

A.3/D
165
Ej. 1
R.



**SINDICALISMO Y RELACIONES
LABORALES EN ANTIOQUIA**




Centro de Documentación
RESERVA

Jorge Giraldo Ramírez



Mayo de 1994


CENTRO DE DOCUMENTACIÓN


Centro de Documentación
RESERVA

SINDICALISMO Y RELACIONES LABORALES EN ANTIOQUIA

 escuela
nacional
sindical

Centro de Documentación
RESERVA

Jorge Giraldo Ramírez


ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Mayo de 1994

A.3/D.
165
Ej. 1

Presentación

El documento recoge un diagnóstico de la situación actual del sindicalismo antioqueño, un panorama de la conflictividad laboral en la región, unas opiniones sobre las políticas de relaciones laborales del Estado y los empresarios, y algunas sugerencias respecto al tema.

Diagnóstico y perspectivas del sindicalismo antioqueño

El sindicalismo, a diferencia de los demás movimientos sociales, posee una organicidad nacional relativamente alta y una articulación importante en el plano internacional. A la vez su alto grado de formalización económica, jurídica y política lo hace muy sensible a las transformaciones sociales más globales.

Por esta razón, una contextualización a grandes rasgos se hace necesaria antes de adentrarnos en las particularidades del movimiento sindical en la región:

- Los cambios radicales de los últimos 15 años en los modelos económicos, especialmente la readecuación del estado y la reestructuración industrial; las nuevas modalidades de la organización del trabajo y la heterogeneización de la fuerza laboral; la quiebra de paradigmas políticos de gran incidencia en el sindicalismo latinoamericano como el populismo y el comunismo; y la configuración de un nuevo perfil del trabajador tipo, han cuestionado las propuestas, estructuras y las maneras de llevar a cabo la actividad sindical.
- Estos factores han hecho que el sindicalismo a nivel mundial y especialmente latinoamericano atraviese por una situación que hemos caracterizado como crisis y que se refleja en una baja generalizada de las tasas nacionales de afiliación, el debilitamiento de su base social tradicional localizada en la manufactura y los trabajadores estatales, y el deterioro de su poder de convocatoria y de influencia.
- Desde mediados de la década del ochenta ha venido produciéndose en Latinoamérica un lento y desigual proceso de transformaciones que se manifiesta en la consolidación de uniones nacionales fuertes en gran parte de Suramérica, la

aparición de un nuevo tipo de protagonismo sociopolítico (casos de Brasil y Venezuela), un liderazgo nuevo en los organismos interamericanos (especialmente la ORIT) y un paquete de propuestas sociales acompañado de un discurso renovado.

El panorama nacional

Los últimos diez años han sido de contrastes para el sindicalismo colombiano:

Mientras la tasa de sindicalización descendió gravemente, por efectos del incremento en la población ocupada, del 9.3% en 1984 al 6.2% en 1992, los sindicatos siguen manteniendo una presencia notable en los principales sectores económicos y en las empresas más grandes del país (en la última encuesta de ACRIP las compañías con sindicato representan el 36% de la muestra y su promedio de fuerza laboral sindicalizada es del 64%).

El sindicalismo ha vivido en estos 10 años situaciones inéditas de enorme gravedad como los escándalos por corrupción que llevaron a la desaparición de la UTC y la oleada de crímenes contra dirigentes y organizaciones que ha hecho de Colombia el país donde se comete el mayor número de asesinatos de directivos sindicales.

En este período el sindicalismo ha liderado protestas nacionales de cobertura parcial y nulos resultados como los paros de 1985, 1988 y 1990; a la vez ha constituido por primera vez en tres décadas una central mayoritaria y pluralista (la CUT agrupa el 60% de los sindicalizados). -Ver gráfica 2 -.

Las primeras acciones del sindicalismo colombiano ante su crisis han sido contra la corrupción y el burocratismo, y por superar la gran división prevaleciente desde mediados de los sesenta. Estas acciones han tenido buenos resultados en los niveles nacional y departamental: De un lado, hay un saneamiento visible en la administración, métodos de trabajo y democratización interna; del otro, la estructura sindical nacional se ha simplificado con la existencia de una central de mayorías y la reducción de los sindicatos no confederados del 51% en 1984 al 19% en 1992.

Sin embargo, estas medidas se han revelado insuficientes y un indispensable proceso de renovación, caracterizado por una mayor acción social y política, la inclusión de nuevos temas en los programas, la construcción de formas alternativas de acción y organización, apenas está despuntando.

El sindicalismo antioqueño: Análisis estructural, perspectivas

Antioquia representa el 14.6% del total de la población sindicalizada en Colombia. Estamos hablando de 126,316 trabajadores, lo cual ubica al departamento en el segundo lugar de la distribución nacional, sólo superado por Santafé de Bogotá que agrupa el 22.85% y con una ligera ventaja sobre el Valle del Cauca (13.2%). Es de anotar que estas tres regiones concentran el 50.6% de los sindicalizados del país. -Ver gráfica 1-

La distribución por agrupaciones sindicales sufrió un cambio radical y progresivo en 1992, replicando con retraso los procesos unitarios nacionales. Así, hemos pasado de 6 federaciones regionales a sólo 2, y aunque aún persiste un sector no federado importante, esto constituye un enorme beneficio puesto que se simplifican las formas de representación sindical, se canalizan las políticas más eficazmente y se facilitan los procesos de negociación y concertación.

En este panorama (ver gráfica 3), la Federación Unitaria de Trabajadores de Antioquia - Futrán-, filial de la CUT, ha pasado a representar el 59% de los sindicalizados (75,093) dominando todas las actividades, excepto la textilera donde predomina la CGTD (13% de la sindicalización regional).

En cambio, la agrupación según clases de sindicatos presenta diferencias notables con el cuadro nacional puesto que en Antioquia los afiliados a sindicatos de empresa no representan la mayoría (37%), presentándose una distribución más pareja entre las tres clases básicas de sindicatos. Esto le otorga una mayor significación regional a los sindicatos de industria y gremiales (ver gráfica 4).

La distribución por subregiones muestra una gran concentración en los 10 municipios del Valle de Aburrá (78.3%), seguidos por la zona de Urabá con el 13.5% (ver gráfica 5). Aún así algunos grandes sindicatos de empresa hacen presencia en el Oriente y la zona minera del Nordeste, mientras organizaciones importantes de gremio (maestros) e industria (bancarios y oficiales) llegan a casi todos los municipios del departamento, aunque en bajas cantidades.

Según ramas de la actividad económica, en Antioquia se destaca la participación por encima de los promedios nacionales del sindicalismo manufacturero (23.1%) y agroindustrial (12.7%); el sindicalismo de servicios es el mayoritario en una proporción similar al promedio del país (43%), mientras en las finanzas hay un comportamiento parecido (5.4%). -Ver gráfica 6-

Afinando más la observación por subsectores encontramos en Antioquia los dos sindicatos más grandes del país, Adida (magisterio) y Sintrainagro (banano); el sindicalismo textilero antioqueño agrupa el 72.3% del total nacional, y hay una presencia importante en la industria metálica, electricidad, bancos, salud y administración pública.

Aventuro algunas líneas de comportamiento del sindicalismo antioqueño a nivel estructural en lo que resta de la década:

- La poca flexibilidad de la actividad económica antioqueña y el debilitamiento del empleo estatal y manufacturero harán perder peso relativo a los sindicatos antioqueños en el país donde posiblemente cobren más fuerza los departamentos del Valle y la Costa Atlántica.
- La simplificación de las agrupaciones sindicales se va a limitar a la captación de adherentes entre las organizaciones no federadas. No es factible pensar en una eventual unidad de Futrán y CGTD por las diferencias en la política sindical y las afiliaciones nacionales e internacionales.
- El sindicalismo de industria seguirá creciendo y cobrando más importancia en los procesos de negociación colectiva pues hacia allá se orientarán los sindicatos de empresa medianos y pequeños, y se enfocará la resolución del paralelismo sindical. Los grandes sindicatos de empresa se mantendrán, mientras el sindicalismo gremial puede verse fortalecido con organizaciones del sector informal.
- Seguramente la distribución subregional del sindicalismo no sufrirá alteraciones significativas, en cambio la participación por actividad económica va a disminuir en la manufactura y entidades estatales, y es de esperar que aumente en el comercio, finanzas y servicios ofrecidos por particulares.

El sindicalismo antioqueño: Análisis cualitativo, perspectivas

A continuación reseñaré las características principales de los procesos que está viviendo el sindicalismo antioqueño, muchos de los cuales se inscriben en las líneas dominantes en el país y el continente, procurando resaltar las perspectivas y oportunidades que se presentan para un proyecto de sindicalismo democrático, dialogante y autónomo.

Después de décadas de dispersión, el sindicalismo antioqueño vive un clima de unidad que ha permitido simplificar las agrupaciones regionales con las potencialidades que esto

tiene: Mayor homogeneización de las orientaciones y políticas sindicales, mayor atención al contexto regional y sociopolítico, mayor claridad para una interlocución clara con los empresarios y el estado. Este cambio, que está en vías de consolidarse, aún no ha sido asumido por los empresarios y el estado.

Estos procesos unitarios han exigido una nueva actitud pluralista de los diversos sectores sindicales y han generado un nuevo juego de transacciones que está sepultando los modelos tradicionales de sindicalismo (de izquierda y tradicional) a nivel federal y los erosionará progresivamente en las organizaciones de base.

La unidad sindical en Antioquia, al menos en el caso de Futrán, se ha producido alrededor de una importante voluntad renovadora especialmente en lo atinente a una mayor participación en los problemas de la región y la ciudad, la reestructuración organizativa y la modernización de la gestión institucional. En esta organización existe una mayoría de orientación claramente democrática y concertadora cuyo futuro depende en buena medida de la interacción de los empresarios y el estado.

La autonomía de las organizaciones sindicales, que ha sido durante largo tiempo una de las principales dificultades del sindicalismo, está cobrando vitalidad. La injerencia tradicional de los partidos políticos y la Iglesia se desvaneció y cierta madurez de la dirigencia sindical está fortaleciendo una columna vertebral autónoma, sin embargo en sectores muy focalizados se presentan intromisiones de diverso tipo por parte de los empresarios y la guerrilla.

En el momento el sindicalismo regional se encuentra principalmente en manos de una generación de dirigentes que podríamos llamar de transición. Formados en la escuela tradicional estos dirigentes han reemplazado a líderes de un perfil ya superado y están abriendo las compuertas a las ideas renovadoras. El fortalecimiento de una tendencia renovadora dependerá en buena medida de la formación de un grueso contingente de líderes que asuman el relevo.

Nuevas actitudes, propuestas y mecanismos de interacción sindicatos-empresas se están abriendo paso en el departamento. Casos fehacientes se dan en empresas importantes y diversas como las bananeras, Peldar o el Hotel Intercontinental.

Estas tendencias encuentran dos tipos de obstáculos: a) los internos, integrados por la fuerza inercial de las conductas típicas del modelo sindical corporativista, contestatario e ineficaz, bastante extendido; b) los externos, configurados por las conductas que se derivan de la exigua cultura democrática de nuestros empresarios y del estado, tema que ampliaré más adelante.

La conflictividad laboral en Antioquia

La solución de viejas controversias laborales en el magisterio (salarios y previsión) y el sector oficial (carrera administrativa) han conducido, entre otros factores, a una disminución apreciable de conflictos laborales en el país puesto que en estos sectores se originaron más del 80% de ellos entre 1981 y 1990.

Para la presente década la aprobación de la Ley 50/90 y su aplicación a rajatabla, la reestructuración en entidades privadas y oficiales y la apertura económica, con la consiguiente adopción de medidas lesivas de derechos laborales vigentes, están en la base de la nueva conflictividad.

Los conflictos colectivos en Antioquia (1992-1993)

El análisis de los conflictos colectivos en los últimos dos años nos muestra que Antioquia es el departamento con mayor número de conflictos laborales en el país. Para 1992, en Antioquia se dieron el 18.5%, seguido por Bogotá y Cundinamarca con el 12% de ellos. Para 1993¹, Antioquia presenció el 44.6% de los conflictos seguido de lejos por Santander (7.7%). Es decir, el peso relativo de los conflictos antioqueños es mucho mayor que el de su participación en el sindicalismo nacional.

Este dato se agrava puesto que esos porcentajes aplicados al departamento no abarcan los conflictos de carácter nacional, así se expresen en la región como sucedió en estos años con las huelgas Bavaria, Telecom, bancarios y magisterio.

En cuanto a los motivos de los conflictos, Antioquia reproduce el comportamiento nacional donde el peso principal está en las negociaciones de pliegos, luego los derivados de medidas de reestructuración y, al fondo, las violaciones a las convenciones colectivas. La desafortunada particularidad es que en Antioquia se suceden con más frecuencia estos últimos casos, lo cual habla mucho de la política empresarial respecto a los convenios.

La composición de los conflictos según agrupación sindical mantiene los parámetros nacionales. Organizaciones filiales de la CUT suelen sobrellevar la inmensa mayoría de los paros y huelgas en el país, en tanto las que concurren ahora en Futrán desempeñaron el mismo papel en Antioquia. Excepto el paro de Telecom en 1992 (filial de la CGTD), los demás agrupamientos sindicales no tuvieron participación significativa.

En estos años se ha presentado una forma de problemas colectivos laborales no vista

desde principios de los ochenta, que tiene una honda repercusión social y no suele figurar estadísticamente por sus formas de manifestación. Me refiero a los despidos colectivos que por centenares se han venido dando en Sofasa, Coltabaco, Polímeros y Almacenes Éxito, entre otras empresas.

Si nos atenemos a las consecuencias de un fenómeno similar en la industria textil a comienzos de los ochenta, el estado, los empresarios y los propios sindicatos debieran tomar medidas para prever y paliar el impacto de este masivo desahucio en el deterioro de la vida social de la región.

La violencia en el ámbito sindical

En Colombia la violencia en el ámbito sindical es alarmante. Bueno, la violencia en general ya lo es: nuestro país tiene la tasa de homicidios más alta del mundo -77.5 por cien mil²- que triplica la de Brasil que viene en segundo renglón. La gravedad de nuestro caso la muestra el hecho de que para 1992 de los sindicalistas asesinados en todo el mundo el 39% eran colombianos³.

Desafortunadamente Antioquia es también la región más violenta de Colombia tratándose de asesinatos de sindicalistas: En 1991 hubo en el departamento 31 casos y en 1993 otros 46 crímenes⁴. En estos listados, que tienen la tétrica aclaración de ser incompletos, los casos más reiterados se refieren a trabajadores bananeros, maestros, dirigentes de Puerto Nare y Medellín.

Aunque es de suponer que la denominada "violencia difusa" tenga efectos en las filas sindicales, los antecedentes de cada uno de los casos permiten afirmar que las causas de esta criminalidad radican en conflictos políticos y sindicales. Algunos casos de muertes de dirigentes empresariales en determinadas coyunturas, pueden reforzar esta hipótesis.

Los otros ocho descriptores de violaciones de Derechos Humanos en el campo sindical que abarca el respectivo banco de datos de la ENS, muestran diversos matices de la violencia antisindical que no es del caso detallar aquí.

Políticas laborales y de relaciones industriales

En este punto me limitaré a hacer unas observaciones que caracterizan la situación nacional, puesto que no existen estudios regionales al respecto y las considero adecuadas a la situación departamental.

Hay unas identidades generales en las políticas laborales del estado y las de relaciones industriales de los empresarios colombianos. Señalaré los aspectos que, siendo dominantes, crean un ambiente propicio para el clima de conflictividad y de tensión que se mantiene en el campo laboral.

Señalaré tres:

- La idea dominante de que el sindicalismo es nocivo para el desarrollo y subversivo en el terreno político, ha generado una conducta recurrente caracterizada por la oposición a toda forma de organización y acción sindical.
- La escasa tradición dialogante del país anula los espacios tripartitos y deja poco margen para la concertación con los sindicatos.
- Tanto en el estado como en la empresa "hay pocas normas procesales, según las cuales los conflictos sean regulados constantemente"⁵.

La postura de los empresarios

Anita Weiss, siguiendo los conceptos weberianos, afirma que nuestros empresarios han asumido la modernización como "racionalización formal", es decir aplicación de criterios de eficiencia, control y productividad, desligada de los valores que entraña la "racionalidad material" (la equidad, el desarrollo del individuo, la democracia, la tolerancia, el bienestar).

A su vez Fernando Urrea ha establecido una tipología de las políticas de relaciones laborales en Colombia y habla de tres modelos: a) un modelo paternalista, en el cual la existencia del sindicato es una negación del sentido de pertenencia familiar; b) un modelo autoritario, en el que se acepta la organización sindical débil, con poca capacidad negociadora, o como sindicato pro patronal; y c) un modelo de tolerancia conflictiva, que de alguna manera corresponde al modelo de convivencia democrática que existe en la

mayoría de las democracias occidentales.

El predominio del modelo autoritario, según los expertos, conduce a la adopción de diversas formas de coacción en las relaciones laborales, altos costos sociales de la decisiones empresariales y enormes dificultades para las exigencias de la modernización (integración del trabajador, estímulo a su iniciativa y participación, rendimiento y productividad)⁶.

En el terreno estrictamente sindical, esta política de relaciones industriales predominante, conduce a la restricción de los canales sindicales que a su vez satura las dependencias estatales, limita la aplicación de las convenciones colectivas, fomenta los pactos y programas extraconvencionales, subestima las libertades sindicales y tensiona constantemente las relaciones laborales.

En general, en mi opinión, los empresarios mantienen una visión poco democrática y en todo caso anacrónica del sindicalismo. Ejemplos de ello: el rechazo del sindicalismo de industria⁷ a pesar de que los casos que resalté arriba corresponden a ese tipo de organizaciones; la proliferación de pactos colectivos frecuentemente ilegales (Noel, Tejicóndor, Sofasa, etc.); el fomento del paralelismo sindical, o el abuso de la nueva legislación ya advertido por un dirigente empresarial⁸.

Usualmente estas conductas refuerzan las posturas más contestatarias y regresivas en el sindicalismo. Un dirigente empresarial lo reafirma cuando dice que

“la organización eminentemente jerárquica ha sido el mejor argumento(...) para alimentar toda la doctrina de la lucha de clases al interior de las organizaciones empresariales”⁹.

La postura del estado

En Colombia, uno de los principales problemas del conflicto laboral estriba en que

“El estado(...) estrecha el campo, los temas y las formas de conflicto del ‘collective bargaining’ de una manera bastante restrictiva y se inmiscuye constantemente en los conflictos laborales”¹⁰,

conclusión a la que ya había llegado la Misión de Empleo de 1986.

Nuestro país conserva una normatividad laboral colectiva bastante anticuada e inflexible, que incluso con el correr de los años se ha hecho más rígida.

En el campo de la negociación colectiva mantiene la ficción de la ilegalidad de la huelga en muchos servicios públicos contribuyendo a exacerbar las contradicciones laborales; reduce las posibilidades de negociación al establecer un procedimiento sumario; sigue ignorando la realidad del sindicalismo de industria (en Colombia de hecho negocian por rama los bananeros, cerveceros y trabajadores de la industria eléctrica).

En el terreno de las libertades sindicales, el país recibe frecuentes sindicaciones por no respetar los convenios internacionales en la materia. En general el estado tutela excesivamente las relaciones laborales, obstaculiza la agremiación de los trabajadores y genera una gran desconfianza hacia su capacidad de arbitraje.

Algunas sugerencias sobre el problema

El sindicalismo debe profundizar su proceso interno de renovación en procura de fortalecer un programa social y político democrático, adoptar formas que den cabida a nuevos sectores de trabajadores y desarrollar una actividad protagónica, participativa y de concertación conjugando sus particulares intereses con los de la sociedad en general.

Así podría sintetizar la propuestas hacia el sindicalismo, que hemos venido haciendo en la *Escuela Nacional Sindical* y que aparecen argumentadas y ampliadas en otras publicaciones, especialmente la *Revista de la Escuela* y el libro *Alternativas sindicales para el nuevo milenio*.

A continuación enunciaré unas sugerencias hacia el estado y los empresarios, que de llevarse a cabo permitirían actualizar y democratizar las relaciones laborales, abrir espacio al manejo y resolución de los conflictos, reducir los efectos nocivos de la conflictividad laboral y fortalecer un sindicalismo renovado y democrático.

Actualizar y democratizar la normatividad

Las normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo deben actualizarse y democratizarse en estos sentidos:

- Ratificar los convenios internacionales sobre libertad sindical y desentrabar los

procedimientos para constituir organizaciones sindicales.

- Eliminar la tutela sobre los asuntos internos de las organizaciones sindicales y propiciar la autonomía sindical.
- Legalizar la estructura sindical de industria y la contratación colectiva por rama industrial.
- Simplificar y descentralizar el Ministerio del Trabajo.
- Otorgar mayor libertad a empresarios y sindicatos para reglamentar sus relaciones.
- Darle un carácter más procesal a la legislación.

La existencia de un mandato constitucional (art. 53) para expedir un estatuto del trabajo debiera ser una buena oportunidad para estos propósitos.

Canalizar el conflicto y reducir sus efectos negativos

- Abrir otros planos para las relaciones empresarios-sindicatos con el fin de desatósigar y “deslaborar” las relaciones industriales. Estos planos, adicionales al laboral, serían el plano nacional, por ramas de actividad, por empresa y por puesto de trabajo¹¹.
- Restringir el concepto de servicio público para efectos de la contratación colectiva y establecer mecanismos que permitan una real negociación en las empresas de servicio público y para los denominados empleados públicos.
- Prohibir o restringir el paralelismo sindical. La existencia de una empresa-un sindicato facilita los procesos de concertación.
- Establecer mecanismos de conciliación laboral en los niveles regionales.
- Permitir el nombramiento directo de los representantes sindicales en organismos como el Sena, Seguro Social, Cajas de Compensación, etc.

Fortalecer un sindicalismo renovado y democrático

- Establecer una gama amplia y variada de canales institucionalizados de participación y compromiso en ámbitos nacionales y regionales o a nivel empresarial.
- Revitalizar y abrir nuevos espacios de concertación y representación, especialmente, a las organizaciones y dirigentes que encarnan las nuevas tendencias renovadoras.
- Propiciar la formación de un liderazgo democrático y contemporáneo en el sindicalismo, creando o apoyando programas educativos con énfasis en temas relacionados con la democracia, la producción y la gestión institucional.

El fortalecimiento de aspectos más generales de nuestra cultura que posibiliten un proceso efectivo de modernización y democratización en el país, ayudará a estos propósitos. En especial, dos ideas: a) el país necesita que se fortalezca su sociedad civil, y en concreto que aparezcan y crezcan las organizaciones comunitarias; y b) un país moderno y democrático necesita un sindicalismo representativo y participante.

Estas posibles acciones a emprenderse por el estado y los empresarios, exigirán del sindicalismo una estrategia más audaz de interlocución y proposición. La creación de un espacio de intercambio con grupos empresariales debiera surgir como propuesta de los sindicatos; una iniciativa legislativa muy fuerte y alejada de formulaciones impracticables, así posean rigor jurídico, sigue siendo necesaria.

Notas

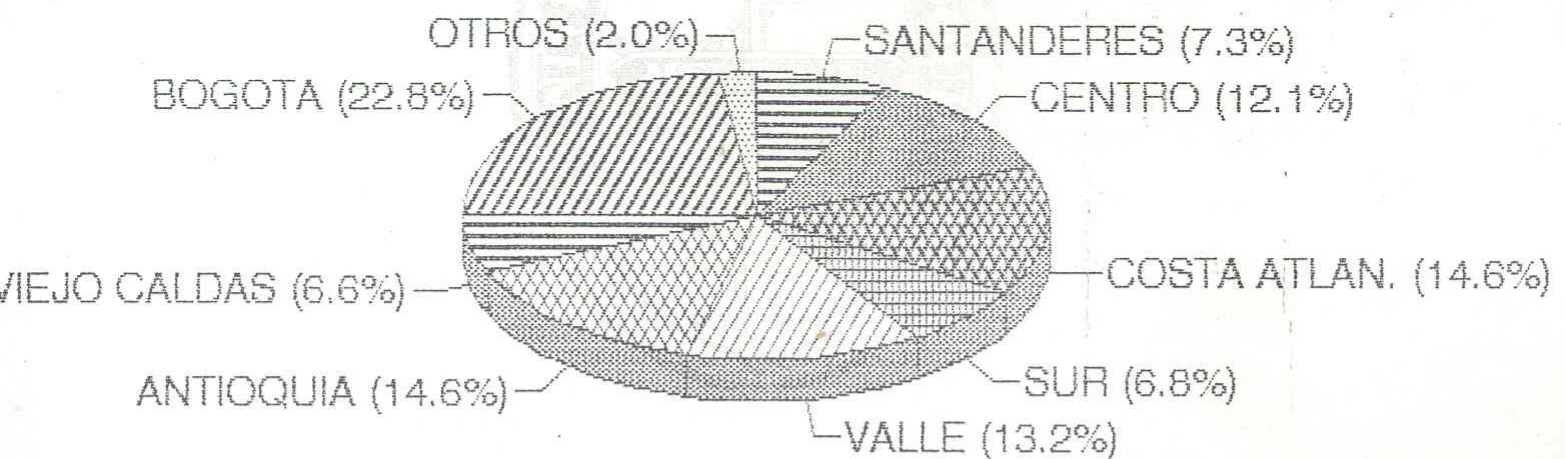
- (1) Cubre un poco menos del 50% de los registros que habitualmente hace la ENS por año.
- (2) ONU, OPS, PN. El Espectador, abril 24 de 1994, p. 7A.
- (3) El Colombiano, 10 de mayo de 1993, p. 4A.
- (4) Banco de Datos del Programa de Derechos Humanos de la ENS.
- (5) Dumbois, p. 50.
- (6) Weiss, 1991, p. 3.
- (7) Gutiérrez, p. 99.
- (8) "No debemos tomar el riesgo, nosotros los empresarios, dando mensajes equivocados a la fuerza laboral por el abuso o exceso en nuestro deseo de aplicar la nueva legislación laboral". Estrada, p. 40.
- (9) Henao, p. 71.
- (10) Dumbois, p. 49.
- (11) Henao. Sobre el puesto de trabajo llama a habilitarlo como primer vínculo del trabajador con la empresa.

Bibliografía

- ACRIP. 17a. Encuesta Anual Manufacturera, 1993.
- DUMBOIS, Rainer y Ludger PRIES. "La modernización empresarial y cambios en las relaciones industriales". Universidad Nacional de Colombia, 1991, mimeo.
- ESCUELA NACIONAL SINDICAL-ANTIOQUIA. Registro de Información Sindical (banco de datos).
- ESCUELA NACIONAL SINDICAL-ANTIOQUIA. Derechos Humanos en el ámbito laboral (banco de datos).
- ESTRADA NIETO, Hugo. "Implicaciones sociales y laborales ante la nueva estructura del país" en Revista de la Andi, No. 113. Medellín: Andi, 1991, pp. 39-46.
- GUTIÉRREZ DUQUE, Rodrigo. "Análisis de las políticas social y laboral" en Revista de la Andi, No. 118. Medellín: Andi, 1992, pp. 97-103.
- HENAO MARÍN, Oliverio. "Reconversión y recursos humanos" en Revista de la Andi, No. 116. Medellín: Andi, 1992, pp. 69-72.
- RÍOS, Norberto. "Se consolida la recomposición del sindicalismo antioqueño" en Revista de la ENS No. 29. Medellín: ENS, agosto 1993.
- SOTO, Ángel y OSORIO Iván Darío. Estructura económica y dinámica sindical. Medellín: ENS-Fescol, 1992.
- TOLEDO NEDER, Ricardo. "Ciudadanía, modernización empresarial y gestión de trabajo en el industrialismo **brasileño**". Fundación Getulio Vargas, 1991, mimeo.
- URREA, Fernando. "Nuevas tecnologías, modernización empresarial y estilos regionales de relaciones industriales en Colombia". Universidad del Valle, 1991, mimeo.
- VÁSQUEZ, Héctor. "Dinámica sindical 1992". Medellín: ENS, 1994.
- WEISS, Anita. "Modernización organizativa y Relaciones Industriales". Universidad Nacional de Colombia, 1991, mimeo.

DISTRIBUCION DE LA SINDICALIZACION EN EL PAIS*

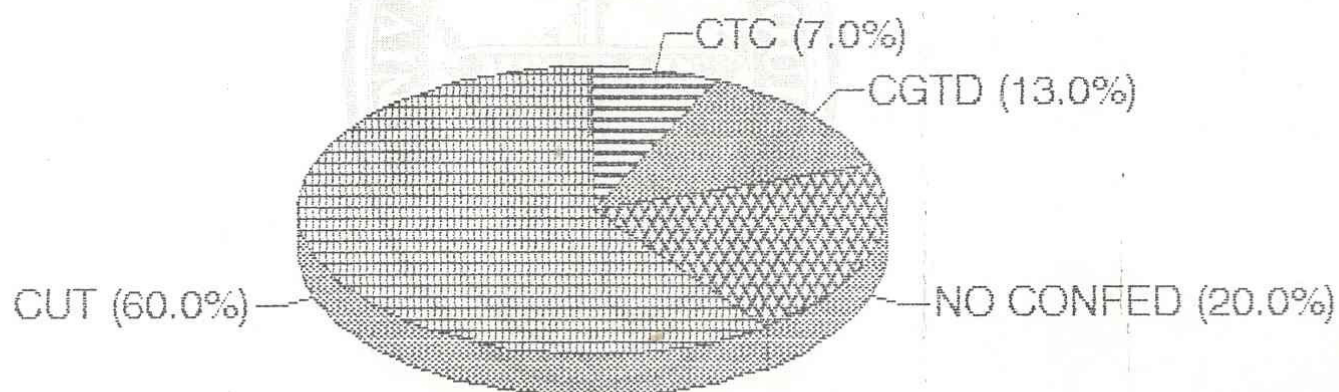
Grafica No. 1



* Construido a partir del registro de informacion sindical de la ENS

DISTRIBUCION NACIONAL DE SINDICATOS POR AGRUPACION SINDICAL

Grafica No. 2

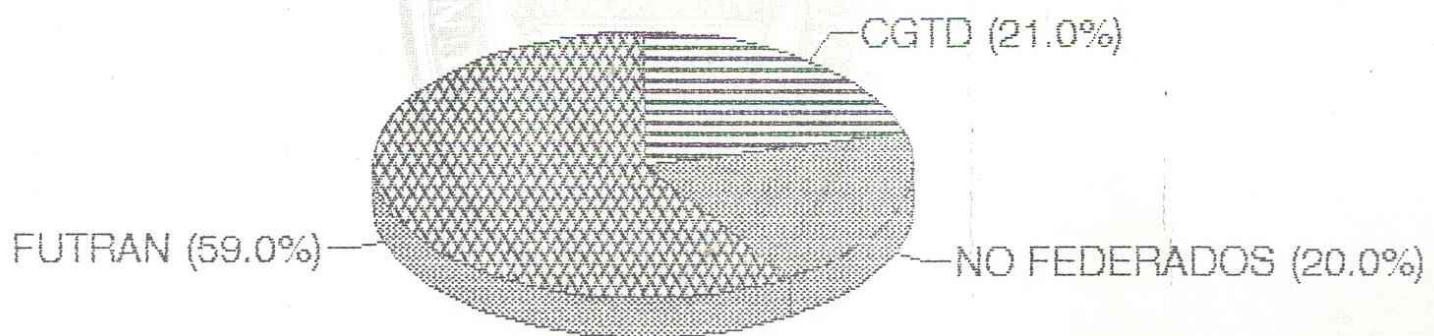


* Construido a partir del registro de informacion de la ENS

ANTIOQUIA

SINDICALIZADOS POR AGRUPACION SINDICAL

Grafica No. 3

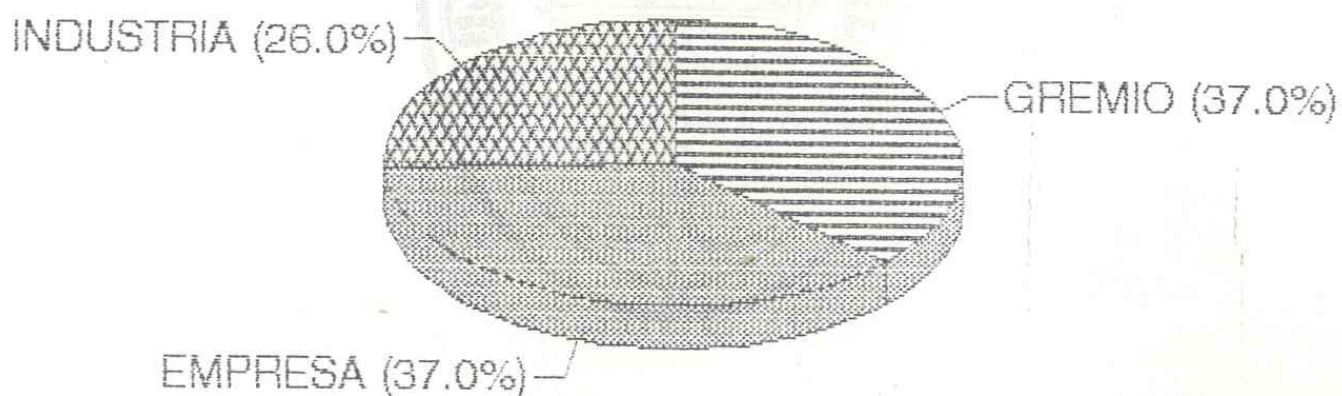


* Construido a partir del registro de informacion sindical de la ENS

ANTIOQUIA

SINDICALIZADOS POR CLASE DE SINDICATO

Grafica No. 4

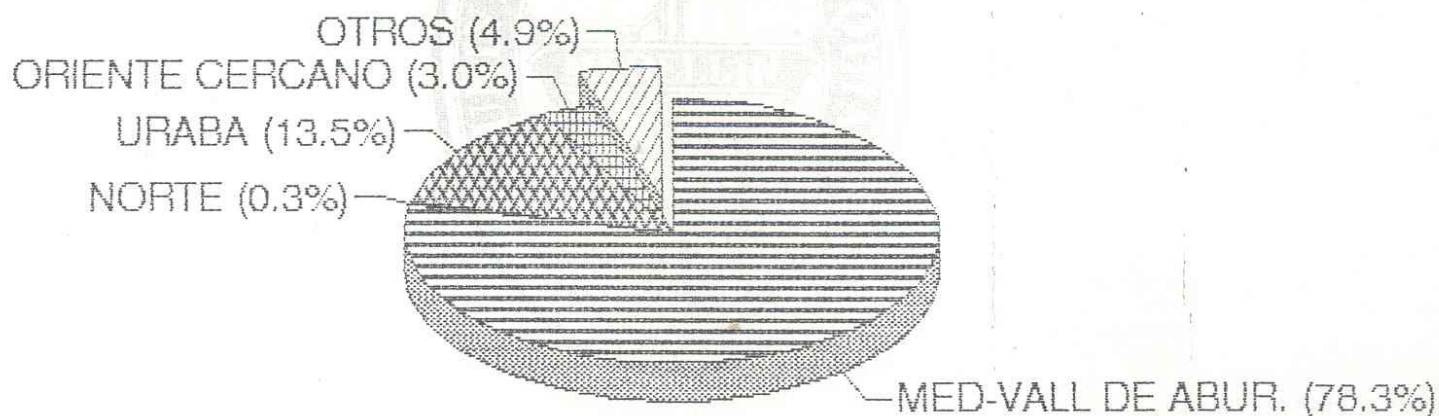


* Construido a partir del registro de información sindical de la ENS

ANTIOQUIA

SINDICALIZADOS POR SUBREGION

Grafica No. 5

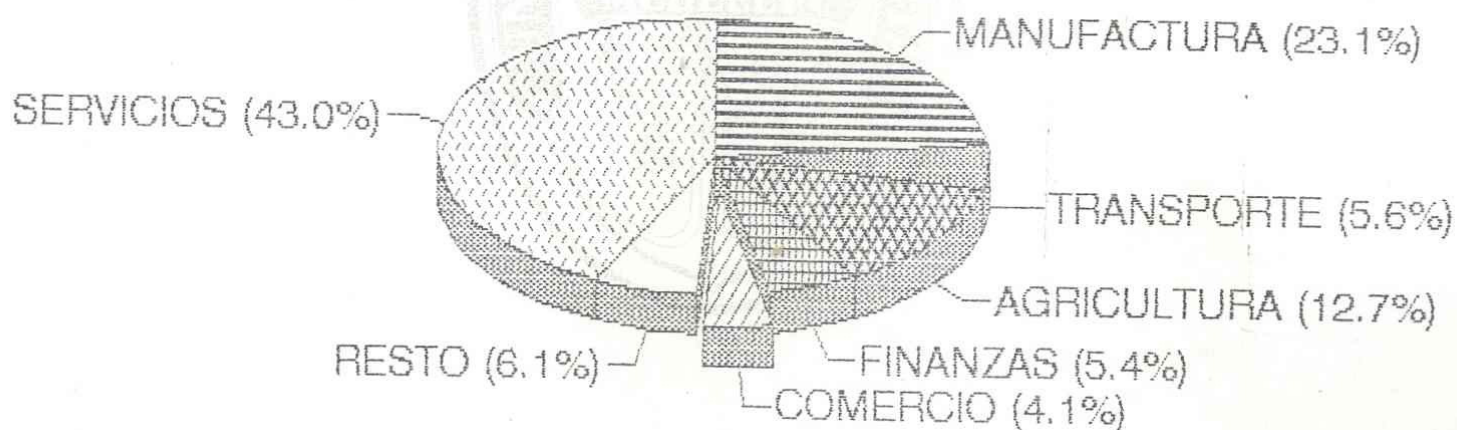


* Construido a partir del registro de informacion sindical de la ENS

ANTIOQUIA

SINDICALIZADOS POR ACT. ECONOMICA

Grafica No. 6



* Construido a partir del registro de información sindical de la ENS