

A. 3/D
1967
EJ. 2



**DINAMICA SINDICAL
EN 1992**

Héctor Vásquez

DINAMICA SINDICAL

EN 1992

Héctor Vásquez



Medellín, enero 1994

INTRODUCCIÓN

La actividad sindical durante todo el año de 1992 estuvo signada por el fenómeno de la Apertura Económica, en su versión gavirista. Como veremos luego, esta política dejó sentir sus secuelas negativas sobre las fuerzas organizadas de los trabajadores, que debieron limitar su accionar a la defensa de sus conquistas y convencionales y sus derechos fundamentales.

Por otro lado, el movimiento sindical debió enfrentar durante todo este período, la política de reestructuración industrial que la apertura impone, en un doble sentido: como modernización tecnológica de equipos y maquinaria, lo

que implica cambios en las condiciones de trabajo, mayores niveles de productividad y disminución del número de trabajadores ocupados; y como reestructuración de la organización misma del proceso de trabajo, a través de la redefinición de los oficios, de la movilidad laboral al interior de la fábrica y de la búsqueda de actitudes por parte de los trabajadores frente a los objetivos de la gestión de las empresas.

¿Cómo afectaron todas éstas políticas a los trabajadores organizados? ¿De qué manera respondió el movimiento sindical a estos fenómenos? ¿Cuáles fueron los alcances prácticos y los desarrollos concretos de la acción de los trabajadores?

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. El contexto	7
1.1 La política de Apertura Económica	7
1.2 Modernización tecnológica y nuevas políticas de relaciones laborales	9
2. La actividad sindical durante 1992	12
3. La negociación colectiva	14
Conclusiones	16
Bibliografía.....	18

1. EL CONTEXTO:

1.1 La Política de Apertura Económica

1992 introdujo un rumbo diferente en la política de Apertura Económica que había definido el gobierno de Gaviria desde el principio. Aunque esta política ya se había definido en sus rasgos fundamentales, ocurrió sin embargo, un cambio en cuanto a su estrategia, cambio que consistió en su aceleración y radicalización abrupta, contrario en este sentido al criterio inicial, que la definía gradual y selectiva. Este cambio implicó la reducción de la mayoría de los aranceles que protegían la industria local (*Cuadro No. 1*) y la fusión de la aduana en el Departamento de Impuestos Nacionales.

Cuadro No. 1
PROTECCIÓN EFECTIVA SEGÚN USO
DE MERCANCÍAS

	Dic. 90	Dic. 92
Bienes de consumo	108.6	37.4
Materias Primas y Bienes Intermedios	58.6	17.7
Bienes de Capital	38.3	15.0
Diversos	42.3	13.4
Total Economía	65.2	21.6

Fuente: DNP

Es evidente, que una estrategia de este tipo habría de traer consecuencias negativas sobre la industria local, particularmente sobre aquellos sectores menos modernos y menos vinculados al sector externo. Así ocurrió, por ejemplo, en países como Argentina, Chile o México, donde una política de apertura del mismo tipo provocó la ruina de muchas empresas, particularmente de pequeñas y medianas empresas, que no pudieron aguantar la competencia externa, perdiéndose con ello un gran volumen de empleo, con el consecuente agravamiento de las condiciones de vida de amplios sectores de trabajadores.

El riesgo de que aquí ocurriera un fenómeno semejante se basaba en el hecho de que aquí no se preparó la infraestructura necesaria para enfrentar la apertura comercial, tanto a nivel

tecnológico, de modernización de las empresas, como de modernización de carreteras y puertos; por el contrario, lo que se ha presentado es el fenómeno inverso, como se observa a través de la evolución que ha tenido la inversión en la industria, es decir, la inversión total y la inversión en maquinaria, que durante toda la década anterior apenas había crecido en 1.6 y 1.5% respectivamente, cuando en las dos décadas superó el 5% y el 6% respectivamente. (Eduardo Sarmiento Palacio. *Revista Economía Colombiana*, Enero/Febrero de 1993).

Para analistas como el economista citado, *"La apertura está condicionada a un proceso previo de capitalización e incorporación tecnológica, que asegure niveles de productividad similares a los internacionales. De otra forma, la competencia internacional conduce a una especialización de productos tradicionales arrollando las actividades con alguna complejidad tecnológica."* (Op. Cit.).

Si el Estado no contribuía a preparar la base industrial para enfrentar la apertura, entonces ¿qué estrategias basaba su política industrial y cómo habría de afectar esta política a los trabajadores? Para los economistas Libardo Sarmiento y Alvaro Zerda, la política industrial de Gaviria *"se limita a apoyar al empresario para construir, en esta fase de transición, un entorno en el que pueda invertir libremente en aquellas actividades que le permitan incrementar la competitividad de sus productos en los mercados domésticos e internacionales"* (*Revista Economía Colombiana* No. 241 enero/febrero 93). Por ello sus políticas son generales, no definen ejes de desarrollo, ni señalan sectores líderes que puedan tener una acción multiplicadora y de arrastre sobre otros sectores, como puede verse a través de estos cinco objetivos generales:

-Financiero: Crédito no subsidiado ni sectorial.

-Tecnológico: Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología donde todos los intereses nacionales deben competir por los escasos recursos disponibles.

-Legal: Promulgación de una Ley de apoyo a la competencia (ley antimonopolio).

-Información: Establecimiento de sistemas que permitan al empresario conocer aspectos de mercado como precios, diseños, tecnología, etc.

-Capacitación: Reestructuración del SENA para que se adecúe a las nuevas necesidades de formación de recursos humanos.

¿Qué consecuencia habría de traer una política semejante sobre la industria, el empleo y los salarios? Esta "política", que ha estado acompañada de tasas de interés de más del 10% que atentan contra la industria y la agricultura, crea una situación de mayor ventaja para las grandes empresas, aquellas con un mayor acceso a la financiación externa y con una mayor relación con filiales extranjeras, configurándose una estructura industrial especializada en actividades de ensamble, con empresas de gran tamaño que absorben una baja proporción de mano de obra, mientras los sectores tradicionales presentan una tendencia al estancamiento, como ocurre con el sector industrial dedicado a la producción de bienes de consumo, que durante 1992 antes que crecer se contrajo en 0.4%, fenómeno "que puede atribuirse en parte a las manifestaciones de la apertura, fuerte de este rubro, pero también a la pérdida de poder adquisitivo de ciertos grupos de población cuyo gasto en alimentos es importante, siendo precisamente esta rama industrial la de resultados parciales más adversos". (Libardo Sarmiento, Alvaro Zerda o.c. p. 27).

Por su parte, el empleo en la industria apenas creció en 0.7% en 1992, frente a un 1% en 1991, y se radicaliza aún más el proceso de precarización y de pérdida de la calidad del empleo, como puede verse a través del siguiente cuadro:

Cuadro No. 2 SUBEMPLEO Y EMPLEO TEMPORAL* (7 ÁREAS METROPOLITANAS)		
Año	Empleo	
Junio	Temporal	Subempleo
87	13.6	14.8
88	14.6	14.8
89	14.8	13.5
90	14.3	15.5
91	16.4	14.6
92	21.2	16.8

* Proporción del empleo total

Fuente: DANE

Respecto a la influencia que experimentan los salarios, desde que se definió la política de apertura económica ha sido manifiesta la intención del gobierno de presionar su baja dentro de la estructura de costos de las empresas, y este objetivo es completamente coherente con la estrategia de no definir un apoyo concreto al desarrollo industrial, que permita alcanzar niveles internacionales de productividad con miras a competir adecuadamente en el mercado de la apertura; en ausencia de una política de apoyo al sector industrial. La política aperturista indujo entre los empresarios una actitud restrictiva en los costos laborales. Para ello preparó el gobierno previamente todo el terreno a través de la Ley 50 de 1990, dándole prelación a la contratación individual en detrimento de la colectiva, introdujo la inestabilidad laboral estimulando la vinculación temporal por medio de los contratos a término fijo y amplió las causas de la suspensión del contrato, eliminó la estabilidad relativa derivada de la acción de reintegro o de la pensión sanción; dio mayor permisibilidad para el despido colectivo; redujo los ingresos laborales disminuyendo el valor de las prestaciones sociales y eliminando el sistema de retroactividad en la liquidación de las cesantías. El Cuadro No. 3 muestra la evolución de algunos indicadores sociales que muestran la incidencia de la política de apertura en la calidad de vida de la gente:

El otro proceso que ha afectado la política sindical de los trabajadores dentro del marco Neoliberal que el gobierno de Gaviria le ha impuesto a las políticas del país, ha sido el de la reducción del tamaño y la ingerencia del Estado, que lo ha llevado a una reestructuración tanto de sus políticas como de su función frente al conjunto de la sociedad. En este marco, "el proceso de ajuste institucional considera la reducción de la acción intervencionista del Estado, el mejoramiento en la eficiencia y eficacia del Estado, la mengua del gasto público y la consiguiente baja de los empleados del sector (Libardo Sarmiento - Alvaro Zerda op. cit. p. 33).

Esta política conduce por un lado, a la privatización de importantes actividades económicas y de servicios que han sido de la nación y que tradicionalmente los ha administrado el Estado, como los puertos, ferrocarriles, algunas instituciones financieras, algunos institutos

Cuadro No. 3
DESEMPLEO, SUBEMPLEO, SALARIOS, GASTO SOCIAL Y POBREZA. 1980 - 1992

Años	Desempleo Urbano				Gasto Social Respecto al PIB	% Personas bajo línea pobreza 7 ciudades
	Tasa anual media	Subempleo 7 ciudades	Salar. Min.	Salar. Ind.		
1980	9.7	nd	2.5	nd	7.5	nd
1981	8.2	nd	-1.1	nd	8.1	nd
1982	9.1	nd	4.8	nd	8.1	nd
1983	11.7	nd	4.2	nd	8.5	nd
1984	13.4	nd	5.2	nd	9.4	nd
1985	14.1	nd	1.8	-0.75	7.7	nd
1986	13.8	nd	2.5	2.03	7.4	37.8
1987	11.8	nd	-1.6	0.58	7.4	41.3
1988	11.2	12.8	-2.4	0.91	7.2	43.8
1989	9.9	11.3	0.7	0.24	7.6	40.6
1990	10.2	14.5	-4.8	-2.28	7.6	40.8
1991	9.8	12.8	-0.6	1.42	7.3	40.7
1992	11.2	15.5	-1.6	1.00	7.5	44.8

Fuente: DANE. Encuesta Nacional de Hogares

descentralizados, etc. Por otro, a la reducción de la inversión del Estado, que implica también entregarle a particulares la explotación de actividades y servicios que antes se manejaban con un criterio de servicio social, para que ahora se manejen con un criterio de rentabilidad comercial, como ocurre con los servicios de comunicación, salud, construcción y mantenimiento de carreteras.

Esta política de reducción del tamaño y de la ingerencia del Estado ha significado la pérdida de miles de empleos en el sector público con el consiguiente debilitamiento de la capacidad negociadora de los trabajadores del Estado, que como se sabe, constituyen el sector mayoritario dentro del conjunto de los trabajadores organizados del país. Entre el año 1991 y 1992 salieron 40.000 trabajadores del sector público, y los salarios del sector estatal han perdido 16 puntos con respecto al nivel que tenían en 1970.

Una característica notable en todo este proceso ha sido la negativa sistemática por parte del Estado de adelantar un proceso de concertación con los demás sectores de la sociedad afectados por esta política. Pese a que la constitución del

91 así lo ordena, el gobierno se ha negado sistemáticamente a negociar la política de apertura, particularmente con los gremios económicos patronales, quienes son los que más han insistido en que se les escuche sus propuestas y en que el tipo de Apertura que finalmente se adopte consulte las necesidades de cada uno de sus sectores. Los trabajadores por su parte, han expuesto de manera tímida sus propuestas, muy generales por cierto, ya que a su interior todavía no se abre con fuerza una política propositiva, que supere el estrecho marco contestario o subalterno en que se ha movido y que plantee la política de concertación como una de sus estrategias de negociación.

1.2 Modernización tecnológica y nuevas políticas de relaciones laborales

¿De qué manera se ve afectada la actividad sindical por la revolución tecnológica y por las nuevas formas que este fenómeno impone a la organización del trabajo? ¿Cuáles son las respuestas que los trabajadores y los sindicatos le están dando a este doble fenómeno?

Aunque el proceso de modernización industrial no ha sido un fenómeno intenso y generalizado en todos los sectores o la industria y en los servicios, sigue siendo sin embargo, un fenómeno que afecta sensiblemente la actividad de los sindicatos en un triple sentido: por un lado, en el empleo mismo, en su calidad y en la distribución que se establece entre el operario tradicional y el trabajador con formación técnica o profesional; por otro en la medida en que concentra la actividad industrial en aquellas actividades que mayor valor agregado aportan al proceso productivo, subcontratando las que no son específicas del proceso, llegando incluso, a casos en los cuales se des-integran procesos que antes estaban integrados completamente para ponerlos a operar en unidades fabriles separadas, tal como está ocurriendo en sectores como la industria textil; finalmente, en la propia organización interna del trabajo, cuando ésta se orienta a aumentar los niveles de productividad y de calidad exigiéndole al trabajador un rol diferente respecto del que tradicionalmente ha tenido dentro del proceso de trabajo.

Si bien no existen todavía estudios específicos que nos permitan medir la forma cómo la revolución tecnológica ha estado transformando la industria colombiana, en qué medida y profundidad, ni cuáles son los sectores de punta en este proceso, sabemos sí que este proceso se ha agudizado en los últimos años con la política de apertura económica, que obliga a la transformación del sector productivo y su reorientación hacia el mercado externo.

Distintos analistas de este fenómeno coinciden sin embargo, en cambios puntuales y aislados en una fase de los procesos, con adaptaciones a equipos existentes (colocándoles mecanismos de control microelectrónico y computarizado), donde no existe una tendencia definitiva hacia el desplazamiento de las máquinas tradicionales. (Alvaro Zerda).

Lo que sí se sabe a través de los estudios de la evolución del empleo, es que si en los años 70 por cada punto porcentual de crecimiento en la producción el empleo aumentaba 0.52%, en los años 80, con un crecimiento igual en la producción, el empleo apenas crece 0.09%, lo que significa que ahora se tienen menos trabajadores por unidad de producto. De la misma mane-

ra se observa una disminución del empleo ligado en forma directa a la producción: mientras en los años 70 éste representaba el 82%, en los 80 bajó al 73%. Estos mismos análisis preveen que con un crecimiento del 2.25% anual de la producción entre 1991 y 1994, la industria dejará de enganchar 11.000 trabajadores menos (Alvaro Zerda).

Este proceso, que supone crecientes inversiones en cambios tecnológicos, supone también acciones de recalificación del personal dedicado a la producción, acciones que están trayendo consecuencias como la obsolescencia de las habilidades tradicionales y la mayor utilización de personal con alta calificación técnica en detrimento de la utilización de operarios tradicionales, aquellos que componen la gran masa de trabajadores sindicalizados, proceso que obliga, necesariamente, a que los sindicatos redefinan los objetivos de su trabajo, su estilo y el discurso mismo, apuntando a ampliar la cobertura de la organización sindical hacia esa masa de trabajadores, tradicionalmente alejada de las organizaciones sindicales.

Paralelo a este proceso de recomposición de la industria, de disminución del empleo directamente vinculado a la producción y de los cambios en la composición de los trabajadores, se vive otro que afecta directamente la acción sindical: la creciente descentralización productiva, la satelización de la actividad industrial, la tendencia cada vez mayor a sacar fases del proceso fabril de las grandes y medianas empresas para que sean hechas en pequeñas unidades productivas ligadas en su mayor parte al sector informal. Según el DANE, el censo económico de 1990 mostraba que el 87% de los establecimientos y el 23% del empleo correspondían a unidades productivas de tipo familiar, individual o con menos de 10 trabajadores, los cuales generaban el 12% de los ingresos totales de la industria. Al mismo tiempo, empresas que han mantenido integrado en una misma planta diferentes fases de la cadena productiva de un proceso, vienen desarrollando acciones de des-integración de esa cadena, separándolas en unidades fabriles distintas, como lo está haciendo Coltejer, que en el espacio físico donde siempre ha funcionado Sedeco, donde integraba las tres fases del proceso textil, hilatura, tejeduría y acabados, está "creando" empresas

"nuevas", con razón social diferente, especializadas en las diferentes fases del proceso textil. Por supuesto que esta estrategia tiene un efecto negativo directo sobre la acción sindical, ya que dispersa a los trabajadores impidiéndoles la posibilidad de organizarse, situación que se agrava por las limitaciones que impone la legislación laboral, que favorece la organización sindical de base en detrimento de la organización y la negociación por rama de industria.

Finalmente al interior de las unidades de trabajo se están operando cambios profundos que transforman las viejas formas de organizar la producción, aquellas que tuvieron y tienen su base en el modelo tecnocrático, por formas aparentemente participativas, donde cuenta y se estimula una cierta actitud del trabajador frente a la organización del trabajo y los fines de la gestión de la empresa. En el viejo modelo tecnocrático, el personal debe subordinarse a los factores de costo y a los requerimientos técnicos y disciplinarios de la producción, que corresponde definirlos a quienes dirigen la producción y manejan el personal; el saber empírico se desplaza o subordina al saber técnico y profesional; las relaciones basadas en vínculos de lealtad se sustituyen por relaciones impersonales subordinadas a la reducción de costos y a la eficiencia; la productividad y el rendimiento son méritos de quienes dirigen el proceso, no de los trabajadores; se refuerzan los factores de diferenciación salarial, laboral, social y cultural entre trabajadores profesionales y no profesionales. *"Este distanciamiento social y cultural, que redundo en dificultades de comunicación, formas de resistencia y conflictos abiertos que se proyectan en la orientación de los trabajadores hacia la empresa y hacia el trabajo son reconocidos hoy en día como limitaciones para afrontar las nuevas exigencias de rendimiento y de productividad. Es por ello que este modelo está siendo cuestionado por una tendencia que apunta a la "organización como sistema integrado con elementos de una gestión participativa", (Anita Weiss Relaciones tradicionales, modelo tecnocrático y gestión participativa).*

El propósito que subyace en el fondo de la nueva racionalidad tecnológica es el de tener procesos de organización del trabajo más flexibles, capaces de reacciones rápidas frente a los continuos cambios que están surgiendo en el mercado, de

ahí que el pesado tren de la organización del trabajo de tipo Taylorista o Fordista, con sus rígidos sistemas de producción y su definida carga de jerarquías, no sea operativo en esta etapa de la informática. Por ello, el concepto del viejo trabajador, condenado durante años a realizar la misma labor, se sustituye ahora por el concepto del trabajador polivalente, al que se le estimula una actitud positiva frente a la gestión y los objetivos de la Empresa a través de los círculos de trabajo u organización similares. Sin embargo, lo que concretamente viene ocurriendo en nuestro medio *"es una adaptación de los círculos de calidad y formas de participación al modelo tecnocrático, convirtiéndolos en una técnica para el mejoramiento de la calidad del trabajo y de los productos pero sin los elementos que conlleva el modelo de la participación y del compromiso"* (Anita Weiss). Así ocurre por ejemplo, con el concepto de la Polivalencia, que no es la posibilidad de que los trabajadores organicen con autonomía sus propias tareas y se roten en ellas, sino que la reasignación de tareas impuesta desde arriba *"termina siendo percibida como un incremento del esfuerzo del operario, así y todo el discurso está combinado o adornado de un reconcimimiento de la actividad del mismo trabajador"*. (Fernando Urrea y Guillermo Murillo, tipos de acción sindical respecto a las nuevas tecnologías).

En este resultado tiene que ver en gran medida lo que ha sido la actitud de los trabajadores y de los sindicatos frente a este tipo de propuestas. Para los autores citados la respuesta de los trabajadores asumida hasta ahora presenta las siguientes formas: una acción pasiva frente a la empresa en el peor de los casos; una acción defensiva y reactiva o de aislamiento frente a las medidas y acciones de las empresas; una acción negociadora con escasa iniciativa, en la que participa sin propuestas; finalmente, una acción negociadora con iniciativa, tratando de incidir en las propuestas de la empresa para modificarlas o adecuarlas a los intereses de los trabajadores. Lo que se desprende del análisis de la negociación colectiva en Colombia, es que esta última actitud es todavía muy escasa y aislada y poco fructífera en sus resultados.

Finalicemos esta parte recogiendo la reflexión que se hace Anita Weiss a propósito de estos cambios: *"Esta tendencia de cambio tiene una*

doble mirada: Modernización y racionalización del proceso de trabajo apoyada en el cálculo económico, planificación y mayor desempeño laboral para lograr un aumento de la competitividad industrial a través de una mayor productividad del trabajo, indispensable para la producción de riqueza social en cualquier país. La modernización como racionalización del proceso de trabajo también es racionalidad material, que se expresa a través de valores como la democracia, la participación, la tolerancia, la distribución equitativa del ingreso. La relación entre estos dos términos del proceso de modernización depende de los objetivos y estrategias de patronos y trabajadores, su resultado definitivo se definirá en la práctica como resultado de la relación entre los actores sociales que intervienen en este proceso”.

2. LA ACTIVIDAD SINDICAL DURANTE 1992

Para analizar la dinámica sindical durante 1992 vamos a utilizar el registro que de ella hicieron los principales diarios del país, que recogen, básicamente, aquellos conflictos que presentan alguna trascendencia, porque rebasan el marco meramente gremial o local o, porque aún dentro de esos mismos marcos, presentan una importancia que va más allá de la propia cotidianidad sindical. También utilizaremos nuestra propia información, aquella que surge de nuestro contacto directo con el sindicalismo de la mayor parte del país y que resulta del desarrollo de nuestros programas con el movimiento sindical. De modo que las estadísticas que reseñamos a continuación corresponden a una muestra sobre el conflicto sindical durante 1992.

Durante 1992 se presentaron un total de 73 paros, 22 huelgas, 12 protestas sindicales y 40 eventos diferentes, que representan lo más destacado del conflicto sindical durante este año. Es claro que nos interesa mirar más de cerca la naturaleza y razones del conflicto sindical (Cuadro No. 4). La negociación colectiva constituye la causa del mayor conflicto sindical en nuestro país; le siguieron en ese año las privatizaciones de sectores del Estado, las violaciones a la convenciones colectivas, los cierres de empresas, la políticas de reestructuración del Estado, la solidaridad y, por último, 71 causas más imposibles de englobar o clasificar resumidamente.

Cuadro No. 4
MOTIVOS GENERALES DEL CONFLICTO SINDICAL

Motivos	Casos	%
Negociación colectiva	37	25.3
Privatizaciones	12	8.2
Violación Conv. Colectiva	9	6.1
Cierre de empresas	7	4.7
Reestructuraciones	5	3.4
Solidaridad	5	3.4
Otros	71	48.5

Si disgregamos aún más esta información (Cuadro No. 6), nos encontramos con que hubo 17 huelgas por negociación colectiva, una por violación a la convención, y 4 por otras razones; paros hubo 13 por negociaciones colectivas, 5 en solidaridad, 2 por cierres de empresas, 3 por violaciones a la convención colectiva, 4 por privatizaciones, 3 por reestructuraciones y 3 más por razones políticas, económicas y sociales y 40 adicionales motivos; las protestas las hubo por negociaciones 3, por cierres de empresas 1, por privatizaciones 3, y por otras razones 5.

Los trabajadores implicados en las huelgas y en los paros alcanzaron las cifras de 2.254 y 111.773 respectivamente. Por su parte, las organizaciones sindicales que hicieron parte de estos conflictos fueron un total de 53, de las cuales 37 correspondieron al sector estatal (69.8%), 10 al sector manufacturero, 3 al sector de servicios financieros y 3 al sector agrícola y minero.

Si se confrontan estas cifras con las del total de sindicatos, 2.500, y de los sindicalizados, 870.000, nos encontramos con que constituyen una proporción muy baja con respecto al total, 2.1% y 12.9% respectivamente. ¿Qué pasa con el resto del movimiento sindical del país? Acaso no es suficientemente grave la situación social, económica, política y laboral del país como para que se presente un cuadro grande de confrontaciones y acciones por parte de los trabajadores y de los sindicatos? Aquí no se han registrado las diferentes jornadas y movilizaciones de protesta que organizan los sindicatos en diferentes ciudades y regiones del país, protestando, fundamentalmente, contra las políticas económicas y laborales del gobierno: desafortunada-

Cuadro No. 5
LAS CAUSAS DEL CONFLICTO SINDICAL

Motivos	Actividad				
	Huelga	Paro	Protesta	Otros	Total %
Negociación Colect.	17	13	3	4	25.3
Solidaridad		5			3.4
Cierre empresas		2	1	4	4.7
Violación Convenc.	1	2		6	6.1
Privatizaciones		4	3	5	8.2
Reestructuración		3		2	3.4
Pol. Econ. Sociales		3			2.0
Otras	4	40	5	19	46.5

mente la prensa no las registra y los sindicatos tampoco guardan una memoria de ellas; tampoco aparecen los diferentes eventos que reúnen a los sindicatos, como los congresos y asambleas, que son ocasión para discutir y analizar los problemas de los trabajadores y para definir las políticas y los programas que servirán de base para sustentar la acción de los sindicatos. ¿Cuál es el grado de desarrollo y de madurez que ha alcanzado la discusión de los trabajadores sobre sus problemas y, en general, sobre los problemas políticos, económicos, sociales y laborales del país? ¿En qué medida se está construyendo por parte de los trabajadores y de los sindicatos toda una política alternativa frente a las políticas de patronos y gobiernos, viables y posible desde la pragmática político-social? Lo que sí resulta claro en el análisis de estas estadísticas, es que la escasa dinámica sindical, que se observa demuestra cómo el movimiento sindical, antes que una acción abierta y clara de confrontación y/o de construcción de una política alternativa, se repliega en la dinámica de la negociación colectiva, donde asume, básicamente, una actitud defensiva, como se desprende del análisis de los desarrollos y contenidos de la negociación colectiva en Colombia; es decir, que por razones que todavía no podemos explicar aquí, el movimiento sindical saca la confrontación del terreno político-estatal y la reduce a la estrecha esfera empresarial.

Continuando con la presentación de las estadísticas a propósito de la dinámica sindical en el 92, encontramos que en el sector estatal fue

donde se presentó el mayor número de conflictos sindiales, 99 en total, con 7 huelgas, 57 paros, 9 protestas y 37 casos no especificados que representan el 68.2% del total. Se destacan en este contexto las acciones de los maestros a través de Fecode, luchando por conquistar una ley marco de la educación; los trabajadores de Telecom peleando por evitar que la nación pierda la soberanía sobre las telecomunicaciones, y los trabajadores de la Caja Agraria luchando por evitar que esta entidad sea privatizada.

En el sector privado se presentaron un total de 47 conflictos, que tomaron la forma de 15 huelgas, 16 paros, 3 protestas y 13 acciones no especificadas que representan el 31.8% del total; sobresalen en este sector las acciones de los trabajadores de Sofasa oponiéndose a los despidos colectivos y la de los trabajadores bananeros de Urabá, con su organización de rama Sintrainagro, luchando contra la violencia política y la intolerancia que ha cegado la vida de varios de sus dirigentes y activistas.

Respecto a la cobertura de las acciones sindicales, encontramos que 43 tuvieron un carácter nacional y representan el 30%; 7 tuvieron una cobertura regional, representando el 4.8%; 30 tuvieron una cobertura departamental, representando el 20.9% y 63 fueron locales, constituyendo el 44% del total.

Mirados los conflictos por departamentos, encontramos que en Antioquia fue donde se presentaron más casos, con 27; le sigue

Cundinamarca con 12, Santander con 14, Atlántico con 7 y Risaralda con 6. Por ciudades, Bogotá presentó 11 casos, seguido por Medellín con 8, Barranquilla 7, Barrancabermeja 6 y Pereira 4.

Ahora, respecto al tipo de empresa y de sindicato, los conflictos se presentaron así: de acuerdo al tamaño de las empresas, en las grandes empresas hubo 7 huelgas, 48 paros y 8 protestas; en las empresas de tipo medio se presentaron 6 huelgas, 8 paros y 2 protestas; y en las pequeñas empresas hubo 9 huelgas, 6 paros y una protesta. Por tipo de sindicatos, los más activos fueron los de base, con 9 huelgas, 24 paros y 6 protestas, le siguen los de industria, con 8 huelgas, 24 paros y una protesta; finalmente los de gremio, con 2 huelgas, 20 paros y una protesta. Los sindicatos de oficios varios no aparecen con ninguna actividad.

Con respecto a la afiliación sindical, la CUT aparece como la más activa, pues 14 de las huelgas y 52 de los paros, se hicieron por parte de sindicatos filiales de esta central; le sigue la CGTD con 10 paros y ninguna huelga y la CTC con apenas 2 paros. Con respecto a las federaciones la más activa fue Fecode, con 42 acciones sindicales, le siguen Fenasibancol, con 33, Fedepetrol con 20, Fentrasalud, con 10, Fenaltrase, con 7, Fedetex con 6, Fenasintrap con 4 y Fedepuertos con 2.

Finalmente, de acuerdo con la actividad económica, se presentaron dos huelgas en el sector agrícola, una en el sector minero, 8 en el manufacturero, una en el sector de electricidad, gas y agua; los paros fueron más numerosos en el sector de servicios comunitarios, sociales y personales, con 34 en total, le sigue el sector financiero y bancario con 13, luego el sector transporte, con 8, el minero con 7, los sectores agrícola y manufacturero presentaron 4 casos de paro cada uno, 2 el sector eléctrico, gas y agua y uno el de la construcción.

Se observa a través de todas estas cifras, que le ha tocado al sector sindical vinculado al Estado aportar la mayoría de las acciones para confrontar la política económica, social y laboral del gobierno, política que entraña un grave sacrificio de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores para ofrecerle al

capital nacional e internacional todas las garantías que le permiten explotar la fuerza de trabajo nacional con un alto margen de rentabilidad que le haga posible competir en el duro mercado de la apertura. Por lo demás, el Estado es escenario central de la política Neoliberal, que implica grandes reestructuraciones con miras a reincidir su tamaño, política que se ha venido expresando a través de las acciones tendientes a privatizar actividades económicas y de servicios tradicionalmente manejadas por el Estado, y a través del despido de miles de trabajadores de este sector. De 22 huelgas que se presentaron en el país, 7 se realizaron allí, y de 73 paros 57 tuvieron su escenario en alguna empresa o dependencia del Estado. El sindicalismo del sector manufacturero mantuvo una pobre actividad de confrontación con las políticas del gobierno, pese a que la política de apertura económicas y algunas políticas particulares que en su contexto se han tomado, como la Ley de Reforma Laboral o Ley 50 de 1990 implican un grave deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores fabriles y deterioran terriblemente el espacio organizativo y la capacidad de lucha de los trabajadores. Como ya lo señalamos, el sindicalismo del sector fabril prefirió y/o se vió reducido a replegarse en la negociación dentro del estrecho marco de las empresas.

3. LA NEGOCIACION COLECTIVA

La principal actividad de los sindicatos durante 1992 fue la negociación colectiva, la negociación de las condiciones de trabajo incorporadas a través del contrato colectivo, que sustituye y modifica los contratos individuales de trabajo. Este universo de la negociación colectiva puede ser amplio o estrecho, todo depende de la capacidad organizativa de los trabajadores, de su claridad y comprensión acerca de los asuntos que intervienen en las relaciones de trabajo, de la capacidad que tienen los trabajadores para movilizarse y ganar el mayor respaldo posible; depende también de la naturaleza de las relaciones que se establecen entre trabajadores y propietarios, en qué medida éstas refuerzan una condición de subordinación y de autoritarismo o, por el contrario, son relaciones de autonomía y de respeto a la democracia; en este mismo sentido, tiene que ver con la idea o

modelo sindical que está en la base de la actividad misma de los sindicatos, es decir, lo que tiene que ver con su proyecto político y cultural; finalmente, depende también de las políticas laborales e industriales en curso y de la forma como los sindicatos inciden en ellas.

La Escuela Nacional Sindical reúne en su Centro de Información y Sistematización de Convenciones Colectivas (CISCON) una muestra bastante representativa de las mejores negociaciones que se realizan en el país, en los diferentes sectores económicos y principalmente en el sector manufacturero. En total son por ahora 116 convenciones colectivas que recogen los acuerdos que firman trabajadores y patronos al cabo de una negociación y un conflicto colectivo.

¿Cómo negociaron salarios y estabilidad los sindicatos en 1992? ¿Qué prestaciones extralegales nuevas se incorporaron a las convenciones colectivas? ¿Qué aspectos nuevos, que signifiquen un desarrollo de la contratación colectiva introdujeron los trabajadores? ¿Qué tendencia en definitiva muestran los sindicatos en la negociación colectiva?

De la muestra de convenciones incluida en la base de datos de la ENS, básicamente de la gran industria, el 60% fue suscrita por sindicatos pertenecientes a la CUT, el 12% a la CGTD, el 2% a la CTC y el resto fueron hechas por sindicatos no confederados o a los que no se les conoce filiación alguna.

La mayoría de las convenciones pactadas en el 92 surgieron en la etapa de arreglo directo, 32 en total que constituyen el 72.7%, en prehuelga 5, que representan el 11.3%, y en huelga 3 casos que representan el 6.8%. Aunque no existe un estudio que nos permita ver cuál ha sido la evolución de la huelga como forma de lucha en los últimos años, se puede anticipar, sin embargo, que es un recurso cada vez menos utilizado por los trabajadores para presionar el logro de determinados objetivos. Cuáles son las razones que nos permitan explicar este fenómeno, no lo sabemos con exactitud, de todas maneras existe el dato empírico, observable a través de nuestros propios datos, donde se constata esta tendencia.

Los aspectos más importantes que negociaron los sindicatos en materia económica fueron salarios, las primas legales y extralegales y algunos auxilios económicos para educación, salud y muerte de familiares. Ningún sindicato de la muestra incorporó nuevas prestaciones extralegales; en este terreno se limitaron a defender lo que tenían o a aumentar en uno, dos o tres días las primas existentes o a incrementar su valor de acuerdo con los aumentos salariales. Es notorio, en este sentido, cómo en la última década prácticamente no surgieron reivindicaciones nuevas, por el contrario, lo que se presenta por parte de la patronal en un esfuerzo por suprimir estas reivindicaciones a través de la presentación de contraplegos o por evitar que éstas tengan incrementos significativos, situación ante la cual la mayoría de los sindicatos se ven colocados a la defensiva.

Respecto a la negociación de los salarios, ésta tuvo como base el incremento en el costo de vida y la negociación del salario mínimo. Todo el esfuerzo de los trabajadores y de los sindicatos se limita a tratar de superar los topes impuestos por el gobierno y por los gremios patronales, sin atender a otro tipo de consideraciones, como pudieran ser los incrementos en los niveles de productividad de las empresas. 53 sindicatos de la muestra negociaron salarios por encima del Índice de Precios al Consumidor (IPC) para el primer período, mientras que 56 lo hicieron por debajo; para el segundo período convencional, 37 sindicatos negociaron por encima del IPC, 39 igual al IPC y 33 por debajo. Sólo 33 sindicatos de la muestra pactaron un salario promedio que estuviera por encima del valor de la canasta familiar. Este hecho es de por sí revelador de la capacidad que tiene nuestro sindicalismo para presionar al menos unas condiciones salariales que permitan un cierto nivel de vida digno y decoroso. La muestra es representativa de los sectores de trabajadores mejor organizados a nivel del sector manufacturero, del sector de electricidad, gas y agua, y del sector de establecimientos financieros. Nos da, por lo tanto, una referencia de cuáles son los niveles salariales que imperan en el país y en qué medida incide el movimiento sindical en una mejor política de redistribución de los ingresos.

La negociación de la estabilidad laboral, un aspecto central de los plegos de peticiones, no

avanzó más que en el sentido de incrementar tres, cuatro y cinco días por año las tablas de indemnizaciones contempladas para los casos de despidos sin justa causa. Lo más que se ha avanzado en este terreno consiste en eliminar algunas de las causales que establece el código laboral para definir los despidos con justa causa, en establecer tablas de indemnizaciones por despido injusto mucho más onerosas para los patrones que la tabla legal, y, sólo en algunas convenciones, en establecer comités paritarios para definir el despido de un trabajador cuando ha sido acusado de cometer falta que da lugar a su despido.

Un aspecto fundamental que viene siendo materia de preocupación por parte de los sindicatos lo constituye el interés por la creación de comités obrero-patronales para la administración y el manejo de algunos aspectos de la convención colectiva. En el balance que hacemos de la negociación colectiva en el 92 encontramos dentro de la muestra del CISCON que existían los siguientes comités: de escalafón de salarios, 45; de quejas y reclamos, 50; de despidos, 38; de vivienda, 74; de educación, 48; de deportes y recreación, 33; de transporte, 11; de restaurante, 29, y de salud ocupacional, 83. Algunos de estos comités tienen una conformación paritaria, pero en la mayoría de los casos los representantes de los trabajadores se encuentran en minorías frente a la representación patronal, resultando que su participación todavía no es decisiva. Llama la atención, además, que pese a que por Ley está establecido la obligatoriedad de que se conformen comités obreros patronales paritarios para atender los problemas relacionados con la salud en el trabajo, sin embargo, el 24.6% de la muestra no lo poseen. Las razones que subyacen a esta deficiencia pueden ser: la ignorancia de la Ley y de los derechos, una actividad sindical estrecha y subordinada a la patronal, o la presencia de una patronal reacia a cumplir aspectos de Ley referidos a la organización del trabajo, que no quieren compartir con los trabajadores y frente a la cual es débil la acción sindical.

CONCLUSIONES

En esta parte no tenemos la pretensión de agotar todas las posibles conclusiones que pue-

dan surgir del análisis de los datos que les hemos entregado. Nuestra pretensión es solamente adelantar unas cuantas, las que a nuestro juicio y modo de ver al movimiento sindical resultan las más importantes. El lector o los lectores de este trabajo así como las mismas organizaciones sindicales, tienen todo el derecho a formarse sus propias conclusiones y a confortarlas con las nuestras. Esto último resulta todavía más importante por cuanto lo que esta confrontación supone es la discusión sobre las tesis que actualmente están en juego en la escena del movimiento sindical, acerca de su papel dentro de la sociedad, y acerca de los roles tradicionales que siempre ha jugado. En última instancia, lo que está en la base de la actividad sindical misma, no son solamente sus limitaciones o sus carencias, sino su proyecto de vida y de trabajo, su manera de concebir la organización de la sociedad y del trabajo y su proyecto político.

Aquí, precisamente, encontramos una primera conclusión: se refiere al carácter todavía marginal en que se desenvuelve la actividad sindical, la cual todavía no es incidente en la vida de nuestra sociedad y de nuestro país. El movimiento sindical como fuerza y como expresión social, política y cultural, todavía no cuenta, no transforma, no incide sobre la sociedad en su conjunto; las opiniones y las propuestas de los sindicatos no son tenidas en cuenta por los actores sociales a quienes corresponde gobernar y dirigir los destinos de la nación, y este hecho es supremamente grave en cuanto supone la existencia de una democracia todavía muy estrecha y restringida, que margina a uno de los sectores más importantes y decisivos de la sociedad como son los trabajadores y los sindicatos.

Por otra parte, en el hecho mismo de que los sindicatos, antes que a una acción pública se replieguen a una acción privada, reducida al estrecho espacio de la negociación en la empresa, expresa no sólo la impotencia y la debilidad misma de las organizaciones sindicales para hacerse sentir a través de su lucha y de su movilización, sino también su incapacidad para entender, que sólo a través de la acción pública, es decir política, pueden tener una resolución favorable a los diversos problemas que el modelo económico, político y social, así como la

propia organización del trabajo, les está creando. Resulta de una obligación imperiosa que los sindicatos empiecen a incluir en la agenda de sus preocupaciones los principales problemas del país, los del modelo de desarrollo económico que han impuesto y cómo afectan nuestra vida y nuestro trabajo; los modelos de industrialización y cómo afectan el empleo, las condiciones salariales y las condiciones de trabajo; y la relación misma que estos modelos tienen con el tipo de democracia que se está construyendo, si realmente corresponden con un proyecto de sociedad donde haya justicia social, equidad, respeto a los derechos políticos, sociales y culturales. Y para que esto se dé, se hace necesario que los sindicatos y los dirigentes y activistas sindicales incorporen a su trabajo cotidiano el estudio serio y especializado de todos estos problemas. Es la única manera que tenemos para ir construyendo una política que realmente resulte creíble y válida para los demás actores sociales que pugnan por la dirección de la sociedad, creíble y válida en la medida en que no se limita a defender exclusivamente los intereses de las diversas categorías de los trabajadores, sino que es capaz de armonizar estos intereses particulares con los del resto de la nación.

Por otro lado, la negociación colectiva misma tampoco se puede seguir marginando de la discusión de los principales problemas del país, por el contrario, es necesario vincularla al tipo de desarrollo económico que queremos para nosotros y para la nación, que reconcilie crecimiento económico con democracia, que ligue fuertemente lo económico con lo social, factores que andan divorciados en el proyecto que nos han impuesto las clases dominantes. En este sentido, tiene que haber una profunda preocupación con la modernización de los diversos sectores industriales para que el país tenga la capacidad de vincularse efectivamente a la economía mundial y para que pueda mejorar los niveles de producción de riqueza en un proceso de respeto a los derechos de los trabajadores, de mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de su calidad de vida, en un proceso que signifique una mejor distribución de esa mayor riqueza que se produce. Y en un proceso, también, que reconcilie al trabajador con el objeto de su trabajo, donde a través de la conquista de espacios de autonomía y de democracia en todos los lugares de trabajo, los trabajadores tengan una ingerencia directa y decisiva en la gestión de las empresas.

BIBLIOGRAFIA

CISCON, Escuela Nacional Sindical, Mayo 1993.
ECONOMIA COLOMBIANA, Enero/Febrero
1993.

WEISS, Amita. Relaciones tradicionales, modelo
tecnocrático y gestión participativa,
1991.

URREA, Fernando y MURILLO, Guillermo. Ti-
pos de acción sindical respecto a las
nuevas tecnologías.