

SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO.

1. Panorama actual del sector.1

El sector financiero terminó por fin en 2004 de sacudirse los estragos que causó la crisis de finales de los 90 y se estrenó en una nueva moda: las fusiones. Las entidades financieras cuentan ahora con un atractivo inusual en el último lustro: cada vez ganan más dinero, su rentabilidad se ha disparado y el porvenir que les predicen los expertos invitá al optimismo. Así las cosas, los matrimonios no se han hecho esperar. El enlace del año, contra el cual se tendrán que medir las próximas fusiones, fue el de Bancolombia, Corfinsura y Conavi. Varios analistas señalan con expectativa que esa operación es el detonante de una nueva ola de consolidación en el sector financiero.

"El año 2005 será sin duda alguna un año de mucha actividad", dice Bruce MacMaster, de Inverlink. La razón de tanto movimiento en el sector se esconde principalmente en las cuentas de las entidades financieras. Las cifras no dejan de ser imponentes: en 2004 la banca ganó 2,9 billones de pesos, las utilidades más altas de su historia y lo que supone una escalada del 62 por ciento con respecto a los 1,8 billones de 2003.

El pastel de las ganancias estuvo bien repartido entre los bancos públicos, nacionales y extranjeros. Los bancos nacionales aumentaron sus ganancias 54 por ciento, hasta 723.000 millones de pesos. Los extranjeros, por su parte, duplicaron sus utilidades al pasar de 156.000 millones a 360.000 millones. En el sector público el incremento de los beneficios fue de 185.000 millones hasta llegar a 490.700 millones. La clave de este avance en las ganancias de los bancos, que además se observa durante los últimos años, se esconde principalmente en la calidad crediticia.

Después de pagar caro el estancamiento económico de finales de los 90, las entidades financieras han ido disciplinadamente reduciendo sus tasas de morosidad. Las buenas calificaciones que han sacado brillan en especial en el apartado de cartera vencida. La relación de cartera vencida frente a la cartera bruta, el indicador por excelencia para saber si los bancos escogen bien a sus clientes a la hora de prestar dinero, fue del 3,3 por ciento en 2004, siendo inferior al indicador de diciembre de 2003 que había alcanzado 6,8 por ciento. En otras palabras, mientras hace un año de cada 100 pesos prestados los bancos estaban sufriendo para recuperar 6,8 pesos, ahora son sólo 3,3 pesos.

La mejoría de la calidad crediticia se nota en especial en la sección hipotecaria, una de las variables que más duro golpeó a los bancos durante la crisis. El

¹ Tomado de "SEMANA", página web: www.semana.com.co

vencimiento de estos préstamos pasó del 24 por ciento en 2003 al 12 por ciento en el año anterior. Los niveles de vencimiento de créditos de consumo (5 por ciento) y comercial (3 por ciento) han retrocedido incluso a los niveles donde se situaban antes de la crisis.

Los bancos también se han esforzado por mejorar su cubrimiento de cartera vencida, es decir, la relación entre los préstamos que han entrado en la casilla de impagos y las provisiones de la entidad financiera para asumir esos lastres. El cubrimiento de la cartera vencida superó en 2004 el 130 por ciento, una cifra que coloca por primera vez en mucho tiempo a los bancos colombianos en el mismo nivel que sus contrapartes en América Latina. Antes de la crisis, este indicador rondaba el 35 por ciento. El promedio que se observaba en la región en esos años era superior al ciento por ciento.

Los préstamos de la banca han dejado de sangrar sus cuentas y se han transformado en una fuente de ingresos. Aun así, el crédito otorgado por la banca creció un tímido 1,38 por ciento en 2004. Asobancaria, el gremio que reúne a los bancos del país, sostiene que ese dato debe ser analizado a la sombra de los últimos años. "Después de haber registrado caídas cercanas al 17 por ciento durante la crisis, el año pasado se presentó una importante recuperación", señala un informe de la entidad. En 2002, el crecimiento anual de la cartera seguía tiñéndose de rojo al retroceder 1,53 por ciento.

Y es que los préstamos no son precisamente la principal fuente de ingresos para la banca. El incremento en las utilidades responde más bien a actividades extracurriculares que no están ligadas directamente a la función principal de los bancos, léase captar y prestar dinero. La valoración de sus inversiones financieras, la liquidación de inversiones y la labor de intermediación fueron las principales variables que le permitieron registrar mayores ganancias en 2004, según reconoce Asobancaria.

A pesar de haber encadenado cuatro años consecutivos de ganancias, sin embargo, los bancos todavía no logran curar del todo las heridas que dejó la crisis en el sector. Entre 1998 y 2000 se acumuló un resultado negativo de 8,2 billones de pesos (a precios de 2004), mientras que entre 2001 y 2004 las utilidades sumaron 5,6 billones. Pero la rentabilidad de los bancos se ha disparado, subió 20 por ciento el año pasado, y un oleaje de optimismo ha empapado a las directivas de los grandes bancos. "En unos cuantos años sólo habrá un puñado de grandes bancos. El tamaño y la eficacia serán las claves para sobrevivir", dice un directivo del Bbva.

Los expertos coinciden en que superadas las vacas flacas, el sector financiero colombiano necesita consolidarse y los bancos, para aguantar la competencia feroz que se avecina, tendrán que agrandarse y fortalecerse. La mejor táctica para posicionarse en ese nuevo tablero son las fusiones. El primero en mover sus piezas fue Bancolombia, por sí solo el banco más grande del país.

Con esa operación, Bancolombia no sólo selló su hegemonía en el mercado nacional, sino que también se abrió un espacio en el mercado internacional. El reto ahora es sentarse en la misma mesa que los grandes bancos del continente. "La única manera de reaccionar ante una mayor competencia y un sector cada vez más global es juntarse", dice Jaime Uribe, directivo de Bancolombia. La mayor entidad financiera del país tendrá el 22 por ciento del mercado, con activos por más de 27 billones de pesos y 4,5 millones de clientes. Una fusión de estas dimensiones, normalmente un verdadero quebradero de cabeza para las directivas, no será demasiado complicada. Después de todo, Conavi y Corfinsura eran prácticamente filiales de Bancolombia. "Compartimos las misma cultura corporativa, ya teníamos selladas alianzas estratégicas y nos conocemos muy bien, asegura Uribe. Con esta operación empezamos a figurar en el mercado internacional".

Aun con esta operación, los bancos colombianos siguen siendo pequeños a nivel internacional. "Los bancos colombianos todavía están a la cola del pelotón en el continente", dice MacMaster de Inverlink. Bancolombia, tras esta fusión, apenas ha conseguido entrar en la lista de los 15 bancos más grandes de América Latina.

Otros bancos también se han alistado para esta nueva etapa de la banca colombiana, aunque en la mayor parte de los casos el único objetivo es atrincherarse en el mercado nacional. La lista de bodas en el último año es considerable: Colmena y Caja Social; Aliadas con Banco de Occidente; Tequendama y Sudameris; Davivienda y Bansuperior. El gran interrogante es si los clientes se verán beneficiados por estas operaciones.

Los bancos dicen que sí. Aseguran que su red de distribución crecerá, se án más eficientes y recortarán gastos, lo que se traducirá en menos costos y mejor servicio para sus clientes. No obstante, Gustavo Ramírez, de Corvifalle, dice que no hay ninguna garantía de que esto será así. Las fusiones son complicadas. "Nadie puede predecir que no recortarán su red de sucursales", explica. MacMaster se suma a esta opinión. "Es imposible garantizar que los clientes saldrán ganando, lo que sí es cierto es que los bancos serán más fuertes". Otros temen que la vorágine de fusiones conlleve el despido de un buen número de empleados del sector. En Bancolombia aseguran que eso no pasará y si acaso ocurriera, serían los puestos directivos los que más sufrirán. "Teníamos tres presidentes y ahora sólo tenemos uno", dice Uribe. En cualquier caso, los expertos aseguran que las cifras de despidos ni siquiera se acercarán a las que se sufrieron durante la crisis.

Los analistas también señalan que se avecina una época de feroz competencia en el sector, uno de los factores que está impulsando las fusiones. Los bancos van a tener que poner sobre la mesa ofertas cadá vez más competitivas para ganarse a sus clientes. Banqueros y expertos predicen que esa competencia debería de reducir una de las peores variables en el sector financiero: las altas tasas de interés a la hora de sacar un crédito. Convertir ahorros en préstamos (llamado margen de intermediación) es todavía costoso para la economía colombiana.

Organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo han señalado que Colombia está entre los países con mayores márgenes de intermediación en el continente, superado únicamente por Venezuela y Brasil. La eficiencia administrativa es una de las claves que explica esos altos costos. Según varios banqueros, sin embargo, el antídoto para bajar esos costos es precisamente las fusiones y la mayor competencia.

Otro de los nubarrones que todavía no se despeja del horizonte de la banca es su bajo nivel de penetración en la economía nacional. Una buena parte de la población realiza sus actividades sin necesidad de utilizar alguna entidad financiera, una de las principales secuelas de la crisis que todavía se sienten en el sector.

Con estos retos, la banca ha emprendido la carrera hacia la meta de la consolidación. Banqueros y analistas coinciden en señalar que en el próximo año se verá más de lo mismo: las ganancias seguirán subiendo a ritmos similares, la rentabilidad del negocio seguirá alta y, por supuesto, se verán nuevos anuncios de bodas

2. Reestructuraciones de las empresas y cambios en la organización del trabajo

Desde 1990, en el contexto de la globalización económica y a partir de la implementación de los planes de ajuste diseñados por el FMI que condujeron a la apertura económica, el sector financiero colombiano ha atravesado por un proceso profundo de reestructuraciones que han modificado radicalmente su estructura, las empresas que lo componen, los servicios que presta y, fundamentalmente, las condiciones de trabajo y los derechos humanos y laborales de los miles de hombres y mujeres que se emplean en este sector.

Según datos del diario La República del 10 de agosto de 2004, en los últimos 14 años desaparecieron 50.000 empleos en este sector como producto de los procesos de fusiones, privatizaciones y liquidación de entidades financieras, como se observa en el cuadro que sigue:

Proceso	Trabajadores despedidos		
Fusión Concasa y Bancafé	8.000		
Liquidación de la caja Agraria	7.500		
Reestructuración del Banpopular	4.100		
Reducciones adicionales en Bancafé	3.000		
Liquidación del BCH	2.800		
Reestructuración del Banbogotá	2.800		
Liquidación Banco del Estado	2.500		
Reestructuración Banganadero (compra del BBVA)	3.400		
Fusión Banco de Bogotá y BNC	2.000		
Fusión banco de Colombia con el BIC	1.500		
Fusión Bancoquia y Banco de Santander	3.450		
Cierre de Corpavi	1.020		
Cierre del Banco Andino	800		
Cierre del banco del Pacífico	800		
Citibank	800		
Banco Anglo Colombiano (luego Lloyds TSB)	600		
Banco Sudameris	350		

Fuente: La República, martes 10 de agosto de 2004.

Los datos anteriores sólo incluyen al sector bancario, pero procesos similares se han vivido también el subsector de los seguros, donde empresas como Suramericana, Colseguros, Seguros Bolívar, entre otras, han atravesado también por procesos de reestructuración que, en unos casos han implicado la fusión con empresas multinacionales (Colseguros-Alianz), y en todos los casos reducciones significativas de las plantas de personal.

El sector financiero colombiano lo integran los siguientes subsectores:

- Establecimientos de crédito (bancos, corporaciones financieras, compañías de financiamiento comercial, cooperativas financieras, organismos cooperativos de grado superior, banca de segundo piso).
- Seguros y Capitalización
- Pensiones y cesantías
- Fiduciarias
- Almacenes generales de depósito
- Casas de cambio.

Un informe reciente de la Superbancaria da cuenta de que en sólo 10 años se pasó de 136 entidades financieras a 58, y que este proceso se acentuará durante el 2005, si llegan a materializarse todos los anuncios de fusiones y adquisiciones por parte de algunas entidades financieras. Señala la Asobancaria que todos estos cambios harán que el tamaño medio de las entidades en Colombia aumente, lo cual traerá como consecuencia una mayor concentración.

Entidades financieras por tipo de establecimiento (número)

	1974	1984	1994	2004
Bancos	26	27	32	28
CF	15	23	23	4
CAV	9	9	9	
CFC		40	28	15
Leasing			42	10
Org. Coop.	50	99	136	58

Fuente: ASOBANCARIA

Dice la Asobancaria que detrás de la intención de fusionar dos o más entidades, puede estar el objetivo de mejorar los grados de eficiencia en la prestación de servicios bancarios. "La evidencia parece soportar la idea de que los bancos con mayor tamaño presentan niveles de ahorro en costos financieros debido al aprovechamiento de las economías de escala"²

Además de la tendencia a la fusión entre entidades financieras pertenecientes a un grupo económico y la liquidación y al cierre de entidades que han sido de propiedad pública, (de paso eliminando casi totalmente la banca de fomento), este sector experimenta otros procesos de reestructuración que afectan condiciones de empleo.

Por un lado es un sector que viene aplicando todos los desarrollo que la informática y la microelectrónica le permiten para hacer más eficiente y rápido el trabajo y de paso suprimir empleos; por otro, estas nuevas tecnologías le han permitido introducir, de manera unilateral, esto es, sin consultar con las organizaciones sindicales, conceptos de polivalencia en la organización del trabajo que han incrementado los niveles de productividad del trabajo y han hecho más intensiva la jornada laboral para los trabajadores, los cuales ahora, además de los mayores requerimientos de formación técnica y profesional que estas tecnologías implican, deben agregar una "cualidad" más a sus competencias laborales, como es la capacidad de trabajar en condiciones de presión, abrumados por cargas de trabajo cada vez más exigentes y con la responsabilidad de cumplir a toda costa con las metas, impuestas también de manera unilateral por la dirección de estas entidades.

Finalmente, este sector viene acudiendo cada vez más a procesos de tercerización o de subcontratación de actividades enteras, que antes hacían con trabajadores propios, muchos de ellos beneficiarios de la contratación colectiva y afiliados a los sindicatos, y que ahora realizan a través de outsourcing y de subcontrataciones con cooperativas reduciendo de manera radical los costos laborales y anulando por esta vía la posibilidad de que los sindicatos puedan incrementar los niveles de afiliación.

² Portafolio, martes 1 de febrero de 2005.

Uno de los factores que más están incidiendo en las posibilidades que tienen los sindicatos del sector para ganar capacidad de liderazgo e incidir en estos procesos, han sido los cambios que se han operado respecto de la composición entre hombres y mujeres y de los niveles educativos del personal que se está vinculando.

Entre 1991 y 1999 la proporción de mujeres en el empleo del sector aumentó de 43.8% a 52.4% y a 2004 en bancos como Bancolombia-Conavi-Corfinsura está participación alcanza ya el 70%. Por supuesto que está mayor participación de las mujeres implica retos muy importantes para los sindicatos, pues las mujeres tienen mayores dificultades para vincularse de manera activa a los sindicatos.

Por otro lado, es muy importante que la negociación colectiva de cuenta de este fenómeno, incluyendo las reivindicaciones específicas de las mujeres que les permitan conciliar su vida laboral, sindical y familiar, erradicar las discriminaciones que les imponen por su condición, respecto a los ascensos y al salario, (el estudio de Tenjo da cuenta que la diferencia salarial entre hombres y mujeres en este sector fue durante esta década del 34% a favor de los hombres), y que erradique el acoso sexual y moral que pueda presentarse en los lugares de trabajo.

Lo que está claro, es que estos procesos han tenido un impacto profundamente negativo sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector, en particular sobre el derecho al trabajo, como se observa en los miles de despidos que han ocurrido en la última década y que aún no paran, lo que ha traído como consecuencia el debilitamiento de las organizaciones sindicales y su capacidad para incidir en las políticas de reestructuración y en la negociación colectiva.

Respecto de los niveles educativos, es sintomático de la evolución tecnológica que ha tenido este sector el incremento de los niveles educativos de los trabajadores y trabajadoras: en 1991 el 27.63% de los hombres y el 20.13% de las mujeres tenían educación universitaria completa; ya para 1999 eran el 40.22% y el 36.6% respectivamente (Tenjo, 1989).

Por supuesto que una situación como estas también le plantea retos a los sindicatos: respecto de la formación continua en el trabajo; respecto de las remuneraciones y la movilidad en el trabajo; y respecto a la manera como se gestionan los sindicatos, la manera como se enfrenta la contratación colectiva, los medios de comunicación sindical, etc.

³ Tenjo Galarza, Jaime. Evolución del empleo y los salarios de hombres y mujeres en el sector financiero 1991-1999. 1989.

3. La situación organizativa de los trabajadores del sector financieros y de los seguros en Colombia: Paralelismo y división sindical

"Este panorama indeseable para los bancarios, nos llama a adecuar mecanismos de lucha y organización acordes con la situación vivida para responder con eficacia. Es allí donde se enmarca la tarea de construir el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, como mecanismo necesario alternativo para pasar a un nivel superior en la confrontación con la patronal y el Estado. (sindicato) que agrupe a los empleados bancarios, de las Corporaciones de ahorro y vivienda, de los Almacenes de depósito, de las Compañías de seguros y financiamiento comercial, de Leasing y Factoring, etc. Sin embargo, esta es una meta a largo plazo, ya que a excepción deñ sector bancario y en parte del asegurador la nota predominante es la ausencia de organización sindical, desarrollo desigual en lo organizativo y reivindicativo y el aislamiento del movimiento sindical. (...) A corto plazo el objetivo es centralizar en un solo sindicato los sectores ya organizados, previendo que en su cobertura tengan cabida todos los trabajadores enumerados anteriormente.

"La construcción del sindicato de industria, debe estar acompañada de la más amplia educación, movilización y lucha de los trabajadores con el objetivo de conformar una organización que realmente sea alternativa de unidad para la lucha. Requerimos de una organización que surja por la base, con la simpatía de los trabajadores, con su pleno respaldo y apoyo conciente. Son los trabajadores e el elemento fundamental de este proceso, pues buscamos ante todo dejar atrás los raquíticos y débiles sindicatos de base, para pasar a un sindicalismo de masas, participativo, donde la voluntad y acción de sus bases sea la mejor expresión" (IX Congreso Nacional de Fenasibancol. Conclusiones. 1989)

El sector financiero ocupa alrededor de 750.000 trabajadores que representan aproximadamente el 4.2% del empleo total. Llama la atención la situación organizativa de los trabajadores del sector financiero colombiano. En contravía de la dinámica de fusiones que se observa por parte de los empleadores del sector, los trabajadores en cambio presentan un cuadro organizativo caracterizado por la atomización y la división sindical.

En este sector tienen presencia 34 organizaciones sindicales que en conjunto afilian a un total de 20.875 trabajadores y trabajadoras, es decir, la tasa de sindicalización del sector representa sólo el 2.8% de los trabajadores totales del sector, tasa que está por debajo de la media a nivel nacional (4.85%). La mayor parte de los afiliados y afiliados se encuentran en los subsectores bancario y de seguros.

Los subsectores de las cooperativas, las compañías fiduciarias, los fondos de pensiones y cesantías, los almacenes generales de depósito y las Casas de cambio, o no cuentan con procesos de organización o los niveles de afiliación son muy bajos, situación que obliga a una estrategia de sindicalización que parte de identificar las problemáticas laborales que caracterizan a estos subsectores.

Dos sindicatos de rama ubicados en el sector, UNEB y ACEB agrupan al 56.14% del total de afiliados, 29.4% y 26.8% respectivamente cada sindicato.

Por orden de afiliación le siguen ANEBRE (6.64%) y SINTRABANCOL (6.28%). En el subsector de seguros los sindicatos más importantes son el sindicato de Trabajadores de Seguros Bolívar (3.4%), SINTRASE (2.12%) y el sindicato de trabajadores de La Previsora (1.9%).

Una característica organizativa de los trabajadores del sector, además del bajo nivel de sindicalización, es la división y el paralelismo sindical que debilita las posibilidades que tienen los trabajadores para incidir en las políticas del sector y vuelve ineficaz la acción sindical.

Sindicatos sector financiero y número de afiliados.

Sindicato	Subdirectivas	Confeder,	Afiliados
1. ACEB	37	CTC	5.750
2. UNEB	44	CUT	6.300
3. SINTRABANCOL	25	CUT	1.350
4. ANEBRE	33	CUT	1.426
5. SINTRABAGAN	17	CUT	1.197
6. S. T. del Banco de Occidente	.9	N:C	870(¿)
7. S.T Fondo del Ahorro	040	CUT	230
8. S.T. del Banco Tequendama	4	CUT	177
9. A. de T. del Banco Santander			30
10. S. Nal. De T. de Seguros Bolívar.		NC	730
11. S. de T. de la actividad aseguradora SINTRASE		NC	456
12. S.T. de la Previsora	6	CUT	400
13. ASDECOS (La Previsora)		CUT	165
14. A. de agentes de Suramericana de Seguros ASOAS	*	NC	960
15. S. Nal. de T. de la Coop. Avancemos			25
16. S. de T. fondo Rotatorio de Licores del Putumayo	li li		48
17. S. T. Sector cooperativo. SINTRACOOP			25
18. As. de E. Ahorro y V. la Inmaculada "Asavalin"			60
19. Unión de T. del sector financiero UTRAFIN			25
20. S.T. del Fondo Ganadero de Cundinamarca			31
21. S. de Cambistas de dinero de Ipiales			55
22. S. T del Fondo de ahorro y vivienda del D.E.		CUT	87
23. S.T de la Coop. De caficultores de Caicedonia			25
Sintracafic			
24. As. De Emp. Banco del Estado			25
25. S.T Coop, Financiera COOTRAIPI			25
26. S. T. de la Financiera de Desarrollo Territorial S.A.			25
27. S. Unión Bancario de Colombia			25
28. Sintracoop			25

29. As. Democrática del sector bancario y financiero	CGT	25
ADEBAN		120
30. Asociación de empleados de Suramericana ASES	NC	204
31. A. de T. de los fondos de pensiones del sector bancario y financiero AFONPEBF	CGT	25
32. A. Colombiana de asesores de seguros ACODASE	NC	25
33. A. de E. de compañías de Seguros ASECOMSE	NC	25
34. S. Nacional de Seguridad Móvil de Colombia Sintramóvil	NC	25
Total		20.875

El caso más extremo ocurre en el Banco Santander. Allí, 600 de los 950 empleados, o sea el 63% de la plantilla total, son sindicalizados afiliados a once organizaciones sindicales. En este banco los sindicatos más representativos son la Unión Nacional de Empleados Bancarios (UNEB), con aproximadamente 300 afiliados o el 50% de los trabajadores sindicalizados y la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB), con 150 afiliados o el 25% de los trabajadores sindicalizados. La Asociación Democrática de Empleados del Sector Bancario y Financiero (ADEBAN), la Asociación de Trabajadores del Banco Santander (ASTRABANSAN), y siete sindicatos pequeños que tienen el numero mínimo de socios (25) permitido por la ley colombiana juntos tienen aproximadamente 275 afiliados o el 46% de los trabajadores sindicalizados, pero es importante mencionar que algunos de los afiliados de estos sindicatos también están afiliados a la ACEB y/o la UNEB, debido al reconocimiento del paralelismo sindical en el código laboral colombiano. UNEB y ACEB han tenido presencia en la empresa desde la época del antiguo Bancoquia, mientras ADEBAN, ASTRABANSAN, y los siete sindicatos pequeños fueron fundados en 1999 durante una ola de despidos masivos en el banco con la intención de preservar los empleos de sus socios a través del fuero sindical. ADEBAN es un sindicato nacional por rama de industria, creado por un ex-dirigente de la ACEB, afiliado a la Confederación General de Trabajadores (CGT). ASTRABANSAN y los siete sindicatos pequeños son sindicatos de base, sin afiliación a ninguna central de trabajadores.

4. La negociación colectiva en el sector financiero y de los seguros en Colombia.

Como corresponde a la estructura sindical, la estructura de la negociación colectiva se encuentra también fragmentada. De acuerdo con la información que suministra el Ministerio de la Protección Social y la propia que la ENS sistematiza en el CISCON, en el sector financiero se presentan alrededor de 30 negociaciones colectivas: 18 convenciones y 12 pactos colectivos.

	2001	2002	2003	2004
1- BBV/ACEB-UNEB-Sintrabagan		3.979		1.¿'00
1- Bancolombia/Sintrabancol-UNEB	4.600		4.700	1100
1-B. Santander/UNEB-ACEB-ADEBAN	1.500		800	
1-Suramericana/ASES	229		193	
1-Suramericana/ASOAS		520		
1-B. Occidente/S.T.		2.147		2.080
1-Colseguros/SINTRASE		1.214		828
1-B. Tequendama/Sintrabanteq		213		143
1-B. Popular/UNEB			2.652	110
1-FONADE/ST-FUTEC-CTC		265	502	
½-Generali de Colombia/ST.	142			
1-B. Sudameris/UNEB	528			
1-Lloyds TSB Banck/UNEB	521			
1-Seguros Bolívar	749			
1-Inversiones RKCSA/S.T.	152			
1-B. REPUBLICA/ANEBRE				
1.Seguros la Previsora/ST.				
1. Bancafé/UNEB				
2-B. Davivienda			4.700	
2-AFP Santander			00	364
2-Cia Central de Seguros		252		205
2-Santander Investment de Col.		15		200
2-FONADE			,	78
2-Inmoviliaria Cienfuegos		16	.5:	70
2-Helm Investment/Securits/Truts	92		75	
2-B. de Crédito Helm Financial	739			
2-Leassin de Crédito	44		104	
2-Cooeducadores Boyacá	47	60	101	1
2-Ponce de León Impresoras de val.	135		E .	
2-B. Superior				808
Total	9,478	8.681	13.224	606

Convención Colectiva.
 Pacto Colectivo.
 Fuente: Ministerio de la Protección Social.

En empresas como Suramericana, negocian simultáneamente un sindicato de Base (ASES) y uno de gremio (ASOAS); en Bancolombia se presenta una negociación unificada entre la UNEB (sindicato de industria) y Sintrabancol; esta misma situación se presenta en el banco Santander entre la UNEB y ACEB; en el Fondo Nacional del Ahorro se presenta al mismo tiempo la negociación de un pacto colectivo y de una convención colectiva.

En el BBVA, los tres sindicatos negociaron juntos el pliego de peticiones presentado en el año 2003, que culminó con la firma de la actual convención colectiva de trabajo, que tiene vigencia desde el 1º de Enero de 2004, hasta el 31 de Diciembre de 2005.

En los años analizados en el cuadro anterior no aparece que se haya vuelto a presentar negociación colectiva ni en el Banco de la Republica ni en el Banco Cafetero: en el primer caso, desde 1997 ANEBRE se ha abstenido de presentar pliego de peticiones por la amenaza latente de que el conflicto iniciado sea resuelto a través de un Laudo Arbitral, que muy seguramente cercenará conquistas laborales fundamentales como el derecho a una pensión anticipada.

En el caso de Bancafé se ha presentado una situación semejante a la de ANEBRE, con la diferencia de que el Estado decidió liquidar definitivamente a Bancafé eliminando sindicato y convención colectiva.

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA. 2004.

Presentación.

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

1. NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS.

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

	2000	2001	2002	2003	2004
Convención colectiva	491	328	492	173	434
Pacto Colectivo	153	149	204	110	192
Contrato sindical	4	6	4	1	32
Total	648	483	700	284	628

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

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

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

El mayor número de convenios colectivos correspondió a convenciones colectivas, 434, (69.1%), que son los que se celebran entre sindicatos y empresas. Le siguen los pactos colectivos, (en esta forma de contratación colectiva no participan los

⁴ Un análisis más amplio del fenómeno de la negociación colectiva se puede encontrar en el documento elaborado por la ENS para el Tercer Encuentro Nacional de Comités de Laboralistas convocado por la ANDI en octubre de 2000, publicado por la revista de esta entidad (No.167 de diciembre de 2000) y por Actualidad Laboral de LEGIS (Actualidad Laboral y Seguridad Social No.103 de enero – febrero de 2001. Igualmente, la ENS preparó para la CUT-Antioquia un documento sobre políticas y orientaciones negociación colectiva, que fue discutido, ampliado y aprobado por un encuentro sindical celebrado en octubre de 2004 y que se puede encontrar en la página webb de la ENS: www.ens.org.co

sindicatos), con 192 (30.57%), y en todo el año se presentaron sólo 2 contratos sindicales (0.31%)

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

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

Sobre este aspecto ya se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, cuando subrayó que "la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores por encima de las organizaciones representativas, cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores".⁵

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

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

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

⁵ Recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad Sindical. Párrafo 786. 1996.

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

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

Sector	2002	Beneficiados 2003	2004	Beneficiados 2004	Población ocupada (miles)	Cobertura 2003-4 %
1. Agricultura,	33		237	29.649		
caza y pesca.		3,732			3.683	0.9
2. Minas y canteras	10	7,200	9	1.645	199	4.44
3. Industria manufacturera	115	26,793	189	37.543	2.408	2.67
4. Electricidad, gas y agua	9	2,410	20	4.220	74	8.95
5. Construcción	5	392	8	1.302	785	0.33
6. Comercio, restaurantes y hoteles	38	3,817	48	10.633	4.400	
7. Transporte y comunicaciones	10	2,264	_ 19	13.519	1.205	1.31
8. Financiero	7	11,163	15	14.415	221	11.57
9. Servicios comunales,	57		83	21.323	3.834	0.94
sociales y personales		14,493			10	T.
Total Fuente: Ministerio de Pro	284	72,264	628	134.244		1.17

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

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

Por cobertura, el sector manufacturero ocupó el primer lugar, 37.543 personas (27.96%); le siguen el sector agrícola con 29.649 personas beneficiadas (22.08%), servicios comunales y sociales, con 21.323 beneficiarios (15.88%); en el sector

financiero la contratación colectiva cubrió a 14.415 personas (1.73%); 13.519 en el sector de transporte y comunicaciones (10.07%); en comercio y hotelería se beneficiaron 10.633 (7.92%); 4.220 en electricidad, gas y agua (3.14%) y, finalmente, 1.645 personas en el sector de minas y canteras.

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

Cuadro 3. Trabajadores beneficiados por la contratación colectiva.

	2000	2001	2002	2003	2004
Total	186.963	115.153	176.774	72.264	134.244

Esta baja cobertura está relacionada con varios factores:

- La baja tasa de sindicalización (5.11%).
- La cultura y la práctica legal de sólo negociar a nivel de la empresa y excluir la posibilidad de acuerdos a nivel de rama o sector económico.
- Las políticas antisindicales implementadas desde el Estado y por el empresariado.
- La violencia contra los sindicalistas⁶.
- La existencia de una legislación laboral que restringe el derecho a la libertad sindical.
- La flexibilización en la contratación de trabajadores para reducir costos laborales, a través de la implementación de contratos a término fijo, la subcontratación a través de terceros, el uso de cooperativas de trabajo asociado o de contratos civiles para eludir las obligaciones que entraña el contrato laboral.

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

⁶ En el 2004 se presentaron un total de 688 casos de violaciones a la vida, a la libertad y a la integridad de trabajadores y trabajadoras sindicalizados en Colombia, de este total el 13.66%, 94 casos, correspondió a homicidios. Ver Informe sobre la violación a los derechos humanos de los sindicalistas colombianos. Enero 1°.. 31 de diciembre de 2004 Área de Derechos Humanos y Laborales de la ENS.

de GINI de 0.56) y el 45.4% de los asalariados devengan menos de un salario mínimo 7

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

		I Otal IIa	Cional (I	nillones	ae pers	onas)		
		Trimest	0		Trimes	tre 3 20	002	
	Asalariados		No asalariados		Asalariados		1	alariados
Total	8.5	100%	7.1	100%	7.4	100%	8.0	100%
Menos de medio SM	1.0	12.0	3.1	44.2	2.0	27.4	5.0	62.9
De medio a menos 1	1.7	20.4	1.6	22.9	1.3	18.0	1.5	18.9
De 1 a 1.5	3.0	36.2	0.88	12.4	2.2	30.6	0.53	6.8
De 1.5 a menos de 2	0.93	11.1	0.47	6.6	0.55	7.5	0.33	4.2

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO. 3.

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

	2000	2001	2002	2003	2004
Casos	99	65	72	97	64

Fuente: Ministerio de la Protección Social.

Otra causa de esta disminución se produjo por los tribunales de arbitramento. Se convocaron 97 en el 2003 y la mayoría de ellos (74) en el sector público, muchos de ellos convocados por sindicatos minoritarios que no cuentan con otra alternativa para resolver el conflicto colectivo que se origina por la presentación del pliego de peticiones. De los 97 convocados en ese año sólo se concluyó en un arreglo en 18 casos, es decir, el 18.55%. Para el 2004 se convocaron 64 tribunales de arbitramento y de ellos sólo hubo arreglo en 10 casos, es decir, el 15 625

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

⁷ Más del 80% de los asalariados devengan menos de dos salarios mínimos mensuales, cuando para acceder al valor de la canasta familiar de ingresos bajos se requerirían 2.06 SMLV.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La disposición legal parte de la distinción, introducida de tiempo atrás en el Derecho Laboral colombiano, entre empleados públicos y trabajadores oficiales. Mientras los primeros tienen establecida con el Estado una relación legal y reglamentaria, los segundos están vinculados al servicio público mediante contrato que se rige por el Código Sustantivo del Trabajo. Según el artículo 5º del Decreto 3135 de 1968, las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. Al tenor del mandato legal, en los estatutos de los establecimientos públicos habrá de precisarse qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo. La misma norma señala que las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales. Los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos8.

Se supone que estas restricciones quedarían superadas en parte por la ratificación que el Congreso de la República hizo de los Convenios 151 y 154 de la CiT9, que extienden el derecho de la contratación colectiva también a los empleados públicos Sin embargo, hasta ahora el gobierno nacional se ha negado sistemáticamente a reglamentar la aplicación de estos Convenios y la Corte Suprema de Justicia, ante demandas que han interpuesto algunos sindicatos del sector público, ha manifestado que mientras no se modifiquen los artículos de la Constitución y de la ley que restringen el derecho a la negociación colectiva, dichos Convenios no tienen aplicación.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR DEPARTAMENTOS

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

Villada, Jorge

leyes 411 y 524 de 1997 y 1999, respectivamente

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

Departamento	2002	2003	2004	%
Antioquia	252	82	246	39.23
Cundinamarca	219	88	244	38.91
Valle	65	17	39	6.22
Santander	25	17	14	2.23
Bolívar	17	4	7	1.11
Boyacá	15	2	9	1.43
Magdalena	13	8	9	1.43
Atlántico	10	21	9	1.43
Quindío	11	3	1	-
Caldas	8	-	6	0.95
Tolima	8	9	6	0.95
Meta	8	2	6	0.95
Arauca	5	-	3	-
Risaralda	5	2	4	7/22
Huila	5	1	7	1.11
Cordoba	3	2	2	72
Casanare	3	2	1	_
Caquetá	3	-	1	-
Amazonas	2	1	4	_
N. Santander	2	1	4	-
Cauca	1	-	-	_
Nariño	=-		1	
Chocó	1	2		-
Mocoa	1	<u> </u>	1077	-
Vaupés			1	-
Florencia			1	
San Andrés		24	1	
Sucre	- P		1	
Total	700	284	627	

Fuente: Minsiterio de la Protección Social.

6. Negociación colectiva según clase de sindicato.

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

Cuadro 7: Negociación colectiva según clase de sindicato.

	2001	2002	2003	2004	%
Sindicato de empresa	131	140	55	87	14.21
Sindicato de industria	176	336	114	329	53.75
Sindicato de gremio	20	16	5	3	0.49
Total			174	419	68.46

Fuente: Ministerio de la Protección Social.

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

Respecto de la dinámica que muestran los sindicatos de industria en relación con la negociación colectiva, ello no significa que en Colombia se presente la negociación colectiva a nivel de la rama o sector económico; al contrario, la negociación colectiva se da en la mayoría de los casos en el nivel de la empresa, sindical está protegido y estimulado por el estado, en los cuales las negociaciones colectivas se presentan de manera simultánea, tanto a nivel de la empresa como de la industria o rama de actividad económica, y también a nivel nacional a través de los acuerdos interconfederales¹⁰ entre las organizaciones de empleadores y demás niveles.

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

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

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

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

¹⁰ En la página web de la UGT de España (<u>www.ugt es</u>) encontramos la siguiente referencia al acuerdo Interconfederal de 2005: "Los representantes de las Organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y de los sindicatos (UGT y Comisiones) han cerrado hoy el texto definitivo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), que será ratificado oficialmente el próximo viernes por los máximos dirigentes de cada una de las organizaciones".

Cuadro 9: Incrementos salariales en la contratación colectiva

2003							
Incrementos	Frecuencia	%	2004				
IPC causado nad		cional:	Incrementos	Frecuencia	%		
Entre 1 y 5%	11	olonai.	2003: 6.49%; 2004: 5.50%				
¥		3.9	Por debajo del IPC causado (5.5%)	21	3.34		
Entre 5.01 y 7%	107	37.7	Igual al IPC				
Entre 7.01 y 8%	118	41.5	Entro C.O.	9	1.43		
Entre 8.01 y 10%			Entre 6.0 y menos de 7%	142	22.6		
0 0.01 y 10 %	41	14.4	Entre 7.0% y menos de 8%	180	28.66		
			Entro 90/				
			Entre 8% y menos de 9%	242	38.53		
			Entre 9 y 10%	23	3.66		
	5		Más de 10%	11	1.75		
Entre 10.01 y 12%	6	2.1	Total	628	100		
					.00		
Vlás de 12	1	0.4					
uente: Cálculos ela		- 1					

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

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

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

10. NEGOCIACIÓN COLECTIVASEGÚN PERÍODO DE VIGENCIA

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

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

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

Área de Negociación y Gestión Sindical

Marzo de 2005