.55% manifiestan No sentir menos temor a ser despedidos. Y aunque no todas las respuestas

explican las razones para expresar uno u otro sentimiento, entre quienes respondieron afirmativamente utilizan expresiones como que la tabla “les da más tranquilidad”, que es “costosa”, otros afirman que por la “antigüedad”, “por la tabla”, “por el tiempo”.

Quienes no se sienten seguros, señalan que “la empresa si lo desea paga lo que sea”, que “la tabla no es garantía” y que “en cualquier caso se puede presentar el despido”.

Respecto a la pregunta 32 que indaga sobre los efectos que puede tener la reforma laboral recientemente aprobada en su relación laboral, el 15.0% manifestaron que “no los afecta”; el 5.9% admitieron que “no saben” o que “no tienen conocimiento”; el 7.7% manifestaron que se van a ver afectados e las “horas extras”; el 3.16% manifiestan que se van a ver afectados en los “horarios” y en “la jornada laboral”; otro 3.16% que en “las pensiones”; otro porcentaje igual al anterior considera que se van a ver afectados en la “liquidación” y en la “estabilidad”; y, finalmente, el 1.35% señalan que “en todo”.

Respecto a las anteriores respuestas es muy importante que la asociación sindical realice con sus afiliados y afiliadas un análisis de lo que pasó con la reforma laboral, sus contenidos, su impacto sobre las remuneraciones de los trabajadores, el impacto sobre el sistema de compensación familiar, el contrato de aprendizaje, el SENA y el ICB, y las razones de esta reforma.

5.14 LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS FRENTE A SURAMERICANA.

Cuadro 17: Se siente satisfecho(a) de estar vinculado(a) laboralmente con Suramericana de Seguros?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	207	93,7
NO	7	3,2
Total	214	96,8

La pregunta 33 de la encuesta indaga acerca de si los empleados y empleadas de Suramericano se sienten o no satisfechos de estar vinculados con la empresa.

El 96.72% indicó una respuesta positiva y aunque no todos respondieron a la pregunta 34 que indagaba sobre las razones de esta respuesta, sin embargo entre quienes sí lo hicieron adujeron razones como las siguientes: el 33.64% señaló razones como las siguientes: “es una empresa sólida”, “Excelente”, “Buena empresa”, que “son únicos”. El 17.75% argumentó razones como las siguientes: “por los beneficios”, “por el buen salario”, “por las garantías”, “por los logros”, razones que les permiten “estar bien”, les dan “satisfacción”, les permiten “vivir bien”, lo hace “feliz” y que gracia a su trabajo en ella “todo lo tienen”.

Un 7.47% expresó su satisfacción con la empresa en razón de la estabilidad. Finalmente, se presentaron 5 respuestas, el 2.3% que manifestaron “no estar satisfechos”, “que la empresa no da oportunidades”, que “no hay otras opciones”.

Lo cierto es que la inmensa mayoría de los trabajadores tienen una opinión muy positiva de la empresa como lugar de trabajo. Esta situación debe llevar a la asociación a plantearse interrogantes como los siguientes: ¿Qué tanto de los beneficios que ofrece la empresa y de la satisfacción que produce en los empleados y empleadas ha sido un resultado de la existencia de la asociación o el resultado de la mera liberalidad de ésta? Hay que construir aquí, con los afiliados y con todos los trabajadores de la empresa un escenario de Suramericana sin asociación sindical. ¿Cómo serían los salarios? ¿Tendríamos las prestaciones que hoy tenemos? ¿Cuál sería el régimen de contratación y de estabilidad?

Finalmente, frente a la pregunta 38 que propone sugerencias de los afiliados acerca de la manera como debe adelantarse la próxima negociación colectiva, el 51.0% de los encuestados utilizaron expresiones como las siguientes: “paciencia”,

“calma”, “respeto común”, “cordialidad”, “prudencia”, “conciliación”, “responsabilidad”, “cooperación”, “Honestidad”, “armonía”, “beneficios para ambos”. En estas expresiones subyacen temores frente a una eventual radicalización del conflicto que podría conducir a resultados negativos; también expresan que el conflicto que se origina con la presentación del pliego de peticiones es oportunidad para construir relaciones de respeto mutuo y de cooperación en un esquema de negociación gana-gana; se expresa, igualmente, un llamado a la dirección de la asociación a manejar el conflicto con “prudencia” y “responsabilidad” y a no utilizarlo con otros fines diferentes a los del “bien colectivo”.

Otro porcentaje importante, el 12.23%, sugiere “presentar un pliego razonable”, “trabajar bien” y “trabajar en equipo”; “asesorarse” y “tener mucha objetividad”. Estas expresiones están orientando sobre todo lo que tiene que ver con la preparación y con la responsabilidad y objetividad de la dirección al elaborar el pliego de peticiones y al hacerle frente al propio proceso de la negociación colectiva; reclaman un trabajo responsable que de cuenta de las reales posibilidades que tienen la asociación y la propia situación de la negociación colectiva.

Un 9.3% de los que respondieron a esta pregunta reclaman durante todo este proceso mejorar los niveles de “comunicación”, aprovechar la negociación colectiva como una oportunidad para desplegar un gran trabajo de “educación” acerca del papel de la contratación colectiva en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y en la construcción de relaciones de trabajo mejores para los empleados y para la empresa.

Otro tanto señala la importancia de asumir una “actitud firme”, de “defensa de la convención colectiva”, de “proteger” los derechos convencionales que se tienen.

Finalmente, un reducido número de respuestas manifiestan que “no saben”, e incluso algunas plantean que “no se debe presentar pliego”.

ANEXO: Cuadros de resultados de respuestas.

Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	soltero	49	22,2	23,2	23,2
	casado	121	54,8	57,3	80,6
	Separado(a)	23	10,4	10,9	91,5
	Viudo(a)	3	1,4	1,4	92,9
	Unión Libre	15	6,8	7,1	100
	Total	211	95,5	100	
Perdidos	Sistema	10	4,5		
Total		221	100		

Estrato Socio-Económico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estrato uno	2	0,9	0,9	0,9
	Estrato dos	9	4,1	4,3	5,2
	Estrato tres	90	40,7	42,7	47,9
	Estrato cuatro	65	29,4	30,8	78,7
	Estrato cinco	42	19	19,9	98,6
	Estrato seis	3	1,4	1,4	100
	Total	211	95,5	100	
Perdidos	Sistema	10	4,5		
Total		221	100		

Rangos Antigüedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hasta cinco años	3	1,4	1,4	1,4
	De 5 a 10 años	57	25,8	26,9	28,3
	De 10 a 15 años	43	19,5	20,3	48,6
	De 15 a 20 años	28	12,7	13,2	61,8
	De 20 a 23 años	27	12,2	12,7	74,5
	De 23 años en adelante	54	24,4	25,5	100
	Total	212	95,9	100	
Perdidos	Sistema	9	4,1		
Total		221	100		

Zona del país donde labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Zona de Medellín(Medellín-Envigado)	128	57,9	60,4	60,4
	Zona Centro(Bogotá-Ibaguá)	58	26,2	27,4	87,7
	Zona SurOccidental(Cali, Palmira..)	15	6,8	7,1	94,8
	Zona Costa Norte(Barranquilla..)	8	3,6	3,8	98,6
	Zona Nordeste(Cúcuta, Bucaramanga)	3	1,4	1,4	100
	Total	212	95,9	100	
Perdidos	Sistema	9	4,1		
Total		221	100		

Categoría en el Escalafón

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	1	0,5	0,5	0,5
	Categoría uno	2	0,9	1	1,4
	Categoría dos	2	0,9	1	2,4
	Categoría tres	3	1,4	1,4	3,8
	Categoría cuatro	4	1,8	1,9	5,7
	Categoría seis	7	3,2	3,3	9,1
	Categoría siete	155	70,1	74,2	83,3
	Categoría ocho	5	2,3	2,4	85,6
	Categoría nueve	14	6,3	6,7	92,3
	Categoría 10	6	2,7	2,9	95,2
	Mantenimiento	6	2,7	2,9	98,1
	12	4	1,8	1,9	100
	Total	209	94,6	100	
Perdidos	Sistema	12	5,4		
Total		221	100		

Afiliación ASES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	124	56,1	56,1	56,1
	No	97	43,9	43,9	100
	Total	221	100	100	

Se Beneficia usted de la Convención Colectiva Vigente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	202	91,4	93,1	93,1
	No	15	6,8	6,9	100
	Total	217	98,2	100	
Perdidos	Sistema	4	1,8		
Total		221	100		

Nivel Educativo Alcanzado por Usted

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	7	3,2	3,3	3,3
	Secundaria	71	32,1	33,3	36,6
	Pregrado	35	15,8	16,4	53,1
	Tecnológico	78	35,3	36,6	89,7
	Postgrado	8	3,6	3,8	93,4
	Otro Cual	14	6,3	6,6	100
	Total	213	96,4	100	
Perdidos	Sistema	8	3,6		
Total		221	100		

Estudia Actualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	35	15,8	16,1	16,1
	No	183	82,8	83,9	100
	Total	218	98,6	100	
Perdidos	Sistema	3	1,4		
Total		221	100		

Costo Anual Secundaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2000000	1	0,5	100	100
Perdidos	Sistema	220	99,5		
Total		221	100		

Costo Anual Universidad Pregrado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1400000	1	0,5	9,1	9,1
	2000000	2	0,9	18,2	27,3
	2195000	1	0,5	9,1	36,4
	3000000	1	0,5	9,1	45,5
	3120000	1	0,5	9,1	54,5
	4000000	1	0,5	9,1	63,6
	4300000	1	0,5	9,1	72,7
	4400000	1	0,5	9,1	81,8
	4600000	1	0,5	9,1	90,9
	10000000	1	0,5	9,1	100
	Total	11	5	100	
Perdidos	Sistema	210	95		
Total		221	100		

Costo Anual Universidad Postgrado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	500000	2	0,9	25	25
	1200000	1	0,5	12,5	37,5
	1400000	1	0,5	12,5	50
	2100000	1	0,5	12,5	62,5
	2500000	1	0,5	12,5	75
	3022000	1	0,5	12,5	87,5
	4000000	1	0,5	12,5	100
	Total	8	3,6	100	
Perdidos	Sistema	213	96,4		
Total		221	100		

Costo Anual Tecnológico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3000000	1	0,5	100	100
Perdidos	Sistema	220	99,5		
Total		221	100		

Costo Anual de Otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	190000	1	0,5	20	20
	500000	1	0,5	20	40
	1182500	1	0,5	20	60
	1500000	2	0,9	40	100
	Total	5	2,3	100	
Perdidos	Sistema	216	97,7		
Total		221	100		

Auxilio Educativo otorgado por la Compañía Monto Anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	105000	1	0,5	5	5
	200000	1	0,5	5	10
	240000	1	0,5	5	15
	440000	1	0,5	5	20
	500000	1	0,5	5	25
	720000	1	0,5	5	30
	787118	1	0,5	5	35
	900000	2	0,9	10	45
	1000000	4	1,8	20	65
	1400000	1	0,5	5	70
	1500000	1	0,5	5	75
	1530000	1	0,5	5	80
	1800000	1	0,5	5	85
	2000000	3	1,4	15	100
	Total	20	9	100	
Perdidos	Sistema	201	91		
Total		221	100		

Tiene decidido seguir estudiando en los años 2004y 2005?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	87	39,4	43,1	43,1
	No	114	51,6	56,4	99,5
	3	1	0,5	0,5	100
	Total	202	91,4	100	
Perdidos	Sistema	19	8,6		
Total		221	100		

Si usted decide estudiar o seguir estudiando indique los niveles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundaria	1	0,5	1,2	1,2
	Universidad(pregrado)	38	17,2	44,7	45,9
	Universidad(postgrado)	24	10,9	28,2	74,1
	Tecnológico	13	5,9	15,3	89,4
	Otro. Cuál	9	4,1	10,6	100
	Total	85	38,5	100	
Perdidos	Sistema	136	61,5		
Total		221	100		

V17A

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos		215	97,3	97,3	97,3
	diplomado	1	0,5	0,5	97,7
	idiomas	1	0,5	0,5	98,2
	impuestos	1	0,5	0,5	98,6
	inglés	2	0,9	0,9	99,5
	publicidad	1	0,5	0,5	100
	Total	221	100	100	

Número de hijos y/o hermanos a cargo suyo que estudien actualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	61	27,6	39,9	39,9
	2	71	32,1	46,4	86,3
	3	19	8,6	12,4	98,7
	4	2	0,9	1,3	100
	Total	153	69,2	100	
Perdidos	Sistema	68	30,8		
Total		221	100		

Número total de hijos o hermanos en Guardería/Preescola

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	32	14,5	97	97
	2	1	0,5	3	100
	Total	33	14,9	100	
Perdidos	Sistema	188	85,1		
Total		221	100		

Número total de hijos o hermanos en Primaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	50	22,6	82	82
	2	9	4,1	14,8	96,7
	3	1	0,5	1,6	98,4
	4	1	0,5	1,6	100
	Total	61	27,6	100	
Perdidos	Sistema	160	72,4		
Total		221	100		

Número total de hijos o hermanos en Secundaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	41	18,6	68,3	68,3
	2	15	6,8	25	93,3
	3	3	1,4	5	98,3
	4	1	0,5	1,7	100
	Total	60	27,1	100	
Perdidos	Sistema	161	72,9		
Total		221	100		

Número total de hijos o hermanos en Universidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	29	13,1	69	69
	2	9	4,1	21,4	90,5
	3	1	0,5	2,4	92,9
	4	3	1,4	7,1	100
	Total	42	19	100	
Perdidos	Sistema	179	81		
Total		221	100		

Número total Otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	6	2,7	75	75
	2	1	0,5	12,5	87,5
	4	1	0,5	12,5	100
	Total	8	3,6	100	
Perdidos	Sistema	213	96,4		
Total		221	100		

Costo Anual (matrículas y pensión) en otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1800	1	0,5	14,3	14,3
	450000	1	0,5	14,3	28,6
	700000	1	0,5	14,3	42,9
	1200000	1	0,5	14,3	57,1
	1500000	1	0,5	14,3	71,4
	2500000	1	0,5	14,3	85,7
	2748000	1	0,5	14,3	100
	Total	7	3,2	100	
Perdidos	Sistema	214	96,8		
Total		221	100		

Auxilio Educativo, Monto Anual otorgado por la Compañía en Guardería/preescolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	100000	1	0,5	4,2	4,2
	105000	1	0,5	4,2	8,3
	150000	1	0,5	4,2	12,5
	200000	2	0,9	8,3	20,8
	220000	4	1,8	16,7	37,5
	240000	9	4,1	37,5	75
	250000	1	0,5	4,2	79,2
	252000	1	0,5	4,2	83,3
	440000	1	0,5	4,2	87,5
	700000	1	0,5	4,2	91,7
	720000	1	0,5	4,2	95,8
	6000000	1	0,5	4,2	100
	Total	24	10,9	100	
Perdidos	Sistema	197	89,1		
Total		221	100		

Auxilio Educativo, Monto Anual otorgado por la Compañía en Otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	240000	1	0,5	50	50
	430000	1	0,5	50	100
	Total	2	0,9	100	
Perdidos	Sistema	219	99,1		
Total		221	100		

Usted posee vivienda propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	179	81	81,4	81,4
	NO	41	18,6	18,6	100
	Total	220	99,5	100	
Perdidos	Sistema	1	0,5		
Total		221	100		

Es necesario que en Suramericana de Seguros exista una organización sindical?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	205	92,8	96,2	96,2
	2	8	3,6	3,8	100
	Total	213	96,4	100	
Perdidos	Sistema	8	3,6		
Total		221	100		

Está de acuerdo o no con que las prestaciones y demás sean fijadas de manera unilateral por Suramericana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	47	21,3	22,6	22,6
	En desacuerdo	161	72,9	77,4	100
	Total	208	94,1	100	
Perdidos	Sistema	13	5,9		
Total		221	100		

De acuerdo a las condiciones del país, cree conveniente que ASES negocie un nuevo Pliego de Peticiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	173	78,3	84	84
	NO	33	14,9	16	100
	Total	206	93,2	100	
Perdidos	Sistema	15	6,8		
Total		221	100		

Si la Compañía y ASES no se ponen de acuerdo en una próxima negociación, es conveniente un Tribunal de Arbitramento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	33	14,9	16,8	16,8
	NO	163	73,8	83,2	100
	Total	196	88,7	100	
Perdidos	Sistema	25	11,3		
Total		221	100		

Con relación a su estabilidad en la empresa, siente menos temor de perder el puesto por la indemnización que le garantiza la actual Convención?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	108	48,9	56,5	56,5
	NO	83	37,6	43,5	100
	Total	191	86,4	100	
Perdidos	Sistema	30	13,6		
Total		221	100		

Se siente satisfecho(a) de estar vinculado(a) laboralmente con Suramericana de Seguros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	207	93,7	96,7	96,7
	NO	7	3,2	3,3	100
	Total	214	96,8	100	
Perdidos	Sistema	7	3,2		
Total		221	100		

Usted se trasladó a la nueva póliza de Salud Suramericana ofrecida por la Empresa en noviembre del 2002?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	104	47,1	52,3	52,3
	NO	95	43	47,7	100
	Total	199	90	100	
Perdidos	Sistema	22	10		
Total		221	100		