



**UN NUEVO
MOMENTO PARA
EL SINDICALISMO**
INFORME DE COYUNTURA LABORAL
COLOMBIANA EN 1994 Y 1995

Juan Carlos Celis


ESCUELA NACIONAL SINDICAL

**UN NUEVO
MOMENTO PARA
EL SINDICALISMO**
**INFORME DE COYUNTURA LABORAL
COLOMBIANA EN 1994 Y 1995**

Juan Carlos Celis



Noviembre de 1996



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Documentos de la Escuela
Un nuevo momento
para el sindicalismo.
Informe de Coyuntura
Laboral 1994-1995
Juan Carlos Celis
Noviembre de 1996

PACTO SOCIAL: OTRO BALANCE

Jorge Giraldo Ramírez
Director General
Escuela Nacional Sindical

Consideraciones y posibilidades

Cuando el Presidente Samper presentó las bases del denominado «Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios» (27 de octubre 1994), nosotros quisimos resaltar su declaración de

«la voluntad del gobierno nacional de restablecer el entendimiento y la concertación como base del relacionamiento social entre los distintos agentes de la economía y los protagonistas políticos de la Nación»¹.

Estas palabras no debían ser tomadas como simple recurso protocolario o retórico. No, al

menos si partimos de que los economistas deben conocer los presupuestos éticos (equidad, solidaridad y consenso) de los postulados neoestructuralistas y los sindicalistas debieran estar avisados de las diferencias entre los lineamientos económicos de Gaviria y Samper.

Lo cierto es que en todo el proceso del Pacto se ha subvalorado la pretensión del gobierno de promover una «cultura de pactación» entre los principales y más organizados actores económicos: los gremios empresariales, las organizaciones sindicales y el propio Estado.

No nos podemos remitir sim-

1 Samper, Ernesto. «Palabras del señor Presidente de la República, Ernesto Samper Pizano en el acto de presentación de las bases del Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios» Santafé de Bogotá, 27 oct. 94, p 1.

plemente a un desarrollo de la Constitución (Arts. 56, 57, 103, 340) y menos aún a los teje-manajes de la pequeña política en que algunos quisieron meter la discusión (p.e. Juan Camilo Restrepo y no pocos sectores político-sindicales).

El Pacto aún con su limitada cobertura, o precisamente por ello², constituye un gran reto ético y político para el país y la nación colombianos.

En el plano ético la importancia del Pacto se mide por la capacidad de compromiso de cada actor social con unos problemas comunes a toda la sociedad colombiana (inflación, productividad, derechos de asociación) y por el esfuerzo para colocar en primer plano el interés común. Esto no es nada fácil en un país donde hay un Estado fuertemente clientelizado y upaquizado;

donde los empresarios suelen pensar exclusivamente en sus utilidades inmediatas y se han lucrado en los últimos años de las características del proceso inflacionario; y donde en el sindicalismo está pesando con fuerza una tendencia corporativista y existe una barrera protectora contra la inflación.

Desde 1989, y con la profundización del proceso de apertura económica, la diferencia entre el Índice de Precios al Consumidor y el Índice de Precios al Productor se fue acentuando a favor de estos últimos, hasta llegar en 1993 a una ventaja de 9 puntos. Esto explica, en parte, la despreocupación de los industriales por el tema³.

Para el caso del sindicalismo, ya en la década de los 90 se ha generalizado la negociación salarial con base en el IPC.

2 La profesora María Teresa Lopera de la Universidad de Antioquia, ha presentado ("El Pacto Social: ¿Un proceso traslapante?", Medellín, 12 de junio 1995) un interesante comentario sobre la pertinencia leer el Pacto bajo el concepto de "consenso traslapante" de John Rawls, que parte precisamente de buscar la coincidencia de los actores sociales en aspectos puntuales, básicos y comunes.

3 ENS. "Los precios son favorables a los empresarios" en la sección Clima Laboral de El Colombiano, 11 diciembre 1994.

La ENS constató para Antioquia que en 1994 el 94.8% negociaron con esta referencia sus convenciones (94.2% en 1993 y 91.1% en 1992)⁴. Esto puede conducir a una despreocupación por la situación de los más débiles como ya se evidenció en la forma como los sindicatos trataron los proyectos que luego se convirtieron en las leyes 50/90 y 100/93.

El Pacto se constituiría, por tanto, en un mecanismo para convertir en problemas públicos y comunes a toda la sociedad, aquellos que usualmente se han movido en la esfera privada de las negociaciones colectivas entre empresarios y sindicatos.

Pero no se trata sólo de un problema tripartito, es un asunto que concierne a todos y cada uno de los ciudadanos y cualquier iniciativa orientada a comprometer a la ciudadanía

en la discusión y resolución de un asunto relacionado con el bien general, como este, debiera ser bien recibida. Como señala Gabriel Rosas Vega «si algo le falta a nuestro país, son propósitos colectivos que convoquen a la gente a hacer esfuerzos»⁵. Si el Pacto se lograra convertir en un objetivo y de referencia cotidiana de muchísima gente, la ganancia política en torno a los conceptos de participación y deliberación pública y civilizada sería enorme.

Pero al lado de las consideraciones sustantivas, están las no menos importantes razones de orden procesal. Bien lo entendió el Presidente de Asobancaria al plantear que

«en una comunidad como la colombiana, rota en mil pedazos, estamos obligados a ejercitarnos en el arte de pactar»⁶.

4 ENS. "La negociación colectiva y sus técnicas" en la sección Clima Laboral de El Colombiano, 11 junio 1995.

5 ROSAS VEGA, Gabriel. «Con el Pacto». El Espectador, 28 de enero/95, p 2a.

6 González, César. «Alcances y fronteras del Pacto social». El Espectador, 6 nov./94, p 1B.

Aparentemente ha existido en los movimientos sociales y en el campo democrático de nuestro país una identidad en torno a la necesidad de quitarle piso a la arraigada cultura de confrontación con que cargamos y de promover una pedagogía ciudadana por la concertación.

Todo el proceso del Pacto, desde septiembre pasado, ha demostrado que esto no es tan cierto. Contra el Pacto se lanzaron en contra numerosos sectores sindicales contradiciendo sus propias declaraciones de principios y plataformas de lucha:

- Tanto las declaraciones del sindicalismo independiente en 1981, como las del Tercer Congreso de la CSTC, se plantearon entre sus objetivos la lucha por los derechos democráticos de organización y contratación colectiva y la lucha con-

tra la carestía⁷.

- La CUT profundizó la propuesta enmarcándolo en el abordaje de «las políticas globales de desarrollo» y proponiéndose «la participación en organismos de decisión en materia de políticas económica y social»⁸.

- En su fundación, la CGTD lanzó un manifiesto nacional en el que además demandaba «al Gobierno Nacional... para que promueva y garantice un espacio de diálogo y acuerdo»⁹.

Pareciera que el interés particular de algunos sectores políticos dentro del sindicalismo de propiciar cualquier oposición al gobierno de Samper, los ha llevado en contravía de sus fines naturales.

Contra el Pacto, como proceso consensual, atenta toda la tradición antidemocrática del Estado y el empresariado: El Estado autoritario que se con-

7 «Primer Foro Nacional Sindical». Bogotá: FICA, 1981, pp 276, 280-81.

8 CUT. «Congreso constitutivo CUT». Bogotá: Ediciones Fecode- CUT, 1987, pp 44-45, 67-74. p73

9 CGTD. «Somos la alternativa y el patrimonio democrático de los trabajadores y el pueblo colombiano». Santafé de Bogotá: 1992, p 8.

figuró en Colombia hasta el quiebre de la Constitución de 1991, que lo deslegitima y consagra un estado social y una democracia participativa, se movió por lo regular con la consigna de que «el deber no se pacta» y en consecuencia ha impuesto sus políticas. Los empresarios, demandantes de concertación de las políticas económicas, han actuado positivamente frente a trabajadores y consumidores; en particular, mantienen un esquema despótico de manejo las relaciones laborales.

De otro lado, el Pacto puede significar el comienzo de la tarea de «construir la representación de esa esquivada sociedad civil»¹⁰, de legitimar los actores sociales, y más que eso de ampliar y fortalecer los procesos organizativos de las comunidades. Una primera e incipiente puntada en esta dirección es el relanzamiento del sindicalismo a la escena nacio-

nal tras décadas de cargar estrellas negras y en medio de una situación crítica. Si tratamos de mantener una perspectiva histórica, esta es apenas la tercera ocasión en 80 años que un gobierno legitima al sindicalismo como interlocutor de alto nivel (las otras dos fueron en 1936 con López Pumarejo y en 1965 con Valencia).

Esta consideración debiera bastar para apostarle, y arriesgar con ello, al proceso del Pacto Social e intentar seriamente que, cualesquiera sean los resultados de este año, se sienten bases concretas para futuros y más amplios procesos de concertación. Quizás así podamos afirmar de verdad que «con la firma del Pacto Social entramos en la etapa de los consensos»¹¹.

Recapitulando. El Pacto Social en sus propósitos éticos, culturales y políticos se adecua perfectamente a las circunstancias nacionales y a las urgen-

10 SAMPER PIZANO, Ernesto. «Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios». Santa-
fé de Bogotá: Presidencia de la República, 1994, p 22.

11 EL COLOMBIANO, 10 de diciembre/94, p 5a.

cias del movimiento sindical. Fortalecerlo como proceso político e ideológico de largo plazo es una exigencia para todo el movimiento democrático, más allá de las fronteras sindicales. Establecer, intentarlo siquiera, un proceso de pactación de este tipo en el país es un enorme logro independientemente de la letra menuda y los meandros de sus definiciones sustantivas.

El resumen del Presidente de Asobancaria es patético:

"Si el Pacto no funciona. Le habremos dado un golpe al desarrollo de la civilización política de Colombia, y le habremos dado estímulo al cinismo de la ciudadanía con el estado y con la organización política de la Nación¹².

Los Logros

Aunque la meta del 18% de inflación para 1995, se convirtió casi en una reducción que oculta y desfigura otros alcan-

ces de este acuerdo, no deja de ser importante, aparte de las consideraciones de ser un objetivo visible, popularizable y concreto.

Alcanzar esta meta en 1995 significaría para el país un logro económico, que salta a la vista de los observadores especializados, y sobre todo un beneficio social -el freno a la carestía-, que siendo evidente para la gente del común ha sido ignorado por los detractores del Pacto. Encima, representaría un incremento general de los salarios reales en el país y especialmente para los sectores de trabajadores más desprotegidos.

Parece un hecho hoy (junio/95) que la meta no se cumplirá. Son claras las explicaciones dadas por César González Muñoz en torno a la delimitación de funciones entre la Comisión del Pacto y la Junta Directiva del Banco de la República¹², pero no deja de ser un

¹² GONZALEZ MUÑOZ, César. "Se desvanece el Pacto Social?". Portafolio, 15 de mayo de 1995, p 20.

hecho que una cifra superior al 18 será vista como una falla del Pacto.

¿Porqué mirar esta meta como un logro?

En primer lugar es un hecho que colocar a la discusión pública y al consenso nacional una parte tan importante de la política macroeconómica constituye un golpe serio al esquema neoliberal implantado por Gaviria. Si esto resulta excesivamente optimista desde la óptica de un defensor del Pacto, como quien escribe, deberían parecernos bastante suspicaces las críticas de analistas como Fernando Tenjo que ven en el pacto un intento de

«revertir el proceso de apertura económica y modernización del Estado emprendido por la Administración Gaviria y regresar a prácticas estatistas de los años sesenta»¹³,

o como creen otros, una gran «descreencia en el mercado».

En segundo lugar, no parece descabellada la hipótesis de que el Pacto -aún en su limitado alcance en este aspecto- estaría amortiguando los efectos inflacionarios de un alto gasto público (situado en un crecimiento cercano al 50%) y que tiene una importante destinación social, una manera de redistribuir el ingreso. En este punto tienen la palabra los economistas.

Otro elemento favorable en el acuerdo es la intención de fortalecer el sindicalismo, a través de las medidas adoptadas por la Comisión Tripartita de Concertación y relacionadas con el desarrollo constitucional y la promoción del sindicalismo.

No me detendré a examinar la parte declarativa del acuerdo de la Comisión, ya es suficiente mi condescendencia respecto a las intencionalidades. En este campo hay unos beneficios expresos para la concertación en el sector público, pro-

13 Citado en: Pulecio, Jorge. «Quién necesita del acuerdo social?». El Espectador, 30 oct./94, p 3B.

venientes de la necesidad de las partes de formalizar las relaciones sindicales en este campo. Se otorgan espacios masivos de comunicación para el sindicalismo y facilidades para el apoyo a formas democráticas internas. La inclusión de tres grandes programas educativos para los trabajadores sindicalizados es, en principio, otro punto favorable en el desarrollo del Pacto.

Lo son menos, aunque no desdeñables, las intenciones del Gobierno de consultar al movimiento sindical la reestructuración del Ministerio del Trabajo y la discusión del proyecto de ley sobre la Comisión Permanente de Concertación Laboral.

El último acuerdo ha dejado algo más de seis (6) comisiones tripartitas de trabajo pendientes. En este punto, aunque suene a contrapelo, me parece positivo que el proceso de discusión se prolongue en el tiempo, se den posibilidades a

consensuar los tópicos que aún están en ciernes y se vaya creando una mejor atmósfera para un diálogo menos mezquino y desprevenido en el mediano plazo.

Las limitaciones

Manda el rigor hablar de las limitaciones del Pacto y se hace necesario para asegurar futuros perfeccionamientos. Mas, para este observador, estos defectos del acuerdo son en su mayoría justificables históricamente.

El primer punto es el de los salarios. Ya lo dijo el Presidente de la CUT: «El salario de \$118,933.50 no es un salario justo ni suficiente para satisfacer las necesidades básicas»¹⁴. Tampoco era sensato pensar en una primera negociación que recobrará una pérdida del salario real de una década. En este aspecto el gran aporte del sindicalismo fue modificar el punto de referencia del incremento salarial, abandonar el

14 OBREGON SABOGAL, Orlando. «Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios». Santafé de Bogotá: Presidencia de la República, 1994, p 27.

índice de inflación causada y asumir el de la esperada.

Este punto abre una polémica entre los sindicalistas y analistas laborales. Era esa divergencia (inflación causada-esperada) el punto definitivo de la negociación del Pacto? En mi opinión la postura sindical era indispensable para romper el círculo vicioso que mantiene la inflación inercial, marcando un nuevo punto de partida para buscar la recuperación del salario real.

Distinto es el caso de los servidores públicos a quienes el gobierno ha sacado, en una maniobra non sancta, de los términos del Pacto en materia salarial para incluirlos en su particular política de topes que continua la línea de hierro de los anteriores Ministros de Hacienda. Ha sido inconsecuente el gobierno con sus ideas de incrementos por productividad y de concertación, quizás presionado por el fantasma del gasto público excesivo y por

los augures de la macroeconomía.

El tema de la productividad iba siendo la vedette del consenso e incluso los redactores del texto alcanzaron a señalar que «con ello, el Pacto se convierte en un instrumento valioso para el fortalecimiento de la capacidad productiva del sistema económico nacional, (etc.)»¹⁵. No. Es evidente que el acuerdo en este punto es meramente declarativo y se asoma con mucha timidez a uno de los temas que más juega para el desarrollo nacional y al que más desnuda las deficiencias de la clase empresarial colombiana.

Quizás su único efecto visible sea la compuerta que se abre a posibles Acuerdos Sectoriales de Competitividad (num. 7.5, p 54). De hecho ya se inició un proceso tripartito de seis meses en el sector metalmeccánico, que ha de ser piloto para otros casos.

En el asunto de los precios,

15 «Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios». Santafé de Bogotá: Presidencia de la República, 1994, 1.6, p 40.

tanto el gobierno como los principales gremios del país han empezado a obrar con responsabilidad. De ahí la alentadora cifra de enero en el comportamiento del Índice de Precios al Consumidor. Las mayores dificultades están en los sectores de vivienda, salud y educación. Está demostrado que del comportamiento de estos tres rubros depende en gran medida el éxito del Pacto en lo que tiene que ver con la meta inflacionaria. Actuar en ese campo es un factor determinante en la coyuntura del Pacto.

Ahora, a nivel estructural lo que ha quedado al desnudo, y que se hará más notorio con los procesos de privatización, es la actuación de los empresarios que prestan servicios públicos. El caso es que los negociantes de la vivienda, la salud y la educación se insubordinan en un sector en el que es legalmente un delito que los trabajadores protesten,

y amén de que hay pocas herramientas legales para sujetarlos, los ministros del despacho se comportan frente a ellos casi con obsecuencia. Hay que formular una política clara de ~~control~~ (análoga a la que existe en el sector del transporte?) a quienes, desde el sector privado, prestan estos servicios públicos.

Hay también en el acuerdo de la Comisión Tripartita (28 de mayo/95) varias cosas que no me gustan y que ameritan una discusión y análisis serios con ustedes. Son estas:

- No hay nada serio respecto al derecho de asociación. Ya lo había mencionado antes en un artículo previo a la firma del Pacto¹⁶, el derecho de asociación es el punto por el cual el sindicalismo se podría jugar cualquier baza ahora, incluyendo sacrificios económicos, en la medida en que de su aplicación depende su sobrevivencia. La nota sobre el registro sindical, me perdonan, es casi

16 GIRALDO RAMIREZ, Jorge. *Pacto Social: La primera ronda*. El Colombiano, 26 de septiembre de 1994, p 4b.

tragicómica.

- No me gusta el manejo tripartito de los programas educativos para el sindicalismo. Esta es una brecha por la cual se pueden escurrir los esfuerzos ~~en~~ el sindicalismo por alcanzar una plena autonomía como actor social. No creo que los empresarios tengan nada que hacer en la dirección de los programas educativos sindicales. Además, creo que se intenta reeditar un tripartismo viejo, sesentón, de ese protocolario y acartonado que se da en el ISS y en las cajas.

- La comisión ni siquiera hizo el esfuerzo de mostrar resultados en el tema de la productividad. Todos, por diferentes razones, parecen sacarle el cuerpo a la discusión.

- ¿Qué pasó con el Estatuto del Trabajo?.

- No fue bien tratada la Comisión. Las representaciones pudieron y debieron haber tenido un más alto perfil. Las limitaciones de las conclusiones, muestran además que se tra-

bajó con mucha mezquindad de parte del gobierno y de los empresarios. Está por evaluar la conducta de las comisiones sindicales en la negociación.

Otros temas y problemas del pacto

El primer problema que afronta la propuesta es precisamente el que se deriva de la postura de los actores convocados, el problema de la **CRE-DIBILIDAD**. Algunos analistas hablan de la importancia del efecto «psicológico» del Pacto y afirman que su «éxito depende de la credibilidad»¹⁷.

Es decir, si no se rompe el círculo vicioso de no ensayar la novedad porque la tradición le es contrario, si no se quiebran los esquemas de propuesta y actuación de cada uno de los actores es muy difícil que el Pacto prospere. A no ser que el gobierno remolque y presione a empresarios y sindicalistas, lo que niega de entrada la filosofía del proyecto.

De manera que la parte que

17 Fescol-Fedesarrollo. Intervención de Mauricio Cárdenas.

pudiéramos denominar «ideológica» y «agitacional» del Pacto, pasa a ocupar un papel determinante, muy a pesar de las ideas tecnocráticas que se han tratado de imponer. Estamos ante un asunto que depende en gran medida de ~~la~~ voluntad política de las partes.

En la feria de los dardos contra el pacto, el obstáculo más a la mano y evidente que se esgrimió fue el de la **REPRESNTATIVIDAD**. Es una realidad tanto la debilidad de nuestra sociedad civil, como la de los mismos sectores de cierta tradición organizativa como los empresarios y los trabajadores. Entonces, se ha echado mano de la atomización de los compromisarios, su baja representatividad, ausencia de jerarquías y de representación legal, escasa incidencia en los costos¹⁸. La ANDI lo ha reiterado para el caso del sindicalismo, Fedesarrollo para el caso de los gremios.

Siendo esto cierto, la crítica peca de una visión mecánica del problema, olvida que de lo que se trata es de aunar las voluntades de los sectores organizados que puedan generar una dinámica en el resto de la sociedad. En palabras de Sarmiento, «lo importante es que en la discusión del pacto estén los agentes que tienen influencia»¹⁹. En últimas, hay que estimar en su justa dimensión el papel de aquellos sectores que pueden incidir efectivamente en la opinión y albergan la capacidad técnica y política de actuar.

Lo otro es que en una concepción de largo plazo, hay que esperar que el proceso de concertación conduzca a que los actores comprometidos se fortalezcan en organización, extensión y representatividad y que, además, se creen y articulen nuevos socios del pacto.

Este punto de la representatividad está relacionado di-

18 Fescol-Fedesarrollo. Intervención de Eduardo Lora.

19 Sarmiento, Eduardo. «Incomprensiones del pacto propuesto». El Espectador, 6 nov./94, p. 5B.

rectamente con la **composición** de la Comisión del Pacto, nombrada mediante el Decreto 2380 del 25 de oct./94. En principio las representaciones del gobierno y las entidades territoriales parece la aconsejable. Entre los gremios están los más importantes, aunque se ha dejado por fuera al sector educativo privado que tiene incrementos en las tarifas del 32,1%²⁰ y que ha escapado hasta ahora a los controles.

Menos fácil está el punto de la representación sindical. No parece proporcionado que de 5 representantes, la CUT apenas tenga 1; y no lo es no sólo por consideraciones numéricas (la CUT tiene alrededor del 60% de los sindicalizados del país) sino también por consideraciones políticas (necesidad de involucrar sus dos corrientes principales) y sectoriales (es importante tener una voz directa de los empleados oficiales en la Comisión). La presencia de Utracún se podría

deducir del peso del sector no confederado en el país (20%), pero el renglón asignado a Fainal no tiene ningún tipo de presentación.

Hay un listado de **VARIOS** en el temario aún por explorar y sin posiciones claras de nadie sobre la mesa. La duración del Pacto: El gobierno está pensando en un proyecto de largo plazo, de varias generaciones. Los empresarios piensan con dificultad en este. El asunto de los compromisos y la verificación está, al presente según Samper en la etérea «sanción social»; hay que precisar ante todo los controles, puesto que esperar sanciones hoy en este país y en esta materia es una ilusión. El diseño y papel futuro de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, desarrollo del Artículo 56 de la Constitución, sobre la cual ya hay un proyecto de ley (044) presentado por la Ministra de Trabajo.

20 Lora, Eduardo. «Anuncios y vacíos del pacto social». El Espectador, 30 oct./94, p 3B.

Remate

Los temas prioritarios hoy, a mi manera de ver para el sindicalismo, son dos:

La defensa y recuperación de los salarios reales. Habría que ganar de entrada un nivel superior a la meta esperada, sobre todo para los salarios más bajos, e incluir en el pacto una revisión periódica de los salarios de acuerdo al comportamiento inflacionario. En principio, el Director de Planeación no le ha puesto buena cara a la idea²¹, pero hasta el Consejo Gremial Nacional piensa que

«no debería descartarse la posibilidad de otorgar ajustes compensatorios a los asalariados en determinado punto de tiempo para garantizar que no caiga el salario real»²².

Otro punto, por el que hay que jugarse entero es el de las libertades sindicales. Este es un momento crucial para que el sindicalismo busque un acuerdo alrededor de los derechos de asociación y negocia-

ción colectiva, conculcados a diario en el país, y así «ganar un espacio para la extensión» de las organizaciones sindicales²³ y de trabajadores. De hecho, si esté asunto no se resuelve en el próximo lustro, el sindicalismo se verá abocado a convertirse en un sector irrelevante desde el punto de vista numérico y a perder su representatividad y convocatoria.

El tercer tema, tiene que ver con la modernización del sistema de relaciones laborales en Colombia que involucra la modernización del Ministerio del Trabajo, la actualización y puesta a tono con la Constitución de la legislación laboral y la democratización de las relaciones en el trabajo.

El último tiene que ver con la autonomía. Sin un sindicalismo radicalmente autónomo no habrá procesos de concertación transparentes, creíbles y eficaces para los trabajadores.

21 Entrevista radial en Caracol. 10 Nov./94.

22 Ibid. p 4.

23 Pulecio, Jorge «A las puertas de una nueva cultura de negociación». El Espectador, 6 nov/94, pp 1-2B.

Un nuevo momento para el sindicalismo

Informe de Coyuntura Laboral Colombiana

1994 - 1995

Juan Carlos Celis
Investigador ENS

•Según estimo que ya todo está determinado, o creo que hay que retomarlo todo, que el mundo puede ser reconstruido a partir de otros universos de valor y otros territorios existenciales pueden ser reconstruidos en esa perspectiva, me acompañará una seguridad mecánica o una incertidumbre creadora.

Félix Guattari

El sindicalismo colombiano se debate entre la renovación y la inercia de anacrónicas mentalidades, formas de organización y representación, programas, estrategias, etc. Las transformaciones en la organización de la sociedad, la política, el Estado, la producción, etc., como producto de la globalización de la economía y el fin de la guerra fría, le otorgan un especial dramatismo a este dilema.

Nosotros participamos de

una visión del sindicalismo que, en medio la crisis, asume con creatividad los cambios en el mundo laboral. Por esto esperamos con este informe de Coyuntura Laboral, contribuir a dar luces para enfrentar de mejor manera los problemas de orientación y organización que debilitan a nuestro sindicalismo.

La Escuela Nacional Sindical, realiza desde 1990 un estudio anual de la Coyuntura Laboral, en esta ocasión se de-

ció hacer un estudio bianual, con el fin de observar los cambios que en el mundo laboral se presentaron en el tránsito del gobierno de César Gaviria Trujillo al de Ernesto Samper Pizano. Como es sabido ellos representan dos tesis contrapuestas acerca del desarrollo económico y el papel del Estado: la neoliberal, César Gaviria, y la neoestructuralista, Ernesto Samper.

Para abordar este análisis hemos dividido el presente informe en cuatro partes. En primer lugar indagamos por el cómo se expresa esta transición de gobierno y de enfoque del modelo de desarrollo en el mundo laboral, es decir, si efectivamente se han producido cambios en el mercado laboral y la eficacia o no de las políticas contra el desempleo y el mejoramiento del poder adquisitivo de los colombianos (Este capítulo aparece publicado en Documentos de la Escuela).

En segundo lugar, estudiamos la situación creada por el paso de una administración que

escamoteó la concertación y penalizó la protesta social, en especial la de los trabajadores, a una que propone un «Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios», donde gobierno, empresarios y sindicatos fijan metas en estas materias y en las de promoción del sindicalismo. Lo que promete una relegitimación del sindicalismo tras décadas de anatemización oficial y empresarial, a la vez que obliga al sindicalismo a pasar de la contestación a la proposición.

Un tercer aspecto a analizar será el desarrollo de la contratación colectiva en 1994-1995, estableciendo de paso los nuevos puntos que deben entrar en él. Y para finalizar damos cuenta del desenvolvimiento de las huelgas, paros y jornadas de protesta, donde se puede evidenciar el debilitamiento del sindicalismo.

La elaboración del presente informe contó con el oportuno apoyo de la historiadora Nelcy Valencia, quien se hizo cargo de la recopilación estadística, por lo que merece un agradeci-

miento especial. Además agradezco la información y conversaciones ofrecidas por Jorge Giraldo, Héctor Vásquez, Nor-

berto Ríos, Luis Fernando Henao, Mario Baena y Emmanuel Nieto, miembros de la ENS.

1. Negociación Colectiva

La negociación colectiva constituye la principal actividad realizada por los sindicatos. A través de ella los trabajadores tienen la posibilidad de incidir en las condiciones de trabajo, en las políticas generales de la empresa, en su gestión productiva y económica. De otra parte, la contratación colectiva, sustituye y modifica los contratos individuales de trabajo.

Los alcances de la negociación colectiva dependen de la capacidad organizativa de los trabajadores, de su claridad y comprensión acerca de los asuntos concernientes a las relaciones laborales; depende de las relaciones obrero-patronales, que oscilan entre condiciones de subordinación y autoritarismo, y condiciones de autonomía y democracia. En

consecuencia tiene que ver con el proyecto político y cultural de los sindicatos, así como con las políticas laborales e industriales vigentes.

El estudio que a continuación presentamos nos permite visualizar un panorama y algunas características de la contratación colectiva en 1994 y 1995, para lo cual tomamos como punto de referencia del análisis el monto porcentual de los incrementos salariales pactados en las convenciones y pactos colectivos firmados en esos dos años. Sin con esto pretender agotar el análisis de la contratación colectiva en dicha coyuntura, puesto que la variedad de temas que se abordan en la negociación bien darían materia para elaborar un gran número de ensayos sobre

las relaciones laborales (derechos y garantías sindicales, derecho a la información sobre la situación económica, financiera y administrativa de la empresa, su desarrollo tecnológico, participación en la gestión, etc.) y los beneficios extrasalariales logrados por los trabajadores en la negociación, *verbi gracia*, estabilidad, vivienda, educación, salud, auxilios, permisos, escalafón, primas, etc..

Si el incremento salarial no explica por sí sólo la capacidad de negociación del sindicalismo colombiano, si es un buen indicador. Aquí caracterizaremos el desenvolvimiento de la negociación colectiva analizando la distribución de convenciones y pactos colectivos; calidad de la negociación; distribución de los incrementos salariales por sector económico, tipo de sindicato, tamaño

de la empresa y dirección de la negociación.

1.1 Convenciones Vs. Pactos colectivos¹

En los últimos años se ha presentado un debilitamiento progresivo del sindicalismo colombiano, que obedece en lo fundamental a una política antisindical de los patronos. Los empresarios pretenden eliminar el interlocutor sindical y así evitar la presión por mayor participación de los trabajadores en los beneficios económicos de las empresas.

Esta política tiene como uno de sus pilares el creciente número de pactos colectivos que los empresarios han impuesto a sus trabajadores con el consiguiente debilitamiento del sindicato o su disolución. Puesto que los pactos colectivos son impuestos por las empresas de

1. Los Pactos Colectivos constituyen una forma de contratación colectiva similar a las Convenciones, con la diferencia de que los pactos se firman en ausencia de sindicatos o cuando éstos no logran agrupar a más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa. En todo lo demás deben atenerse a las normas legales que regulan las convenciones colectivas.

Cuadro 1
TIPO DE NEGOCIACIÓN 1994-1995

	1994		1995*	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Convenciones colectivas	503	61.8	409	61.8
Pactos colectivos	311	38.2	252	38.2
Total	814	100.0	661	100.0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cálculos ENS (toda la información estadística de este capítulo corresponde a la misma fuente).

* Cifras hasta septiembre

manera arbitraria y sin que los trabajadores tengan ninguna autonomía en su desarrollo. Los patrones firmantes de los pactos «presionan mediante el ofrecimiento de aumentos salariales y beneficios económicos superiores a los pactados con los sindicalizados; en otras les ofrecen un aumento salarial mucho antes de que entre en vigencia el aumento para los sindicalizados. Existen además otras formas sutiles de presionar, difíciles de resistir en un medio como el nuestro, donde tener un empleo no es un derecho sino un privilegio.»²

El único aliado que a encontrado el sindicalismo, en la lu-

cha contra el abuso de los pactos colectivos, ha sido la Corte Constitucional, con casos como el sonado fallo de tutela sobre un pacto firmado entre Leonisa y sus trabajadores. En este pacto se establecía mayores privilegios en el pacto colectivo que en la convención, violando de este modo los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical³.

Pese a contar con este aliado, se siguen imponiendo las argucias empresariales, socavándose los derechos fundamentales de los trabajadores y los sindicatos. Como no es precisamente el incremento salarial el punto donde se puede

2 Vásquez, Héctor. «Pactos antisindicales», en: *Clima laboral*. Medellín: El Colombiano, 31 de diciembre de 1995. p. 4B.

3 Véase, Henao, Luis Fernando. «La Corte contra los Pactos Colectivos», en: *Revista de la ENS* N°37-38. Medellín: ENS, noviembre de 1995. p.p. 10-12.

Cuadro 2
TIPO DE NEGOCIACIÓN SEGÚN INCREMENTO SALARIAL PARA EL PRIMER AÑO 1994-1995

	1994				1995*			
	Convenciones		Pactos		Convenciones		Pactos	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Menos del IPC**	163	32.41	102	32.80	221	54.16	161	63.89
Igual al IPC	37	7.36	40	12.86	6	1.47	15	5.95
Más del IPC	268	53.28	139	44.69	157	38.39	50	19.84
Sin dato	35	6.96	30	9.65	25	6.11	26	10.31
Total	503	100.00	311	100.00	409	100.00	252	100.00

* Cifras hasta septiembre

** Aquí tomamos como referencia el IPC del año inmediatamente anterior, en 1993 fue de 22.60% y en 1994 fue de 22.59% (para el resto de cuadros sobre el incremento en el primer año se toma en cuenta estos datos)

obsevar la picardía empresarial, los datos con que contamos tienen un alcance limitado para el estudio de la utilización antisindical de los pactos colectivos.

• Como se puede observar en el cuadro 1, la proporción de Convenciones colectivas y pactos colectivos no varió entre 1994 y 1995, sin embargo el peso de los pactos colectivos en la contratación global tienen un peso bastante considerable, las 2/5 partes.

En cuanto la variación del incremento, no se puede hablar de grandes variaciones, ni entre 1994 y 1995, ni entre el tipo de negociación. Pero si salta a la vista que en 1995

aumentaron el número de contrataciones colectivas por debajo del IPC del año inmediatamente anterior (57.8% de las negociaciones de 1995, contra 32.5% de 1994). Fenómeno que se puede explicar por un mal entendimiento del Pacto Social, o por la utilización de éste por parte de los patronos como argumento para no subir por encima de lo fijado en aquel. Pero para el Pacto de 1996, los sindicatos pactantes hicieron dejar muy claro que «la negociación colectiva mantendrá la autonomía, buscará mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sus condiciones de trabajo, la eficiencia y productividad de las empresas».

Cuadro 3

TIPO DE NEGOCIACION SEGUN INCREMENTO SALARIAL PARA EL SEGUNDO AÑO 1994-1995

	1994				1995*			
	Convenciones		Pactos		Convenciones		Pactos	
	#	%	#	%	#	%	#	%
IPC	114	22.66	33	10.61	47	11.49	33	13.09
IPC + 1	45	8.95	24	7.72	35	8.55	7	2.78
IPC + 2	19	3.78	7	2.25	27	6.60	13	5.16
IPC + 3	8	1.59	1	0.32	7	1.71	4	1.59
En pesos	3	0.60	3	0.96	4	0.98	2	0.79
Mínimo legal	10	1.99	14	4.50	16	3.91	14	5.55
Pacto social	0	0.00	3	0.96	2	0.49	1	0.40
Sin dato	304	60.44	226	72.67	271	66.26	177	70.24
Total	503	100.00	311	100.00	409	100.00	252	100.00

* Cifras hasta septiembre.

1.2 Calidad de la negociación colectiva por sector económico

Al comparar 1994 y 1995 por sector económico, se aprecia que los sectores económicos donde más peso el aumento de las contrataciones colectivas con un incremento salarial inferior al IPC: El sector de electriciada se paso de 11.54% en 1994 a 66.67% en 1995; en la industria manufacturera de un 25.89% al 59.26%; en el comercio de 32.65% a 61.29%; y de esta misma manera en proporciones un poco menores en el resto de sectores, siendo los sectores en que menos se

sintio la negociación por debajo del IPC, el agropecuario, con una variación porcentual de 11.21 puntos porcentuales, y la explotación de minas y canteras, con una variación porcentual de apenas 16.67 puntos porcentuales. Sectores por lo demás donde más se negocia por debajo del IPC, con la consabida pérdida adquisitiva del salario.

Los sectores donde se concentra la mayor proporción de acuerdos por encima del IPC, son el sector de servicios sociales, comunales y personales, el sector manufacturero y los establecimientos financieros.

Cuadro 4
INCREMENTO SALARIAL PARA EL PRIMER AÑO POR DIVISIÓN ECONÓMICA 1994

	Menos del IPC		Igual al IPC		Más del IPC		Sin dato		Total	
	#	%*	#	%	#	%	#	%	#	%
Agropecuaria, pes. y caz.	86	69.92	10	8.13	23	18.70	4	3.25	123	15.11
Minería y canteras	10	41.66	2	8.33	10	41.67	2	8.33	24	2.94
Industria manufacturera	80	25.89	25	8.09	181	58.58	23	7.44	309	37.96
Electricidad, gas y agua	3	11.54	13	50.00	10	38.46	0	0.00	26	3.19
Construcción	9	29.03	0	0.00	20	64.52	2	6.45	31	3.80
Comercio	16	32.65	2	4.08	29	59.18	2	4.08	49	6.02
Transporte y comunic.	21	30.00	18	25.71	25	35.71	6	8.57	70	8.60
Financiero y Bancario	4	19.05	1	4.76	10	47.62	6	28.57	21	2.58
Servicios sociales, comunales y personales	36	22.36	6	3.73	99	61.49	20	12.42	161	19.78
Total	265		77		407		65		814	100.00

* En este cuadro y los que siguen, sólo los porcentajes de la columna de total se suman, los demás porcentajes son horizontales, corresponden a las filas

1.3 Incremento salarial según tamaño de la empresa

Un vistazo a los cuadros 6 y 7 (pero especialmente al 7, dada la distorsión, ya señalada, de aumento de negociaciones por debajo del IPC para 1995), se observa que entre más grande sea la empresa, mayor es el porcentaje de acuerdos por encima del IPC.

1.4 Incremento salarial según tipo de sindicato

De la distribución de incremento salarial por clase de sin-

dicato, muestran dos hechos relevantes para examinar la estructura organizativa del sindicalismo colombiano. De un lado esta que «pese a que los sindicatos gremiales constituyen el mayor número de organizaciones (1.161 sindicatos de gremio, 156 de industria y 905 de empresa), su participación en la negociación es muy reducida (menos del 2%). Lo anterior se puede explicar en el hecho de que la mayoría de ellos corresponden al sector informal, donde por la mismo no corresponde la negociación

Cuadro 5
INCREMENTO SALARIAL PARA EL PRIMER AÑO POR DIVISIÓN ECONÓMICA 1995*

	Menos del IPC		Igual al IPC		Más del IPC		Sin dato		Total	
	#	%*	#	%	#	%	#	%	#	%
Agropecuaria, pes. y caz.	43	81.13	4	7.54	2	3.77	4	7.54	53	8.02
Minería y canteras	7	58.33	0	0.00	4	33.33	1	8.33	12	1.81
Industria manufacturera	160	59.26	7	2.59	87	32.22	16	5.92	270	40.85
Electricidad, gas y agua	6	66.67	0	0.00	2	22.22	1	11.11	9	1.36
Construcción	6	50.00	1	8.33	3	25.00	2	16.66	12	1.81
Comercio	38	61.29	2	3.22	18	29.03	4	6.45	62	9.38
Transporte y comunic.	27	58.69	1	2.17	12	26.09	6	13.04	46	6.96
Financiero y Bancario	6	37.50	2	12.50	8	50.00	0	0.00	16	2.42
Servicios sociales, comunales y personales	89	49.17	4	2.21	71	39.23	14	7.73	181	27.38
Total	382		21		207		51		661	100.00

* Cifras hasta septiembre.

laboral su función específica.⁴

En segundo lugar, se patentiza el crecimiento y la efectividad de la negociación conducida por sindicatos de industria, con un porcentaje de negociaciones que en 1995 supera a las llevadas por los sindicatos de empresa y una calidad en los resultados que se translucen en su mayor porcentaje de acuerdos por encima del IPC (en 1994 1.72 puntos porcentuales más, que los logrados por los sindicatos de empresa, y en 1995 de 7.72 pun-

tos porcentuales). Esto último significa un avance organizativo silencioso, que apunta hacia la coordinación de los sindicatos.

1.5 Dirección de la negociación colectiva

Como se deja entrever en los cuadros 10 y 11 la distribución de incrementos salariales no presenta grandes variaciones entre las centrales obreras, y cualquier diferencia porcentual entre las centrales, con respecto a una mayor parte de con-

4 Vásquez, Héctor. «La negociación laboral en Colombia», en: *Clima laboral*. Medellín: El Colombiano, 24 de diciembre de 1995. p. 4B.

Cuadro 6
INCREMENTO SALARIAL PARA EL PRIMER AÑO SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA 1994

	Menos del IPC		Igual al IPC		Más del IPC		Sin dato		Total	
	#	%*	#	%	#	%	#	%	#	%
Menos de 50	86	36.59	25	10.64	99	42.12	25	10.64	235	28.87
Entre 51 y 100	55	34.81	13	86.67	77	48.73	13	8.22	158	18.92
Entre 101 y 200	40	28.98	13	86.67	77	55.80	11	7.97	138	16.95
Entre 201 y 500	50	31.45	18	11.32	79	49.68	12	7.55	159	19.53
Más de 500	32	31.68	11	10.89	55	54.45	3	2.97	101	12.41
Sin datos	2	8.69	0	0.00	20	86.96	1	4.35	23	2.02
Total	265		77		407		65		814	100.00

venciones por encima del IPC dirigidas por la CTC y la CGTD que por la CUT, se debe al hecho de que el gran número de sindicatos de trabajadores estatales, en su gran mayoría afiliados a la CUT, negociaron por debajo del IPC.

1.6 Estrategias de negociación empresarial

Nos parece importante citar en extenso a Norberto Ríos, quien en su acompañamiento de la dinámica del sindicalismo colombiano, ha anotado los siguientes puntos de la estrategia de negociación patronal.

Auxilio de cesantías

No contentos los patronos con la expropiación que el Estado hizo a su favor, del derecho de actualización moneta-

ria del auxilio de cesantía de los trabajadores contratados a partir de 1991, empezaron una campaña de presión y chantaje para obligar a los trabajadores que excepcionaba la Ley, para que adoptaran el nuevo sistema de auxilio de cesantías. Primero lo hicieron con los asalariados no afiliados a sindicatos, personal técnico y administrativo, y luego la han emprendido contra los sindicatos por los medios más antidemocráticos y violentos a firmar cláusulas convencionales donde se acepta la generalización del nuevo sistema.

¿Seguridad laboral?

En este punto buscan eliminar las cláusulas convencionales que favorecen los contratos de trabajo a término indefi-

Cuadro 7
INCREMENTO SALARIAL PARA EL PRIMER AÑO SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA 1995*

	Menos del IPC		Igual al IPC		Más del IPC		Sin dato		Total	
	#	%*	#	%	#	%	#	%	#	%
Menos de 50	110	58.20	8	4.23	59	31.22	3	1.59	189	28.59
Entre 51 y 100	74	56.49	2	1.53	40	30.53	4	3.05	131	19.82
Entre 101 y 200	82	56.94	3	2.08	50	34.72	1	0.69	144	21.78
Entre 201 y 500	57	65.52	2	2.30	21	24.14	0	0.00	87	13.16
Más de 500	51	52.58	6	6.18	36	37.11	0	0.00	97	14.17
Sin datos	8	61.54	0	0.00	1	7.69	0	0.00	13	1.97
Total	382	21	207	51	661	100.00				

* Cifras hasta septiembre

nido, las que limitan la contratación temporal y las que prohíben la contratación con empresas de intermediación del empleo para actividades propias de la naturaleza de la empresa o para actividades complementarias y permanentes.

Salario integral

Procuran eliminar de la convención colectiva todas las cláusulas que, incluidas bajo la denominación del salario, inciden en las prestaciones: alimentación suministrada por la empresa, viáticos y transporte, bonificaciones y primas, etcétera.

Sanciones y despidos

La generalidad de las convenciones colectivas incluyen cláusulas que buscan aminorar

y precisar las causas de sanciones y despidos. Estos procedimientos constituyen un significativo instrumento de defensa de la estabilidad de los trabajadores contra los casos de arbitrariedad de los empleadores o sus representantes.

Trabas a la negociación

Los asesores jurídicos de la patronal han diseñado toda una política de dilación, de no aceptación o entrabamiento de la negociación, a través de maniobras jurídicas que exigen el cumplimiento con filigrana de todos los procedimientos de la contratación colectiva. Como complemento exigen la eliminación o desconocen las cláusulas convencionales que han reglamentado la negociación.

Cuadro 8
INCREMENTO SALARIAL PARA EL PRIMER AÑO SEGÚN TIPO DE SINDICATO 1994

	Menos del IPC		Igual al IPC		Más del IPC		Sin dato		Total	
	#	%*	#	%	#	%	#	%	#	%
Industria	54	26.73	10	4.95	129	63.86	9	4.45	202	24.81
Empresa	93	35.91	23	8.88	122	47.10	21	8.11	259	31.82
Gremio	9	56.25	0	0.00	5	31.25	2	12.50	16	1.96
Sin dato	109	32.34	44	13.06	151	44.81	33	9.79	337	41.40
Total	265	77	407	65	814	100.00				

Finalmente, se impone en el último año la modalidad de denuncia total de la convención por parte de la empresa, violando de hecho la voluntad que pudieran manifestar los trabajadores respecto de conservar aquellos puntos convencionales que no son objeto de su denuncia.⁵

1.7 Nuevos aspectos a introducir en la negociación colectiva

La negociación colectiva ha sido tradicionalmente economicista, limitando prácticamente su objeto a puntos salariales y prestacionales. La nueva época requiere planteamientos

reivindicativos nuevos. Sistemáticamente se deben introducir nuevos renglones en los pliegos: en materia de seguridad industrial y salud ocupacional, de condiciones y organización del trabajo, salarios según productividad, pero también de protección de los dirigentes sindicales, y de defensa y desarrollo de la organización. Y sobre todo, y desde ya, se debe extender el objeto de la negociación a reivindicaciones cualitativas cruciales, concernientes a la democratización del poder en la empresa. En particular, se deben incorporar a los pliegos estos puntos:

a) derecho a la información

5 «Efectos neoliberales en el sindicalismo», en: Caja de Herramientas. Santafé de Bogotá: S.O.S. Colombia, agosto de 1994. p. 15.

Cuadro 9
INCREMENTO SALARIAL PARA EL PRIMER AÑO SEGÚN TIPO DE SINDICATO 1995*

	Menos del IPC		Igual al IPC		Más del IPC		Sin dato		Total	
	#	%*	#	%	#	%	#	%	#	%
Industria	102	51.00	3	1.50	86	43.00	9	4.50	200	30.26
Empresa	114	58.16	1	0.51	70	35.71	11	6.50	196	29.65
Gremio	4	57.14	1	14.28	1	14.28	1	14.28	7	1.06
Sin dato	162	62.79	16	6.20	48	18.60	30	11.63	258	39.03
Total	382	21	207	51	661	100.00				

* Cifras hasta septiembre

sobre la situación económica, financiera y administrativa de la empresa.

b) derecho a la consulta previa, respecto a decisiones económicas, estrategias (planes de inversión, reestructuraciones, etc.).

c) derecho también a la consulta previa y a la participación en el campo de la organización del trabajo y contratación de trabajadores.

Las relaciones de fuerza actuales son adversas para esa innovación. Pero hay que abrir una primera brecha en el poder del capital, ideando la adecuada estrategia y escogiendo el lugar y momento oportunos. Igualmente, es menester orquestar estas reivindicaciones cualitativas y promoverlas con todos los medios y en todos niveles de la acción sindical.⁶

2. CONFLICTO HUELGUÍSTICO

¡Vamos a la huelga! es una expresión que en Colombia está reservada, en la práctica, a un escaso número de traba-

adores. Es más, tan sólo tiene la posibilidad de declarar la huelga los sindicatos mayoritarios, pues aquellos que son mi-

6 Véase, Pulg, Julio. "Propuestas para la organización de un sindicalismo socio-político", en: *Documento sindical N°5*. Santafé de Bogotá: FESCOL, 1992. p.p. 19-28.

Cuadro 10
CONTRATACIÓN COLECTIVA SEGÚN CONFEDERACIÓN 1994

	Menos del IPC		Igual al IPC		Más del IPC		Sin dato		Total	
	#	%*	#	%	#	%	#	%	#	%
CUT	70	29.91	15	6.41	130	55.55	19	8.12	234	28.75
CGTD	17	26.15	2	3.08	46	70.77	0	0.00	65	7.98
CTC	5	33.33	0	0.00	10	66.66	0	0.00	15	1.84
Sin dato	173	34.60	60	12.00	221	44.20	46	9.20	500	61.42
Total	265	77	407	65	814	100.00				

noritarios, virtualmente les queda imposible comprometer a más del 50% de los trabajadores de la empresa para decidir por mayoría el recurso de la huelga. Incluso ni siquiera pueden optar por el tribunal de arbitramento, lo que conduce a que el conflicto colectivo quede sin definirse, burlando de hecho el derecho de negociación colectiva y abriendo paso a los pactos colectivos, impuestos por los empresarios.

Precisamente esta es una de las limitaciones a las garantías sindicales, a la que las centrales obreras esperan encontrar salida en la concertación con

gobierno y empresarios, prevista por el Pacto Social⁷.

Al ocuparse el Pacto Social del derecho de huelga se está definiendo también los derechos de asociación y negociación colectiva, pues los tres derechos son eslabones inseparables de la cadena de garantías sindicales. Podríamos pensar por ejemplo, que si todos los trabajadores, exceptuando a las fuerzas armadas, tienen derecho a asociarse en sindicatos, todos pueden negociar colectivamente y, con excepción de quienes prestan servicios públicos esenciales, ejercitan el derecho de huelga, lo

7 El texto del Pacto firmado el 19 de diciembre de 1995, dice al respecto: «En relación con el derecho de huelga contemplado en el artículo 56 de la Constitución Nacional, el Gobierno, los Empresarios y los Trabajadores se reunirán del 22 de enero al 22 de marzo de 1996 para analizar y discutir un proyecto concertado sobre el desarrollo de dicho artículo constitucional. El Gobierno Nacional presentará al Congreso de la República como iniciativa legislativa el resultado de dicha concertación.»

Cuadro 11
CONTRATACIÓN COLECTIVA SEGÚN CONFEDERACION 1995*

	Menos del IPC		Igual al IPC		Más del IPC		Sin dato		Total	
	#	%*	#	%	#	%	#	%	#	%
CUT	89	52.35	2	1.18	72	42.35	7	4.12	170	25.72
CGTD	44	48.89	1	1.11	41	45.55	4	4.44	90	13.61
CTC	6	35.29	1	5.88	9	52.94	1	5.88	17	2.57
Sin dato	243	63.28	17	4.43	85	22.13	39	10.16	384	58.09
Total	382	21	207	51	661	100.00				

* Citras hasta septiembre.

cual también tiene sus limitaciones.

En el artículo 56 de la Constitución «se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador», pero sin que se definan los alcances de dicho derecho, remitiendo al legislador la tarea de precisar sus alcances y formas de ejercicio, admitiendo con ello la posibilidad de establecer ciertos límites o restricciones, cuando la naturaleza de las cosas así lo exigiera.

Habrá que esperar los resultados de la concertación. En cuanto al estudio del desenvolvimiento del conflicto huelguístico en 1994 y 1995, hemos registrado no sólo los ceses de actividades contemplados por el código laboral co-

lombiano, sino también los que estuvieron por fuera de la ley. Según el código, sólo son legales las huelgas que transitan consecutivamente todo el proceso de negociación de petitorios.

A las huelgas ilegales (así todas no fueran expresamente declaradas como tal por las autoridades), las hemos clasificado para efectos de este informe como paros (denominación que han acogido los sindicatos). Además hemos registrado las jornadas de protesta, como otra actividad sindical tendiente a promover y defender derechos de los trabajadores, especialmente civiles y políticos.

En 1994 y 1995 el desenvolvimiento del conflicto huelguístico colombiano se ins-

Cuadro 12
HUELGA, PAROS Y JORNADAS DE PROTESTA 1994-1995

Actividad	1994		1995*	
	#	%	#	%
Huelga	10	11.80	7	8.24
Paro	65	76.40	75	88.23
Jornadas de protesta	10	11.80	3	3.53
Total	85	100.00	85	100.00

Fuente: CINEP y ENS (los demás cuadros de este capítulo se basan en estas mismas fuentes)

* Cifras hasta septiembre.

cribió, en términos generales, en la tendencia de los últimos años, aunque con algunas modificaciones dramáticas entre 1994 y 1995 a causa del cambio de gobierno y la concomitante política laboral. Para caracterizar dicho desenvolvimiento analicemos la distribución por actividades (huelgas, paros y jornadas de protesta); motivos; calidad del cese de actividad; distribución de los conflictos: huelguísticos por sector económico, por área pública y área privada, cobertura de la acción, tamaño de la empresa, tipo de sindicato y dirección de los conflictos.

2.1 Huelgas, Paros y Jornadas de Protesta

Sólo el 11.8% de los ceses de actividades en 1994 corresponden al concepto legal de huelga, mientras el 88.2% no están cobijadas por la ley (distribuidos en paros y jornadas de protesta), lo que de por sí es un dato que muestra la profundización del deterioro de la sociedad civil colombiana, puesto que en la década de 1980 y primeros tres años de la década de 1990 el 70% de los ceses de labores estuvo por fuera de la ley⁸.

Ahora, si comparamos por años, a septiembre de 1995 y

8 En lo adelante remito al lector para lo relacionado con la evolución del movimiento huelguístico a las estadísticas presentadas por Alvaro Delgado Guzmán en: «El conflicto huelguístico colombiano 1961-1990», en: Documentos ocasionales N°72. Santafé de Bogotá: CINEP, 1995. p. 143.

Cuadro 13
MOTIVOS DE LOS CESES DE ACTIVIDADES 1994-1995

	1994				1995*			
	Paro		Jornada de protesta		Paro		Jornada de protesta	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Negociación de pliego	4	6.15	3	30.00	16	21.33	0	0.00
Solidaridad	0	0.00	0	0.00	5	6.67	3	100.00
Cierre de empresa	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Violación a la convención	14	21.55	1	10.00	23	30.67	0	0.00
Protesta política	10	15.38	0	0.00	10	13.33	0	0.00
Privatización de empresas	0	0.00	1	10.00	0	0.00	0	0.00
Reestructuración y reconversión	0	0.00	0	0.00	2	2.67	0	0.00
Política económica	1	1.54	0	0.00	1	1.33	0	0.00
Política social	2	3.08	0	0.00	1	1.33	0	0.00
Política laboral	24	36.92	1	10.00	17	22.67	0	0.00
Otras	10	15.39	4	40.00	0	0.00	0	0.00
Total	65	100.00	10	100.00	75	100.00	3	100.00

* Cifras hasta septiembre

de 1994 (a septiembre de 1994 se habían presentado: 10 huelgas (13.64%), 47 paros (71.22%) y 9 jornadas (13.64%)), observamos que en 1995 la tendencia al incremento porcentual (y aun numérica en el caso de los paros, 75 en 1995 contra 47 en 1994) sigue dramatizando la conflictividad huelguística. La diferencia es de 7 puntos porcentuales, es decir, mientras que en 1994 84.86% de los ceses de actividades estuvo por fuera de la ley, en 1995 alcanzo el porcentaje abrumador de 91.76%.

La explicación a este fenómeno habremos de rastrearla en los motivos de dichos tipos de ceses de labores.

2.2 Motivos de los ceses de actividades

Para el seguimiento de los motivos de paros y jornadas de protesta, los hemos clasificado en: Negociación de pliego (aunque hay que aclarar que no se trata en este caso de la instancia legal opcional al pliego petitorio no dirimido, sino que entendemos que el paro o la jornada de protesta se cum-

Cuadro 14
PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICALIZADOS EN HUELGAS POR DIVISIÓN ECONÓMICA 1994-1995

División económica	1994				1995*			
	Huelgas		Huelguistas		Huelgas		Huelguistas	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Agropecuaria, pes. y caz.	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Minería y canteras	1	10.00	2.500	25.03	1	14.29	1.200	14.70
Industria Manufacturera	8	80.00	7.338	73.47	5	71.42	6.366	77.96
Electricidad, gas y agua	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Construcción	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Comercio	1	10.00	150	1.50	0	0.00	0	0.00
Transporte y comunic.	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Financiero y Bancario	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Servicios sociales, comunales y personales	0	0.00	0	0.00	1	14.29	600	7.34
Total	10	100.00	9.988	100.00	7	100.00	8.166	100.00

* Cifras hasta septiembre

ple como mecanismo de presión dentro del juego de la negociación), solidaridad con trabajadores en conflicto, cierre de empresas, violación empresarial de las normas legales o cláusulas convencionales, protesta política, privatización de empresas, reestructuración y reconversión de empresas, resistencia organizada a la política estatales en las esferas económica, social o laboral y otras causas difíciles de englobar de forma sintética.

Estos motivos corresponden pues a los ejes de la confron-

tación entre empresarios-Estado y trabajadores sindicalizados, que apartir de la apertura económica empieza a relocalizarse hacia aspectos como la estabilidad laboral, relacionada con el cierre de empresas, violaciones patronales a normas legales o cláusulas convencionales, privatización, reestructuración y reconversión de empresas. De otra parte factores extralaborales -como la acción guerrillera y la guerra sucia- que es un motivo que aumenta su peso porcentual desde mediados de los ochenta.

Cuadro 15

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICALIZADOS EN PAROS POR DIVISIÓN ECONÓMICA 1994-1995

División económica	1994				1995*			
	Paros		Participantes en paros		Paros		Participantes en paros	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Agropecuaria pes. y caz.	3	4.62	3.393	2.75	8	10.67	61.000	7.79
Minería y canteras	8	12.30	12.960	10.49	2	2.67	5.800	0.74
Industria Manufacturera	7	10.77	8.686	7.03	3	4.00	1.250	0.16
Electricidad, gas y agua	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Construcción	1	1.54	50	0.04	0	0.00	0	0.00
Comercio	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Transporte y comunic.	4	6.15	80	0.06	3	4.00	6.087	0.78
Financiero y Bancario	2	3.08	4.248	3.44	1	1.33	1.354	0.17
Servicios sociales, comunales y personales	40	61.54	94.160	76.20	58	77.33	707.089	90.35
Total	65	100.00	123.577	100.00	75	100.00	782.580	100.00

* Cifras hasta septiembre

ta⁹.

En 1994 las causas de paros se jerarquizan de la siguiente manera: Política laboral (36.92%), violación patronal de las normas legales o cláusulas convencionales (21.55%), protesta política (15.38%), negociación de pliego (6.15%), política social (3.08%) y política económica (1.54%). Si comparamos estos resultados con los de 1995¹⁰ se presentan ciertos

cambios de importancia para la explicación del dramático incremento de los ceses laborales en 1995.

En 1995 la violación patronal rebazó en 9 puntos porcentuales (para efectos de esta comparación ver cuadro 13) a las presentadas en el 94, lo que contrasta con 14 puntos porcentuales en que supera los casos de resistencia a las políticas laborales estatales en el

9 Véase Delgado, Op. cit. p. 68ss.; los Informes de coyuntura laboral y dinámica sindical de la ENS de 1991, 1992 y 1993, y los informes trimestrales de Alvaro Delgado para Ciendias vistos por el CINEP.

10 En lo siguiente asumiremos para la comparación los datos a septiembre para 1995, pues es habitual que la variación porcentual que le puede dar el último trimestre del año a este tipo de información no es muy amplia.

Cuadro 16
ACTIVIDAD SEGÚN ÁREA PRIVADA O ÁREA ESTATAL 1994-1995

	Huelga		1994 Paro		Jornada de protesta		Huelga		1995* Paro		Jornada de protesta	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Privada	10	100.00	21	32.31	3	30.00	5	71.43	12	16.00	63	84.00
Estatal	0	0.00	44	67.69	7	70.00	2	28.57	0	0.00	3	100.00
Total	10	100.00	65	100.00	10	100.00	7	100.00	75	100.00	3	100.00

* Cifras hasta septiembre

94 a los del 95. Lo que indica que en el 95 el eje fundamental de confrontación de los sindicatos fueron los empresarios (violación de la convención: 30.67%; negociación de pliego: 21.33%; solidaridad: 6.67%; reestructuración y reconversión: 2.67%), con un 61.34% de los motivos, frente a un 27.7% para el 94. Mientras que en 1994 primo la confrontación con el Estado, con un 56.92% de las causas de ceses de actividades, contra un 38.66% en 1995.

De aquí que se pueda deducir que en 1995 hubo un mayor deterioro de las relaciones laborales en el ámbito de la

empresa, posiblemente producto de la avalancha de concordatos¹¹, de una mayor inversión de las empresas en reconversión industrial, que hasta septiembre de 1995 sumaba US\$4.704 millones, frente a US\$3.988 millones de igual período en 1994, con variación relativa del 18%¹².

Al producirse este fenómeno es de presumir que el conflicto laboral se disgregó, se encerró en el marco de la empresa y/o intereses particulares, y perdió sentido de centralidad del contrincante que representa el Estado.

Este viraje del comportamiento de la dinámica sindical

11 Recordemos que fueron 70 hasta septiembre de 1995, contra 27 de todo 1994

12 Revista Clase empresarial. "Desempleo: lo más grave hacia el año 2000", en: N°31. Santafé de Bogotá: Legis, enero de 1996. p. 20.

Cuadro 17
ACTIVIDAD SEGÚN COBERTURA DE LA ACCIÓN 1994-1995

	Huelga		1994 Paro		Jornada de protesta		Huelga		1995* Paro		Jornada de protesta	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Nacional	0	0.00	9	13.85	3	30.00	0	0.00	17	22.67	2	66.67
Regional	4	40.00	3	4.62	0	0.00	0	0.00	11	14.67	0	0.00
Deptal.	5	50.00	39	60.00	6	60.00	6	85.71	39	52.00	1	33.33
Local	1	10.00	14	21.54	1	10.00	1	14.29	8	10.67	0	0.00
Total	10	100.00	65	100.00	10	100.00	7	100.00	75	100.00	3	100.00

* Cifras hasta septiembre

coincide con el período de transición de gobierno, o en otras palabras con el transcurso de una política anti-concertación desde el gobierno a una convocatoria a un Pacto Social desde las instancias gubernamentales. Lo que nos hace pensar en un efecto paradójico del Pacto Social, pues mientras minimiza las probabilidades de conflicto a nivel de las direcciones nacionales de las centrales obreras pactantes, se deja a la deriva a los sindicatos, que padecen los efectos retardados de la implementación del neo-

liberalismo, al cual el actual gobierno, pese a ser su propósito, no ha podido desmontar.

En 1994 la mayor confrontación del movimiento sindical en el terreno político-estatal¹³ se pone en escena en el último año del gobierno de César Gaviria, tras varios años de frustraciones de paros nacionales, de agitación de la consigna-plataforma, de la CUT, de frente anti-neoliberal, de penalización de la protesta social y acentuación de la guerra sucia. Por eso en este panorama paradójico se hace necesario precisar la

¹³ Aunque hay que matizar esta afirmación debido a que el sindicalismo y en particular la CUT venían de 1993 donde había fallado nuevamente, pero de una forma más estrepitosa, la convocatoria a un paro cívico nacional.

Cuadro 18
ACTIVIDAD SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA 1994-1995

	Huelga		1994 Paro		Jornada de protesta		Huelga		1995* Paro		Jornada de protesta	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Grande	8	80.00	2	20.00	8	80.00	6	85.71	67	89.33	3	100.00
Mediana	2	20.00	7	10.77	2	20.00	1	14.29	5	6.67	0	0.00
Pequeña	0	0.00	4	6.15	0	0.00	0	0.00	3	4.00	0	0.00
Total	10	100.00	65	100.00	10	100.00	7	100.00	75	100.00	3	100.00

* Cifras hasta septiembre.

calidad de los ceses de labores.

2.3 Calidad de las huelgas y paros por sector económico

Tomaremos como indicador de la calidad de los ceses de labores, el número de participantes en ellos, y al cruzarlo con el sector económico nos aproximamos a la comprensión de la estructura del conflicto.

Las huelgas implicaron en 1994 a 9.988 trabajadores, que se concentraron en la industria manufacturera (73.47%), con 8 huelgas que comprometieron a 7.338 trabajadores y en la minería, que con una sola huelga, la de mineros de Antio-

quia envolvió a 2.500 trabajadores (25.03%). Para 1995 fueron estos mismos sectores los que concentraron la actividad huelguística: en la industria manufacturera pararon 6.366 trabajadores (77.70%), siendo la más importante por la relevancia de esta empresa para la economía del país, la huelga de Paz del Río que cobijo a sus 3.300 trabajadores, en momentos en que la empresa atravesaba una profunda crisis, que en 1995 le implicó que entrara en Concordato, y donde los costos laborales representan el 50% de los costos de la empresa, frente a un promedio nacional del 12.32%¹⁴, hecho que le dio una particular reso-

14 Garcés Manzilli, Bernardo. "El mintrabajo, un alto costo laboral", en: El Espectador, 28 de enero de 1996. p. 4B.

Cuadro 19
ACTIVIDAD SEGÚN TIPO DE SINDICATO 1994-1995

	Huelga		1994 Paro		Jornada de protesta		Huelga		1995* Paro		Jornada de protesta	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Industria	2	20.00	15	23.08	0	0.00	2	28.57	29	38.67	0	0.00
Empresa	7	70.00	18	27.69	5	50.00	5	71.43	15	20.00	3	100.00
Gremio	1	10.00	32	49.23	5	50.00	0	0.00	31	41.33	0	0.00
Total	10	100.00	65	100.00	10	100.00	7	100.00	75	100.00	3	100.00

* Cifras hasta septiembre.

nancia al conflicto en los medios de información, quienes desacreditaron al importante sindicato de los siderúrgicos. En la minería así como en el 94 se presentó una huelga, protagonizada por Sintercol, involucrando a 1.200 trabajadores (14.7%). Y además en el sector de servicios se presentó una huelga en Corturismo, adelantada por 600 trabajadores (7.34%).

Lo primero que se resalta es el bajo desempeño del sector manufacturero en los paros, pues de 1961 a 1990 apor-

tó el 36.4% del total de los ceses de labores, aunque con apenas el 11.3% del total de los parados¹⁵. En 1994 sólo el 10.77% de los paros fueron en este sector, y para 1995 había caído al 4%, representando para el primer año el 7.03% de los parados (8.686 trabajadores) y tan sólo 0.16% en el segundo (1250 trabajadores en los primeros nueve meses).

Lo que a las claras demuestra que con las reformas neoliberales se a logrado quebrar la columna dorsal del sindicalismo, la clase obrera industrial,

¹⁵ Delgado, Op. cit., p. 82. En esta información hay que aclarar que Alvaro Delgado agrupa dentro del concepto de huelga, a las huelgas legales, paros y jornadas de protesta, sin embargo la utilización de esta información para el análisis de la evolución de los paros es perfectamente viable, si tenemos en cuenta que estos representan más de la mitad de los ceses de actividades en el período de 30 años, y el 70% del cese de labores en los años 80%.

la que había sido la parte más disciplinada y creativa. Además como señala Alvaro Delgado, «el escándalo público ante la soledad repentina de las aulas escolares llena las páginas de los periódicos; la preocupación por el paro obrero gana poca publicidad pero, así sea en empresas pequeñas, estalla con todo su poder y de forma inmediata en los libros de contabilidad y las órdenes de entrega. Por similares razones, no provoca el mismo estupor un cese de labores en los bancos o los juzgados que en una ladrillera.»¹⁶

El mayor peso de la dinámica de paros en Colombia, lo ofrece el sector de servicios sociales, comunales y personales. En 1995 se multiplica por 7.5 el número de parados con relación a 1994 y se alcanza una diferencia de 15.8 puntos porcentuales del total de paros entre los dos años.

Hecho paradójico, dado que

en el primer año del denominado Salto Social, son los dos servicios sociales fundamentales, educación y salud, los que lideren el movimiento sindical. Nos atrevemos a presumir que es precisamente el viraje del discurso gubernamental hacia lo social lo que motiva al magisterio, ha atreverse a presionar por el salario profesional, o en el caso de los trabajadores de la salud a conquistar la negociación convencional de escala nacional, la nivelación salarial y el salario profesional para los médicos.

La minería que es otro sector de tradicional baja figuración desde 1963 a 1990¹⁷ en el panorama de los paros, y que desde el 90 tenía un repunte, registra un declive en 1995 (ver cuadro 15).

El sector agropecuario, que no aparece en el mapa huelguístico, tiene su presencia en el de paros, con el 4.62% de estos y el 2.75% de los pa-

16 *Ibid.*, p. 82.

17 Ver *Ibid.*, p. 90s.

rados en 1994, y creciendo a 10.67% de los paros y 7.79% de los parados en 1995. Sin embargo en 1995 «por primera vez en la historia del país se realiza un paro cafetero sostenido por los pequeños propietarios y trabajadores de las fincas de los departamentos del centro del país, que tienen en el café su más importante frente de subsistencia»¹⁸.

Este paro de trabajadores agrarias no sindicalizados representa un importante hito de respuesta organizada organizada a la crisis del agro colombiano¹⁹ pero que a la vez nos lleva a preguntarnos por la pertinencia del sindicalismo como forma organizativa de los

pequeños propietarios y trabajadores cafeteros.

Además se sabe que a los campesinos los siguen representando la débil y fragmentada ANUC y la guerrilla.

En cuanto al sector del transporte y las comunicaciones se expresa su gran debilitamiento, pues al liquidarse y/o privatizarse los Ferrocarriles Nacionales y los Puertos Nacionales, y la conocida corrupción y fuga de la dirigencia sindical²⁰, en este sector el único frente beligerante que queda, es el de los trabajadores de Telecom, en su lucha contra los intentos de privatización de la empresa, pese a la persecución de la Fiscalía.

El sindicalismo de la banca,

18 Giraldo Ramírez, Jorge y Lopera, Carlos Iván. «Los derechos humanos de los trabajadores agrarios en Colombia -avance de informe 1995-». Medellín: ENS, octubre de 1995. p. 4.

19 Según Giraldo y Lopera, «la apertura acelerada e indiscriminada a los mercados internacionales y la suspensión del apoyo estatal a los productores del campo ha conducido a este sector un crecimiento inferior al 1% en lo que va corrido del año, que seguramente será negativo a fin de año. «Obviamente el crecimiento de la pobreza en el cuatrenio neoliberal del Presidente César Gaviria... ha sido dramático en el campo y desalojó de sus tierras a 230 mil campesinos. «En esta situación de orfandad el país ha pasado a la insolita situación de ser importador de alimentos y ha empesado a padecer duramente los vaivenes de los mercados internacionales de los principales regiones de nuestra agroindustrial: el café y el banano». (pág. 2)

20 Delgado, op. cit., p. 84.

cuenta con una actividad de paros de poco impacto, con una tendencia a la baja (ver cuadro 15), que se explica porque en 1995 los sindicatos del sector financiero y bancario fue el que registro las mejores negociaciones colectivas, con el 50% de las mismas por encima del IPC (ver cuadro 18). Junto con la práctica desaparición de este sector del escenario de ceses de labores, figuran al menos temporalmente la construcción y la rama jurisdiccional.

2.4 Actividad según área privada o área estatal

Vale anotar que en los dos años no se presentaron huelgas en el sector agropecuario, pero en términos generales se mantuvo la tendencia de la calidad y la estructura sectorial. Donde si se presentaron algunos cambios fue en el comportamiento de los paros.

Como se puede observar en el cuadro 16 la tendencia de la distribución por áreas según tipo de cese de labores, es de concentración de huelgas en el área privada y de paros y jor-

nadas de protesta en el área pública-estatal. Si comparamos los dos años por la proporción de cada área según cese de actividad, existe un profundo viraje, mientras el 80% de los ceses laborales de 1995 corresponden al área estatal, en 1994 es del 60%.

Dato que hay que matizar, pues, como ya vimos, una buena parte de los paros en 1995 correspondió a negociaciones colectivas (21.33% en el 95 frente a 6.15% en el 94), solidaridad, violación de la convención, de donde dedujimos una disgregación de la dinámica sindical y su encerramiento en los marcos de la empresa e intereses particulares. En este sentido el que en 1995 haya un incremento de la concentración en el área estatal, no significa que se incrementaran los ceses de actividades de proyección política, sino simplemente de que se tenía al Estado como patrono, y esto sin duda se debe al alto porcentaje de ceses de labores en el sector de servicios sociales, comunales y personales

(77.33% en 1995 contra 61.54% en 1994), que como ya analizamos correspondió en lo fundamental a los educadores y los trabajadores de la salud, con sus reivindicaciones salariales y de mejores condiciones de negociación.

Lo cierto es de que el área público-estatal en 1995 ha escapado a la conflictividad como consecuencia de la firma del Pacto Social. Mientras la reducción del porcentaje de ceses de labores es un buen reflejo de la eficacia de la estrategia antisindical de la patronal, sostenidas en lo fundamental por la precariedad del empleo. Aunque los trabajadores del área estatal no escapan a la inestabilidad del empleo, debido a la reestructuración y modernización del Estado.

De ahí que para acabar de precisar las cualidades de la conflictividad huelguística, habremos de estudiar su cobertura, tamaño de la empresa, tipo de sindicatos que la lideran y nivel de dirección por las centrales obreras del mismo.

2.5 Actividad según cobertura de la acción

Tras el fracaso de la convocatoria a un Paro cívico nacional en 1993 por parte de la CUT, es impensable por el momento un tipo de convocatoria nacional de esa naturaleza. Aun así, la tendencia a la nacionalización de los ceses de actividades aumento en 1995 con respecto a 1994, como se puede apreciar en el cuadro 17, producto de que las ya mencionadas actividades del magisterio y de los trabajadores de la salud se dieron en este plano. En este último apesar de no existir una negociación de convención nacional, los sindicatos lograron por la capacidad de su movilización que el Ministro de Salud decidiera intervenir directamente en casi todos los conflictos, otorgándole a todo conflicto local una dimensión nacional.

2.6 Actividad según tamaño de la empresa

Grande: Más de 201 trabajadores; Mediana: Entre 51 y 200 trabajadores; Pequeña:

Hasta 50 trabajadores.

El porcentaje de cese de actividades por tamaño de la empresa es la más uniforme de las variables, aunque paradójico pues en las grandes empresas «hay que llegar al convenio de alguna manera, porque, a diferencia de las pequeñas y medianas, aquéllas no pueden cerrar ni cambiar de negocio; por eso quizás las huelgas en las firmas grandes son menos prolongadas que en las pequeñas y medianas. Sus trabajadores son mejor remunerados y el interés de los empleadores está dirigido más que todo a impedir que las ventajas laborales sigan incrementándose indefinidamente. No obstante, las ventajas laborales de la industria grande no logran parar el conflicto y, al contrario, esa esfera de la actividad económica se convierte en el núcleo propulsor y en el guía del conjunto de las demandas reivindicatorias de los asalariados.»²¹

Aunque como ya hemos hecho notar, el crecimiento de la subcontratación apunta al debilitamiento del sindicalismo de las grandes empresas, así mismo la descentralización de servicios sociales del Estado, también se orienta en este sentido.

2.7 Actividades según tipo de sindicato

Sobre la distribución de cese laboral según tipo de sindicato, dada su homogeneidad en los últimos años, sólo cabe resaltar el gran porcentaje de ceses de actividades promovidas por el sindicalismo gremial se debe a la violencia brutal que contra el sector informal se ha lanzado en los últimos años.

Según el censo sindical de 1994/95, realizado por la ENS, entre 1990 y 1994 el 69.6% de los sindicatos fundados (ver cuadro 20), son de naturaleza gremial. «La característica predominantemente gremial de los

²¹ *Ibid.*, p. 56.

Cuadro 20

Clase de sindicato	Nº de sindicatos	%
Empresa	129	25.1
Industria	25	4.9
Gremio	358	69.6
Oficios varios	2	0.4
Total	514	100.0

Fuente: ENS.

sindicatos fundados en el período está en relación directa con actividades económicas donde la relación laboral es marginal: agropecuaria, comercio y servicios personales en estas tres divisiones económicas se concentran el 75% de los sindicatos creados²². Debido a esta caracterización y escasa articulación nacional del sindicalismo gremial, los paros liderados por este tipo de organización sindical tengan poco impacto.

2.8 La dirección de los conflictos

Una ligera mirada al cuadro 21 nos hace preguntarnos que la obcecada oposición al Pacto

Social por parte de la CGTD, no es más que un recurso demagógico que oculta su incapacidad para movilizar a los trabajadores por sus derechos. La CUT y la CTC pese a firmar el Pacto, no han frenado a sus afiliados para que no recurran a la huelga, dado de que la concertación con el Estado y la negociación colectiva con la empresa, son dos tipos de transacción de textura ontológica diferente y que se ajustan al Estado y al mercado laboral en niveles diversos y aún entre sí.

Por razones de espacio no tratamos aquí, temas de regionalización del conflicto huelguístico, represión de los ceses laborales, origen del capital de las empresas, estado financiero y económico de las empresas, motivos específicos, tiempo de duración e incidencia sobre la economía de los ceses de actividades.

Pese a esto hemos podido observar que en medio del debilitamiento del sindicalismo,

22 Ríos Navarro, Norberto. "Fundación de sindicatos en Colombia 1990-1994", en: Revista de la ENS (Nº36). Medellín: ENS, agosto de 1995. p. 9.

Cuadro 21
ACTIVIDAD SEGÚN CONFEDERACIÓN 1994-1995

	Huelga		1994 Paro		Jornada de protesta		Huelga		1995* Paro		Jornada de protesta	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
	CUT	7	70.00	46	70.78	7	70.00	6	85.71	1	14.29	12
CGTD	0	0.00	4	6.15	1	10.00	0	0.00	60	80.00	2	66.67
CTC	1	10.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	4.00	1	33.33
No Confederado	2	20.00	15	23.07	2	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	10	100.00	65	100.00	10	100.00	7	100.00	75	100.00	3	100.00

* Cifras hasta septiembre.

expresada en las variables analizadas, ha llegado el momento para que éste se haga compatible con los objetivos de la productividad y la calidad total, así mismo para que gane su autonomía frente a empresarios y partidos políticos, dirigiéndose a través de diferentes e imaginativas acciones ha-

cia la democratización de la sociedad, la protección del empleo y los recursos del país y la participación en la planificación del desarrollo nacional con un proyecto verdaderamente alternativo, que se cimiente en un poder económico, político, social, ético e intelectual de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Delgado Guzmán, Alvaro. «El conflicto huelguístico colombiano 1961-1990», en: *¿Dónde está la clase obrera? Huelgas en Colombia 1946-1990*, con la participación de Mauricio Archila para el período 1946-1960. Santafé de Bogotá: CINEP, 1995. p.p. 51-173.

Fuentes Hernández, Alfredo. «Pacto Social y política de estabilización en Colombia», en: *Revista de la ANDI*. Santafé de Bogotá: ANDI, N°131, noviembre-diciembre de 1994. p.p. 9

Giraldo Ramírez, Jorge. «Pacto Social: las propuestas del debate», en: «Pacto Social». Medellín: Escuela Nacional Sindical - Corporación S.O.S. Colombia, 1994. p.p. 61-76.

_____ «El pacto en la balanza», en: *Revista de la ENS N° 35*. Medellín: ENS, abril de 1995. p.p. 19-23.

_____ «Pacto Social: Los acuerdos de mayo», en: *Revista de la ENS N° 36*. Medellín: ENS, agosto de 1995. p.p. 2-7.

_____ «...Salvar el Pacto... (Para fortalecerlo)», en: *Revista de la ENS N° 37-38*. Medellín: ENS, noviembre de 1995. p.p. 7-12.

_____ y Lopera, Carlos Iván. «Los derechos humanos de los trabajadores agrarios en Colombia -avances de informe 1995». Medellín: ENS, octubre de 1995. 12 p.

González, Libardo. «Otra visita al Pacto Social», en: *Izquierda N° 34*. Santafé de Bogotá: Centro de Estudios e Investigaciones Sociales (CEIS), Octubre de 1995. p.p.20-22.

Henao, Luis Fernando. «La Corte contra los Pactos Colectivos», en: *Revista de la ENS N° 37-38*. Medellín: ENS, noviembre de 1995. p.p. 10-12.

Neira Palacio, Edison Darío. «La dinámica del sindicalismo colombiano en 1993». Medellín: Centro de documentación ENS, 1994. 150 p.

Nieto, Eduardo. «Problemas laborales y dinámica sindical», en: «Coyuntura laboral». Medellín: ENS, 1992. p.p. 41-85.

Puig, Julio. «Propuestas para la organización de un sindicalismo socio-político», en: Debate sindical N° 5. Santafé de Bogotá: FESCOL, 1992. p.p. 19-28.

Revista Clase empresarial. «Desempleo: Lo más grave hacia el año 2000», en: N° 31. Santafé de Bogotá: Legis, enero de 1996. p.p. 16-20.

Ríos Navarro, Norberto. «Efectos neoliberales en el sindicalismo», en: Caja de herramientas N° 20. Santafé de Bogotá: S.O.O. Colombia, agosto de 1994. p. 15.

_____ «Fundación de sindicatos en Colombia 1990-1994», en: Revista de la ENS (N° 36). Medellín: ENS, agosto de 1995. p.p. 8-10.

Uricoechea, Fernando. «Intereses, pluralismo y corporativismo: Estudio sobre su representación», en: Análisis político N° 26. Santafé de Bogotá: IEPRI, septiembre-diciembre de 1995. p.p. 18-30.

Vásquez Fernández, Héctor. «Dinámica sindical en 1992». Medellín: ENS, 1994. 18 p.

_____ «El Pacto Social: herramienta para la democracia», en: Revista de la ENS N° 35. Medellín: ENS, abril de 1985. p.p. 24-26.

Zerda Sarmiento, Alvaro. «Empleo, salario y productividad: consideraciones teóricas y empíricas de los elementos de un Pacto Social», en: «Pacto Social». Medellín: Escuela Nacional Sindical - Corporación S.O.S. Colombia, 1994. p.p. 5-43.

Prensa consultada

Actualidad colombiana, Alerta al Pacto, Autonomía sindical, Caja de Herramientas, Ciendías vistos por el CINEP, Compromiso, El Colombiano, El Espectador, Izquierda, Portafolio, Voz



Por un Sindicalismo para la Democracia

Calle 51 No. 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 231 92 22
Casillero Electrónico: ens@colnodo.igc.apc.org
A.A. 12175 Medellín-Colombia