

**REVISTA
DE LA**



Nº 33 Julio 1994



**LA SEGURIDAD SOCIAL
LA NEGOCIACIÓN POR RAMA
RUSSEL Y LOS DESPIDOS**

REVISTA DE LA



TARIFA POSTAL REDUCIDA
No. 1114

Número 33
Junio 1994

Precio: \$1.000.00

Resolución No. 0621
del 24 de marzo de 1988 del
Ministerio de Gobierno

ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Director:
Jorge Giraldo Ramírez

Director Revista:
Héctor Vásquez

Editor:
Raúl Humberto París

Consejo Editorial:
Héctor Vásquez
Juan Bernardo Rosado
Jorge Giraldo
Norberto Ríos
Raúl París

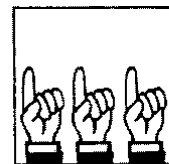
Calle 51 (Boyacá) No. 55-78
Tel: 513 31 00
Apartado Aéreo 12175
Medellín

La Revista de la ENS es un órgano de
difusión institucional que admite opinio-
nes y aportes de responsabilidad de cada
autor.

Esperamos su colaboración.



- 1 EDITORIAL
Agujero Negro
- COYUNTURA LABORAL
- 2 La Negociación por rama de industria y de servicios
Héctor Vásquez
- 6 Hacia el tercer congreso de la CUT
Profundizar la democracia sindical
Jorge Giraldo Ramírez
- 8 La privatización: El ocaso de lo público
Martha Nora Alvarez
Jorge Iván Tabares
- 11 Fallo político y no en derecho
Sinaltrabavaria
- 12 Por qué no debe consentirse que un trabajador sea despedido
Bertrand Russel
- 14 INFORME CENTRAL
SEGURIDAD SOCIAL
- 15 Comentarios a la Ley 100
Emmanuel Nieto
- 19 8 razones para no afiliarse a un fondo de pensiones
Norberto Ríos Navarro
- 22 La Ley 100 de 1993, efectos sobre las convenciones colectivas
de trabajo
Carlos Ballesteros
- 27 El debate sobre salud en los Estados Unidos
Unirse a la raza humana
Richard V. Oulahan
- 29 Tutelan derecho a la salud
- TEMAS
- 31 El protagonismo femenino en el movimiento sindical antioqueño:
UNA HISTORIA POR CONTAR
María del Pilar Córdoba*
- 32 Propuesta para la mesa de empleo del Area Metropolitana
Elkin Pablo Ramírez
- 36 CULTURA
Historia colectiva
Paulina González S.
- 38 VIDA DE LA ESCUELA
Notas de Reconocimiento
- 39 Premiación 5o. concurso nacional de cuento para trabajadores
- 40 Carta de renuncia de Emmanuel Nieto



EXCITA ✓

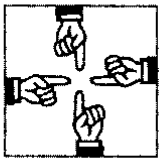
AGUJERO NEGRO

Ha culminado la campaña electoral más tranquila de los últimos diez años. Este hecho, a más de constituir un alivio, permite afirmar que una década de magnicidios y sucesos criminales de gran resonancia (especialmente terrorismo masivo e indiscriminado) está siendo superada.

Para nuestra desgracia, la violencia menos espectacular y más anónima sigue campeando desahogada en toda Colombia. Y mantiene un ambiente de zozobra en las ciudades y campos, entre las comunidades y organizaciones sociales, que llena nuestras vidas de tragedias, así no disminuya el PIB ni desaliente la inversión extranjera.

Las recientes denuncias de Amnistía Internacional muestran que no hay manera de atenuar el balance de Gaviria en materia de derechos humanos; las últimas estadísticas sobre muertes violentas en Medellín, nos aseguran que no bastan "el clima de tranquilidad" y la buena prensa para detener el río de sangre en la ciudad. Dicen los asesinatos del dirigente comunista Miller Chacón y del gobernador indígena Héctor Malo que a la oposición política y social se le sigue tratando a los balazos. Y las ONGs han entrado al batallón de víctimas con el asesinato de la directora de FUNCOP, Laura Simmonds, y el secuestro de Carmiña Navia, del Centro Popular Meléndez de Cali.

A tres años de la expedición de la nueva Constitución Política la violencia es el agujero negro que se va tragando nuestras ilusiones y sueños de convivencia y tranquilidad. Y sin vida apacible, ¿dónde le damos un sitio a la democracia participativa, a la acción de tutela, a Patarroyo y a la Selección?



coyuntura laboral



La Negociación por rama de industria y de servicios

J. TEODORO LEAL, EL NEGOCIADO COLECTIVO SINDICALISMO DE INDUSTRIAS

Héctor Vásquez*

El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo que define la Convención Colectiva, señala que ésta "es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". Al mismo tiempo, la legislación laboral señala a la organización sindical por rama de industria o de servicios como una de las cuatro formas de organización a que los trabajadores tenemos derecho.

No obstante este reconocimiento legal, directo y explícito, sobre el derecho a la organización y la negociación por rama de industria y de servicios, en todo lo demás nuestra legislación laboral gravita en torno a los sindicatos de empresa y es así como en la práctica ha puesto a funcionar a los sindicatos de industria como si fueran de empresa: aprobando los pliegos de peticiones por empresas separados unos de otros, eligiendo las comisiones negociadoras también por empresa, negociando separadamente, en el tiempo y en el espacio, las diferentes convenciones colectivas y, también, votando y realizando separadamente las huelgas.

Al sindicato de industria no le queda más que ratificar cada mes una de esas decisiones en su asamblea general. Y nada más.

En este sentido Colombia presenta una de las legislaciones laborales más atrasadas respecto a la reglamentación y al funcionamiento de la estructura sindical y también, respecto a la negociación colectiva. Es evidente el afán de la patronal y del Estado de mantener esta estructura atrasada, que tiene profundas implicaciones negativas sobre los resultados de la acción de los sindicatos y sobre la cultura de los trabajadores, particularmente de los directivos sindicales.

En efecto, el mantenimiento de esta estructura sindical y las limitaciones que se le han impuesto a la negociación colectiva, no le han permitido a los trabajadores el establecimiento de normas laborales mínimas a nivel de rama de industria y de servicios, como salarios, prestaciones extralegales, políticas de formación y de capacitación, salud ocupacional, etc., normas mínimas que por supuesto deben consultar el grado de desarrollo tecnológico, la productividad y el valor agregado. Al mismo tiempo, esta situación resulta desventajosa para algunos grupos patronales con sindicatos, que se ven sometidos a la competencia de sectores que teniendo similares condiciones de

productividad y de tecnología, asumen costos laborales menores debido a la falta de sindicato.

En las condiciones en que negocian los sindicatos -cada cual por su lado, al margen



* Miembro del Departamento de Capacitación de la ENS.

de los demás, pensando cada cual en su propia parcela, en un proceso profundamente atomizado-, difícilmente pueden llegar a resultados notables, salvo cuando negocian en condiciones muy favorables o cuando se encuentran en sectores muy estratégicos. Este factor, unido al de la baja tasa de sindicalización, incide negativamente en los resultados de la negociación, -hace buen rato la negociación colectiva se ha limitado en la mayoría de los casos a defender lo que se tiene, a la simple revisión salarial, negociando dentro de los parámetros que impone el gobierno, en los costos de la mano de obra, uno de los más bajos del planeta, y en la redistribución del ingreso, que es fuente permanente de injusticia y de violencia, (en Colombia el 20% de las familias más ricas se apropian del 52% del ingreso, en tanto que el 50% más pobre apenas se apropia del 18% de esos ingresos).

LA NEGOCIACIÓN POR RAMA: SÍ SE PUEDE

Pero lo más grave de este fenómeno ocurre en la cultura de las directivas sindicales: aunque en toda manifestación pública de trabajadores éstos sean los primeros en gritar aquello de que “la clase obrera unida, jamás será vencida”, en la vida hacen todo lo contrario: es justamente en este sector, en los directivos sindicales, donde surgen más obstáculos a la unidad sindical: nadie se quiere apartar de los pobres privilegios que controlan, como el poder sobre las juntas sindicales y sobre los sindicatos de empresa; como el manejo de los recursos económicos y de los permisos sindicales; manejando un pensamiento estrecho, que no va más allá de la fábrica o del lugar de trabajo, magnificando las diferencias ideológicas, aplazando constantemente lo que se concluye en eventos de unidad, como la fusión de los diferentes sindicatos de industria en uno solo por rama de actividad o de servicios, o como la concreción de iniciativas que permitan fusionar los sindicatos de empresa en los de industria.

En estas condiciones es muy difícil que el sindicalismo avance, que logre construir identidades políticas sobre aquellas cosas de la vida del país en las que tiene la obligación de pensar y de presentar alternativas. Y ésto, pese a que como lo señalamos al principio, existen resquicios legales en la legislación que permitirían este desarrollo si de verdad existiera la voluntad política de hacerlo.

UN ROMPE HIELOS

Ocurre sin embargo, que contra viento y marea, se están desarrollando iniciativas que rompen con estos lastres, como la rica experiencia sindical que desarrollan los trabajadores del sector eléctrico nacional organizados a través de SINTRAELECOL, que en el mes de mayo de 1992 lograron materializar por primera vez una negociación nacional que involucró a 26 empresas del sector eléctrico y que luego, el 31 de diciembre de

1993 vuelven a repetir mediante la firma del acuerdo nacional entre el gobierno y Sintraelecol.

A este resultado no se llegó de manera fácil. Fueron necesarios largos años de trabajo, de reflexión y de discusión acerca de los problemas que se oponían a la centralización sindical, de ensayar salidas, muchas de ellas afectadas por los viejos vicios que arrastra consigo nuestro movimiento sindical. En su primer seminario nacional por ejemplo, realizado en la localidad de Sasaima en 1988, tuvieron la oportunidad de analizar seriamente estos problemas, como “la carencia de la autoridad necesaria para impulsar el proceso de centralización sindical”, como los problemas de localismo, donde pesan todavía las concepciones del sindicalismo de base, como la subsistencia del sectarismo, del espíritu grupista, del amiguismo y el burocratismo, como la “gran dispersión en las luchas manifestadas en pliegos en cada empresa y en el enfrentamiento parcial al Estado-patrón, lo que alimenta aún más el localismo y la autosuficiencia de algunas subdirectivas, las que además se encuentran en desigual desarrollo”. Reflexiones sobre estos problemas que los llevan a concluir sobre la necesidad de una estrategia que logre primero la presentación de pliegos unificados por regiones y luego el pliego único nacional, y a concluir además: “Creemos que Sintraelecol debe presentar a los organismos del Estado salidas que tengan que ver con la explotación de los recursos naturales, permitiendo entregar propuestas como trabajadores y rechazar los proyectos que no ofrezcan perspectivas al pueblo en general”. (Sector eléctrico y situación de los trabajadores. Encuentro de Sasaima 1988).

¿De qué manera logra SINTRAELECOL superar estos lastres que limitan la acción sindical, que le impiden a nuestro movimiento sindical liderar un gran movimiento social de los trabajadores que incida positivamente en las políticas del Estado y de los diversos sectores económicos y productivos? ¿Cómo es que logran los trabajadores del sector eléctrico



nacional, superar las trampas de la legislación laboral, que atrapan la acción sindical reduciéndola al estrecho marco de la fábrica o lugar de trabajo, limitando por eso mismo sus resultados? ¿Cómo es posible construir una organización sindical moderna, que además de ocuparse de los problemas inmediatos de los trabajadores, derivados de su relación cotidiana con el trabajo, trascienda estos espacios y empiecen a gestar políticas sobre la gestión económica, productiva y política del país y de los diversos sectores productivos?

LA SUSTENTACIÓN DEL PLIEGO SÍ SE PUEDE

Una ventaja que tenía Sintraelecol respecto a los demás sindicatos de industria del país, era la de poseer trabajadores afiliados en casi todas las empresas del sector eléctrico y el hecho de que el Estado constituía, prácticamente, el patrón único, pues es quien define y coordina todas las políticas del sector. En este terreno se trataba entonces de definir una política que permitiera superar lo que el sindicato venía haciendo hasta ese momento: dispersar la fuerza de los trabajadores, aquella que surge de la unidad, mediante la presentación de casi "30 miniconflictos colectivos con incidencia muy local sin presión frente a quienes tomaban las decisiones generales". (El Rayo, órgano informativo de Sintraelecol. Marzo de 1994, p.4).

En este sentido la iniciativa de trabajar por la presentación de un pliego único a nivel nacional fue apoyada porque a diferencia de otros sectores sindicales, las diferencias políticas que allí tenían presencia convivían de manera pacífica y civilizada, anteponiendo a las diversas concepciones políticas particulares los intereses de los trabajadores del sector eléctrico y de la nación entera. Esta actitud se concretó en la asamblea nacional de abril del 91, que "tomó la decisión histórica de presentar al gobierno nacional en cabeza de Minminas un PLIEGO NACIONAL que resolviera centralizadamente la contratación en 26 empresas del sector, política esta que fue avalada por el entonces SINTRAENERGIA". (Idem).

Al mismo tiempo que esto ocurre el sindicato desarrolla políticas que implican una mayor democratización de la vida interna de la organización, estimulando una mayor participación de las bases en la vida del sindicato y un mayor control por parte de éstas sobre los organismo de dirección. Este objetivo se materializa a través de la elección de la directiva nacional y de los delegados mediante el voto directo de todos los afiliados "y no en asamblea de delegados, lo que fortifica esa instancia de dirección (la asamblea

nacional) no haciéndola depender de los intereses y posiciones de cada seccional". (Idem).

Por otro lado el sindicato asume una política que le significa la mayoría de edad, es decir, la conciencia de que los sindicatos no deben simplemente limitar sus luchas a aspectos puramente reivindicativos que tienen que ver con las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, acción absolutamente necesaria, pero que si se queda ahí no hace más que reforzar la condición de "trabajadores", de "proletarios", ese carácter de subordinación, (Marx denominaba esta condición la esclavitud asalariada), que entraña el trabajo asalariado. Por el contrario, Sintraelecol asume que la política energética del país es un asunto que interesa a toda la nación, y en primer lugar a los trabajadores del sector y su sindicato, lo que obliga al sindicato a estudiar a fondo la situación energética del país, sus recursos y las políticas con que el Estado maneja este importante sector de nuestra economía, de tal manera que el sindicato y los trabajadores estén en condiciones de presentar políticas alternativas sobre el manejo del sector energético del país.

La sustentación técnica y jurídica del pliego único nacional definía así esta política: "Los trabajadores estamos interesados en iniciar una campaña nacional de efi-



ciencia y mejoramiento de todo nivel en la perspectiva de hacer de las empresas regionales, verdaderos ejemplos de rendimiento y excelencia administrativas" (Documento de sustentación técnica y jurídica del pliego único nacional. Sintraelec y Sintraenergía. p.8). Esta política tuvo luego la oportunidad de materializarse en las mesas de trabajo que conformó el gobierno y Sintraelec, en el año 93, en las que el sindicato presentó alternativas de política energética que fueron luego acogidas por el Congreso de la República.

ASPECTOS JURÍDICOS DE LA SUSTENTACIÓN DEL PLIEGO

1. OBJETIVO: La base de la aspiración sindical es lograr la negociación de un solo pliego de peticiones y una sola convención colectiva por rama industrial, como única alternativa viable actualmente para sacar el sindicalismo de su crisis y frenar las políticas aperturistas de despidos masivos y flexibilización laboral.

2. ESTE DERECHO sustantivo de los trabajadores se halla consagrado en el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo que define: "Convención Colectiva de Trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones

sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia".

3. NO PUEDE afirmarse con seriedad que la legislación laboral colombiana únicamente permite la suscripción de una convención colectiva entre un sindicato y un patrono, como persona natural o jurídica, aunque esta sea la costumbre en la inmensa mayoría de los casos, pues por el contrario, de la definición anterior se deduce que puede celebrarse el convenio colectivo entre un sindicato y varios patronos.

4. EN COLOMBIA se vienen suscribiendo Convenciones Colectivas entre uno o varios sindicatos y varios patronos o empleadores oficiales como son los casos de Sintrahospitalarios y los hospitales de Santander, Sintrasatol y los hospitales del Tolima y Aceb y Uneb con los bancos de los Andes, Bogotá, Cafetero, Comercial Antioqueño, del Comercio, Ganadero, Industrial Colombiano, Popular e Hipotecario.

Desde que se quiera, si es posible y en el país se vienen suscribiendo Convenciones Colectivas entre un sindicato de industria y varios empleadores oficiales, personas jurídicas distintas, pertenecien-

tes a varios órdenes (nacional, departamental y municipal).

5. SE HA VENIDO argumentando por parte de algunos funcionarios que el Ministerio es solamente un ente regulador de la política general para el sector eléctrico y sin injerencia en las decisiones administrativas de la empresa lo cual no es cierto puesto que por vía estatutaria, además del papel que desempeña en las decisiones los delegados del Ministro y demás delegados oficiales, se reservan derechos estrictamente de carácter laboral como la imposición a la empresa de los negociadores y de todos los términos de las convenciones colectivas.

Además, los contratos de gestión que se obliga a firmar a los gerentes contienen aspectos puramente administrativos que ubican al Ministerio como el real gestor de la política técnica administrativa y financiera de la empresa así delegue estas funciones en subalternos.

Existen otra serie de argumentos jurídicos pero con los anteriores basta para dejar claro que tenemos suficientes para respaldar las aspiraciones de SINTRA-ELECOL y SINTRAENERGIA.



PROFUNDIZAR LA DEMOCRACIA SINDICAL

A LA SINDICALIZACIÓN Y DEMOCRACIA
SINDICALISTA

Jorge Giraldo Ramírez*

La décimosexta Junta Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores -CUT- trae algunas noticias bastante interesantes, en medio del rutinarismo de las declaraciones sindicales. La convocatoria del Tercer Congreso de la Central no despertaría la suficiente expectativa entre los trabajadores, por el bajo perfil de su actuación, de no ser por la inclusión de dos puntos que potencialmente pueden colocar a la CUT en una mejor posición: el perfeccionamiento de la democracia interna y la adopción de un plan de desarrollo económico y social.

En esta nota me ocuparé del primer punto y, en las próximas entregas de la **Revista de la ENS**, exploraremos el otro punto y procuraremos hacer un seguimiento de los preparativos y antecedentes del congreso.

ELECCIÓN DIRECTA DE LOS DIRIGENTES

La profundización de la democracia sindical aparece como uno de los objetivos generales para el Congreso, según la resolución expedida en abril pasado por la Junta Nacional de la CUT. La meta trazada para lograrlo, está en la reforma de los estatutos de la Central que conduzca al establecimiento de las reglas que debe contemplar la elección directa de los dirigentes, al menos, parece deducirse, del Comité Ejecutivo.

Por lo tanto, el Tercer Congreso convocado para abril

del 95 (27 al 30) en Santafé de Bogotá, no producirá elección alguna sino que establecerá los mecanismos y la fecha para una elección directa de la nueva dirección de la Central.

Este anuncio puede despertar nuevas esperanzas entre los trabajadores y sindicatos de base que han visto desdibujarse paulatinamente la dirección de la Central. Los mismos documentos de la Junta Nacional hablan de "dificultades en el proceso unitario interno".

Lo cierto es que hace años la CUT viene arrastrando una crisis de gobernabilidad que le ha impedido desempeñar el protagonismo que la situación ha demandado. Buena parte de esa crisis se deriva de la inexistencia de un sector o una política capaces de asumir la iniciativa y consolidar una hegemonía para conducirla, además de que algunos sectores parecerían sentirse más cómodos con un status quo improductivo y vegetativo.

Traer a la CUT una verdadera dirección no va a depender sólo de los beneficios de la elección directa:



* Director General de la ENS



- Se va a requerir un proceso de reflexión serio para alcanzar la identidad en “la caracterización de los problemas” y “la estrategia”, identidad inexistente según el texto “Conclusiones sobre coyuntura” de la misma Junta.
- Se necesitará establecer el voto programático que comprometa al dirigente con un mandato claro de los trabajadores sindicalizados y reduzca el espacio para gestiones orientadas por intereses personales u orientaciones externas al sindicalismo.
- Obligar a los dirigentes sindicales a salir del trabajo oficinesco, trascender los intereses gremiales, desarrollar una mayor acción sociopolítica.

Quizás algunos sectores sindicales se sientan tentados a seguir caminos demagógicos y a perfeccionar su retórica, pero de seguro los trabajadores preferirán a los directivos que han mostrado una buena gestión en sus sindicatos y federaciones y que levantan propuestas viables de bienestar general.

EL CENSO SINDICAL INTERNO

El congreso estará precedido por la realización de un censo sindical interno que debe efectuarse antes del 31 de agosto de este año y por la conformación de un tribunal de garantías que vigile tanto el censo como la elección de los delegados. Esta es una tarea que bien cumplida puede traer medidas serias e influyentes en la calidad del proceso democrático interno de la central y de su dirigencia.

Un censo bien aprovechado debería tener los siguientes resultados directos:

- Eliminar el sindicalismo fantasma, es decir las simples representaciones de personería jurídica sin respaldo real.
- Reducir al máximo la doble o triple representación o sea que, en lo posible, cada sindicalizado se contabilice una sola vez para definir las delegaciones y no varias como sucede ahora (que se le cuenta en el sindicato y la o las federaciones a que está afiliado).
- Acabar el funcionarismo verificando que los dirigentes sean efectivamente afiliados al sindicato y, por consiguiente, trabajadores.
- Precisar la composición de los afiliados por grupos de edad, calificación profesional y sexo, con miras a propiciar su adecuada representación en los órganos directivos.

Indirectamente en las organizaciones de primer grado, el censo debería propiciar la actualización de los libros y archivos sindicales, el establecimiento de mecanismos más técnicos y actuales (bancos de datos) para procesar la información de los afiliados, precisar la composición de los afiliados por grupos familiares, edad, calificación profesional, sexo y otras características, para trazar políticas adecuadas de sindicalización, servicios a los afiliados y políticas de negociación.

Las medidas adoptadas por la CUT seguramente van a encontrar dificultades técnicas, organizativas y políticas. Es de esperarse que su dirección tome todas las medidas para ambientar estas decisiones entre los trabajadores y sindicatos de base, y convoque a las personas y entidades idóneas para garantizar su mejor cumplimiento.



LA PRIVATIZACIÓN: EL OCASO DE LO PÚBLICO

Martha Nora Alvarez*
Jorge Iván Tabares**

24 PRIVATIZACIÓN DE EMPRESAS:
SECTOR PÚBLICO

A mediados de la década de los 70 cuando EE.UU. e Inglaterra -los dos principales paladines del capitalismo a nivel mundial- deciden emprender programas de ajuste a sus economías en crisis, comienza a vislumbrarse en el orbe un regreso hacia la vieja concepción del "Estado Lesseferista", una concepción que hizo carrera, en el avanzado mundo capitalista, gracias al agotamiento del patrón de acumulación que había logrado mantener el auge de la actividad industrial entre 1950 y 1973¹.

Como fórmula para salir de la crisis, Inglaterra y Norteamérica, implementan entre otras medidas, la eliminación de los subsidios estatales, la introducción de elementos de mercado (con miras a mejorar la competencia) y especialmente, la privatización de las principales empresas del Estado. Se inició en consecuencia, un tránsito hacia las economías en las que la presencia del mercado sería mucho más significativa que la del Estado: una especie de retorno, como decíamos al "Lesseferismo smithiano" en donde la "mano invisible" manejaría las voluntades egoístas, induciéndolas a la contribución del bienestar general de la socie-

dad.

Esas medidas propuestas, tuvieron eco a su vez en las ya debilitadas economías del bloque soviético, en algunas economías europeas, asiáticas y africanas, y particularmente, en los países latinoamericanos en donde la situación se agravó aún más, debido a factores como: el alto endeudamiento con la banca internacional (especialmente a partir de 1982), la disminución de las exportaciones -debido al proteccionismo norteamericano, principal cliente comercial de América Latina- y el deterioro de los términos de intercambio en el período 1974-1978.

En América Latina el endeudamiento fue, precisamente, el catalizador del proceso de internacionalización de la economía.

El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, se convirtieron así, en los instrumentos disciplinadores de las economías con sus políticas neoliberales. Las economías de la región tuvieron que comprometerse con un nuevo esquema que les permitiera cumplir con un doble propósito: responder a sus acreedores y dinamizar el proceso de industrialización y desarrollo. En ese sentido, ya desde la década del 70, algunos países latinoamericanos, deciden incluirse voluntariamente en el proceso de ajuste macro-económico, reestructuración in-

dustrial y apertura económica. Tal es el caso de Chile -país del llamado "milagro económico"- que inició gradualmente su apertura en 1974 y la llevó a su máxima expresión en 1979, y de países como Argentina y Uruguay, que se enrutaron por esa vía en 1978 bajo las dictaduras de Martínez de la Hoz y del General Alvarez respectivamente.

En Colombia se empieza a vislumbrar el nuevo proceso cuando en 1967, con miras a modificar el esquema de sustitución de importaciones que ya entraba en agotamiento, se puso en marcha, como lo señala el analista económico Eduardo Sarmiento, una política tendiente a movilizar los recursos hacia las exportaciones. "El Decreto 444 expedido en ese año introdujo un sistema de ajuste gradual a la tasa de cambio, reestructuró los subsidios a las exportaciones y creó distintos mecanismos financieros dirigidos especialmente para las actividades exportadoras. Luego se complementó en 1970 y 1974 cuando se efectuó una reducción drástica de los aranceles cuyo nivel promedio se bajó de 70% a 33%"².

El programa de apertura no es un elemento totalmente nuevo en Colombia. Ha sido un proceso que ha contado con diferentes iniciativas gubernamentales, por lo menos desde 1974, durante la administración de López -y que sólo se ha

* Estudiante de último semestre de historia de la Universidad Nacional.

** Economista, investigador económico ENS.

hecho explícito en los gobiernos de Virgilio Barco y el de César Gaviria Trujillo.

Durante la administración López, se dio la liberación del mercado de capitales y de las tasas de interés sobre la mayoría de los activos financieros. En ese gobierno se produjo una reducción de la participación de la industria en el producto nacional, la cual pasó del 23% al 21% entre 1975 y 1984, además se tomaron medidas tributarias que afectaron las clases medias y trabajadoras.

Durante el Gobierno de Turbay Ayala se inició el proceso de descentralización, factor clave en la pérdida del control por parte de un Estado "fuerte", que había caracterizado por más de un siglo a Colombia; también en esta época se hizo énfasis en la inversión pública para obras de infraestructura. Su Plan de Integración Nacional (PIN) insistió en fortalecer la autonomía regional y la descentralización política. Durante este gobierno, también se reformó el sistema tributario incrementando el impuesto a las ventas y luego creando el Impuesto al Valor Agregado (IVA), disminuyeron los programas de inversión social y los incrementos salariales se dieron por debajo del nivel de inflación.

El Gobierno de Barco racionalizó el gasto público a través del Plan Nacional de Rehabilitación; realizó una nueva reforma tributaria que generó un incremento importante en los ingresos tributarios. Finalmente creó el programa de modernización de la economía, dentro del cual está la apertura, para lograr mayores niveles de competitividad y ampliar las exportaciones nacionales.

La apertura económica es pues el paso final (la punta del Iceberg) hacia la consolidación del neoliberalismo en Colombia, dicha apertura es la que le ha correspondido al actual presidente del país, como su principal objetivo económico.

La actual fase del proceso de apertura económica, en términos generales, incluye la desgravación del comercio internacional permitiendo el libre flujo de mer-

cancías entre países; contempla también, el libre movimiento de capitales nacionales e internacionales, y a nivel interno, implica la modificación del papel que juega el Estado como empresario y como conductor de la política económica. Esta última medida, constituye específicamente lo que se ha denominado la modernización del Estado, que considera como uno de sus principales instrumentos, el conjunto de políticas encaminadas a la privatización de las empresas y de algunos servicios públicos del Estado.

Las políticas de privatización contemplan tres áreas fundamentales:

1. La realización de proyectos de interés nacional, utilizando los recursos privados, lo cual no genera enajenación de propiedades estatales.
2. La venta de empresas o de activos de empresas públicas que desempeñan actividades que tradicionalmente han sido desempeñadas por el sector privado.
3. La venta o adjudicación privada de servicios considerados fundamentales para todos los ciudadanos y que tradicionalmente han sido labor exclusiva del Estado³.

Como mecanismo que avala todo el proceso de privatización está el paquete de decretos promulgados a finales de 1992.

En el primer punto se ha avanzado fundamentalmente en sectores de infraestructura y de energía:

- Modernización de actividad ferroviaria
- Proyectos de construcción vial
- Privatización de la operación del puerto de Santa Marta
- Está en trámite la licitación para la construcción de la Red Nacional de Gaseoductos

En la segunda área, se ha avanzado en la venta de propiedades estatales del sector financiero, industrial, petrolero y turístico.

En cuanto al Sector Financiero, se han privatizado o están en proceso de privatización los siguientes bancos:

Tequendama, el de Los Trabajadores, El Comercial, el Ban-



co de Colombia, Banco del Estado, Cafetero, Popular, BCH y Corpavi.

En el Sector Industrial, se dispuso la venta de la participación del IFI en empresas como:

Monómeros Colombo-Venezolanos, Propal, Cerromatoso, Federaltex, Fatextol, Frigopesca, Catsa, Corfidesarrollo, Alcalis (Venta consolidada).

Asimismo, se ordenó a la Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol), la venta de su participación en 23 empresas de diversa índole que incluye 7 Terpeles, 2 Corporaciones Financieras (Corfianza entre ellas), 3 termoeléctricas y 4 empresas de Gas Natural (Colgás y Gas Natural son dos de ellas).

Dentro de esta estrategia se propuso también al Ministerio de Hacienda la posible enajenación de la hidroeléctrica de Betania, Termo-Cartagena y Plantas del Noroeste Colombiano.

La parte en la que menos se ha trabajado es la concerniente a la venta o adjudicación privada de aquellas empresas y servicios que han sido tradicionalmente prestados por el Estado: agua, telecomunicaciones, distribución de energía y seguridad social⁴.

La estrategia de modernización del Estado no sólo condujo, como venimos exponiendo, a la transferencia de algunos activos del Sector Público al Sector Privado, también la liquidación, fusión o reestructuración de otras empresas que -de acuerdo con los diagnósticos- presentaban bajos cubrimientos de los servicios prestados, duplicidad de funciones, altos costos, déficits fiscales, entre otros. Estas empresas fueron: La Compañía de Fomento Cinematográfico (FOCINE), Empresa Colombiana de Productos Veterinarios S.A. (Vecol), Empresa de Comercialización de Productos Perceberos (EMCOPER S.A.), Corporación de Fomento Pesquero (CORFIPESCA), Almagrario S.A., las Empresas de Servicios Navieros Armada

de la República (SENARC), el Instituto Nacional de Transporte y Tránsito (INTRA), el Fondo Nacional de Caminos Vecinales, las Residencias Femeninas, Fondo Nacional de Bienestar, las Zonas Francas adscritas al Ministerio de Comercio Exterior, las Centrales de Abasto, la Junta Nacional de Tarifas y la Superintendencia de Cambios.

Fueron fusionados: El Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia y la Dirección General de Presiones; Impuestos Nacionales y la Aduana; Dirección de Estupefacientes y el Fondo Rotatorio, de Rehabilitación, el Fondo Nacional Hospitalario con el Fondo del Ministerio de Educación y nueve fondos más.

Fueron reestructurados: Prosocial, la Corporación de Turismo, el Himat, Aerocivil, Idema, Ministerio de Defensa, Ministerio de Justicia y del Derecho, Ministerio de Relaciones Exteriores, el Departamento Administrativo de Seguridad -DAS-, el Departamento Nacional de Planeación, Telecom, Adpostal, Instituto de Seguros Sociales -ISS-, Cajanal, el Icel, Corelca, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Obras, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo, Ministerio de Minas y Energía, Fondo de Desarrollo Rural Integrado (DRI), Fonade, Sena, ICA, Superintendencia de Industria y Comercio y Superintendencia de Notariado y Registro entre otros⁵.

Así las cosas, el proceso de internacionalización de la economía se ha tornado irreversible. El país social sigue a la espera de que el nuevo modelo propuesto como alternativa de desarrollo le pague la onerosa deuda contraída desde el inicio del proceso.



1. "La década de los 70 se caracterizó por ser un período de malos resultados en el orden macroeconómico en todo el mundo. En casi todos los países disminuyó el crecimiento del PNB real y aumentaron las tasas de desempleo y la inflación". Ver: Fisher Dornbusch. *Economía*. Ed. McGraw Hill. 1990. Cap. 23. p. 547.
2. Sarmiento, Eduardo. *Inflación, producción y comercio internacional*. Bogotá. Procultura y Fedesarrollo, 1982, p. 173.
3. "Proceso de privatización de empresas estatales". En *Situación Colombiana*. Informe de coyuntura económica y política. Fedesarrollo e IEPUN. Sep./1993.
4. Op. cit. *Situación Colombiana*. Sep./1993.
5. Marín Vélez, Marco. *Los Establecimientos Públicos*. Escuela Superior de Administración Pública. ESAP. 1993.



Sinaltrabavaria:

Fallo político y no en derecho

El Consejo de Estado profirió fallo por medio del cual decreta la nulidad de las resoluciones del Ministerio de Trabajo que habían decretado la unidad de empresa, entre las factorías del Grupo Santo Domingo.

El fallo no afecta ni altera el proceso de unidad de los trabajadores cerveceros afiliados a Sinaltrabavaria por las siguientes razones.

1. La unidad se consiguió a través de la justa y exitosa huelga que tuvo una duración de 36 días y en la que participamos todos los trabajadores, sus familias y muchos sectores que se solidarizaron en nuestros propósitos para buscar un mejoramiento a las condiciones de trabajo y lograr que una transnacional como Bavaria S.A. por primera vez en la historia cediera el paso a la organización por rama en la industria cervecera y maltera del país, ejemplo único en América Latina.
2. Fue propósito inequívoco de Sinaltrabavaria sellar la unidad en la Convención Colectiva de Trabajo, y fue así que al levantar la huelga y suscribir el acuerdo vigente se estableció en sus cláusulas 1a., 3a., 59a., 60a., que las partes contratantes la constituirían factorías del Grupo Santo Domingo, logrando así mejorar y superar con creces la unidad de empresa consagrada en la ley, luego lo conquistado sindicalmente frente a campo de aplicación, alcance, vigencia, se constituye para los trabajadores cerveceros del país en

DERECHOS ADQUIRIDOS que no pueden ser desmejorados, desconocidos ni vulnerados por autoridad alguna en el país.



3. La afirmación que hacemos encuentra amplio respaldo en el máximo tribunal del país que es la Corte Constitucional, cuando en la sentencia del 20 de enero de 1994, No. L-09-94, expediente D-347, CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, Sala Plena, ponente: doctor Antonio Becerra Carbonell, dijo: "...Los convenios... de trabajo no pueden monoscabar los derechos de los trabajadores... los derechos adquiridos por los trabajadores con el derecho de negociación colectiva pueden ser más favorables al trabajador... aunque deben respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores en dicha negociación..."

4. La declaración del presidente de la compañía a la opinión pública el día 11 de marzo de 1994, nos lleva a plantearle que vemos con beneplácito que la presidencia muestre su propósito de respetar los convenios colectivos y acuerdos suscritos con Sinaltrabavaria de manera independiente a los resultados de un juicio que para nada afecta la convención colectiva de trabajo actualmente vigente, que se suscribió el 24 de abril de 1993, y que estamos próximos a denunciar para iniciar la negociación colectiva de 1994.



Por qué no debe consentirse que un trabajador sea despedido

K. ANÁLISIS DEL DERECHO DEL TRABAJO.
DERECHOS LABORALES Y SINDICALES

Bertrand Russel*

La tiranía del patrono, que en la actualidad priva a la vida de muchos hombres de la mayor parte de su libertad e iniciativa, es inevitable en tanto el patrono conserve el derecho al despido, con la consecuente pérdida del salario. Se supone que este derecho es esencial, como incentivo para que los hombres trabajen de un modo cumplido. Pero a medida que el hombre se hace más civilizado, los incentivos basados en la esperanza se hacen cada vez más preferibles a los basados en el miedo. Sería mucho mejor que los hombres fueran premiados por trabajar bien que castigados por trabajar mal.

Este sistema ya se sigue en los empleados del Estado, en los que el funcionario es despedido solamente si llega a un grado excepcional de vicio... o virtud, tales como el asesinato, o la abstención ilegal de él. A toda persona que tiene voluntad de trabajar habría de dársele una paga suficiente para vivir, con independencia de que el trabajo que en particular sabe hacer sea necesario de momento o no. Si no es necesario, debería enseñársele a costa del Estado otro que lo fuese. ¿Por

* Matemático, filósofo y humanista inglés. El texto es un extracto de «Ideales Políticos». Aguilar, S.A. de Ediciones, España, 1968. pp. 36-38.

qué ha de consentirse que un cochero, por ejemplo, haya de sufrir a causa de la introducción del servicio de taxis? El no cometió ningún crimen, y el hecho de que su trabajo ya no sea necesario se debe a causas que quedan fuera por completo de su voluntad y control. En lugar de consentir que se muera de hambre, debería enseñársele a conducir, o cualquier otro oficio apropiado. Actualmente, a causa del hecho de que todos los adelantos industriales tienden a producir penalidades a algún sector de asalariados, existe entre los obreros una tendencia hacia el conservadurismo técnico, una aversión hacia las innovaciones, hacia los nuevos procedimientos y métodos. Pero tales cambios, si son de interés permanente para la comunidad, deberían llevarse a cabo sin permitir que acarrearán una pérdida inmerecida a aquellos sectores de la comunidad cuyo trabajo ya no es necesario en la forma antigua. El instintivo espíritu conservador de la humanidad hace, con toda seguridad, que todos los procesos de la producción cambien más lentamente de lo que deberían. Es una lástima añadir a esto el evitable conservadurismo impuesto actualmente a los obreros organizados a causa de los injustos resultados del cambio.

Se dirá que los hombres no trabajarán

bien si el miedo al despido no les acucia. Yo creo que en nuestros días es muy pequeño el porcentaje de aquellos con respecto a los cuales sería cierta tal afirmación. Y a estos podría hacerseles más industriosos fácilmente si se les procurara un trabajo más adecuado o un entrenamiento más inteligente. El resto, aquellos a quienes no se puede instar al trabajo ni con estos métodos, han de considerarse, probablemente, como casos patológicos, que requieren un tratamiento médico, más bien que penal. Y contra tal resto podemos oponer el número muchísimo mayor de los que hoy ven arruinada su salud y su moral por la terrible incertidumbre acerca de sus medios de vida y por la gran inseguridad de su empleo. Para muchísimos, la seguridad supondría una posibilidad nueva de salud física y moral.

El aspecto más peligroso de la tiranía del patrono es el poder que le da para interferirse en las actividades de sus empleados fuera de las horas de trabajo. Se puede despedir a un hombre porque su patrono no apruebe su religión o sus ideas políticas, o decida considerar inmoral su vida privada. Puede ser despedido porque trate de producir un espíritu de independencia entre sus compañeros de trabajo. Puede fracasar por completo en encontrar trabajo simplemente por la razón de que esté mejor educado que la mayor parte y sea, por tanto, más peligroso.

Casos como estos ocurren actualmente en la realidad. Este mal no se remediaría, sino que se intensificaría, con el socialismo de Estado, porque allí donde el Estado es el único patrono no queda refugio contra sus prejuicios, tales como los muy numerosos que hoy surgen a causa de las diferentes opiniones de los distintos hombres. El Estado podría imponer cualquier sistema de creencias que pudiera agradarle, y es lo más seguro que lo haría así. La libertad de pensamiento quedaría penalizada y toda independencia de espí-

ritumoriría.

Cualquier sistema rígido implicaría este peligro. Es muy necesario que exista diversidad y ausencia de completa sistematización. Las minorías deben poder vivir y mostrar sus opiniones libremente. Si esto no queda asegurado, el instinto de persecución y la conformidad constreñirán a los hombres a un solo molde y harán imposible todo progreso vital.

Por tales razones, no debería consentirse que nadie fuese despedido en tanto quisiese trabajar. Y no debería hacerse ninguna clase de investigación acerca de sus opiniones o de su vida privada. Solamente con estas bases es posible edificar un sistema económico que no esté fundado sobre la tiranía y el terror.





informe central

Seguridad Social



De nuevo la Revista de la ENS se ocupa en su Informe Central de la Reforma a la Seguridad Social. En esta ocasión presentamos sendos balances de dicha ley a cargo de Emmanuel Nieto y Carlos Ballesteros, así como una contundente argumentación de Norberto Ríos contra la afiliación a los Fondos de Pensiones. Incluimos adicionalmente un análisis del plan de salud que se discute en los Estados Unidos y apartes de un reciente fallo de tutela, que son una buena referencia para el debate sobre las políticas de salud.



Comentarios

a la Ley 100

K. LEYES Y PROYECTOS DE LEY
SEGURIDAD SOCIAL

Emmanuel Nieto*

A lo largo del debate sobre la reforma a la seguridad social en Colombia, la Escuela Nacional Sindical tuvo la oportunidad de hacer explícitos sus puntos de vista sobre el tema. De conjunto manifestamos nuestras dudas respecto del régimen de capitalización individual o la implementación de los fondos privados de pensiones (Revista ENS No. 27 de 1993). Más aún, en el juego de los modelos mixtos o duales, juzgamos conveniente la adopción de un sistema de dos pilares, de obligada afiliación a ambos por parte de los usuarios (Revista ENS No. 28 de 1993). Aún cuando nuestra mirada estuvo sesgada hacia el problema pensional, intentamos una valoración más puntual de la Reforma (Proyecto de seguridad social-elementos de discusión; Corporación SOS Colombia, 1993).

Así las cosas, las reflexiones subsiguientes retoman nuestras apreciaciones consignadas en los textos señalados, tanto como la valoración de algunos otros analistas con los cuales tenemos puntos de convergencia.

1. EL RÉGIMEN PENSIONAL

Esta parte de la ley habría que valorarla en

* Investigador de la ENS

relación con los grandes tópicos que han suscitado las mayores controversias, es decir cobertura, solidaridad, finanzas y unidad o equidad. Respecto de estas últimas es evidente que la ley avanza hacia una unificación de los subsistemas público y privado. Los trabajadores de ambos sectores estarían obligados a cumplir requisitos similares en cuanto a aportes, semanas de cotización y edades pensionales. Los beneficios tendrían igual rasero.

Desde el punto de vista de los trabajadores del sector público (que no pagan aportes y/o poseen requisitos mínimos), tanto como para aquellos que han logrado requisitos y beneficios excepcionales a través de la negociación colectiva, la ley es inconveniente, toda vez que les impone nuevas obligaciones o les resta los beneficios señalados. En tal sentido podría incluso configurarse una eventual incostitucionalidad de la norma. No obstante, las normas extralegales por vía convencional habrán de definirse finalmente en el escenario de las próximas negociaciones, para lo cual habría que contar con el buen juicio y la voluntad de concertación tanto de patronos como trabajadores. Este será seguramente motivo de fuertes conflictos para el próximo año, particularmente lo que concierne a cláusulas en materia de salud.

Pero en la ley 50 para el conjunto de empresas con promedios de 10 años antigüedad de los trabajadores, el ahorro de nómina no es inferior al 13 por ciento.

En cuanto a cobertura y solidaridad, la ley recoge la propuesta sobre la cual coincidían gran parte de los analistas: fondo de solidaridad para ampliación de cobertura. A su respecto no deja de tener sentido de equidad y solidaridad el que los trabajadores de mayores niveles salariales aporten recursos a este fondo (1% adicional para quienes devenguen más de 4 salarios mínimos). Además de solidario es redistributivo, tanto por estratos de ingresos como por regiones. Aquellas zonas del país de mayor nivel de desarrollo, en donde mayor es el grado de salarización y más altos los ingresos, aportarían positivamente a la vinculación de trabajadores de las zonas más deprimidas, que serían en gran medida los receptores de los subsidios provenientes del fondo.

Por lo demás, el que la ampliación de cobertura comprometa recursos fiscales (aporte del Estado al fondo en proporción al menos igual a los recursos provenientes del 1% adicional) es cosa que estaba en mente de todos los analistas. Dado el régimen económico de nuestro sistema de seguridad social (cotización sobre nómina y/o salario), la ampliación de cobertura no podría darse por vía distinta (¿mayor aporte de los trabajadores? ¿mayor aporte de los empleadores?), a no ser que un optimismo sin medida suponga un acelerado proceso de salarización de nuestra economía.

Francamente el efecto que la ley pudiera observar sobre la cobertura es quizá el de mayor certeza. El número de nuevos afiliados por intermedio del subsidio que otorgaría este fondo no sería despreciable. En las diez áreas metropolitanas hay cerca de 5.3 millones de ocupados, con el 60% de ellos en condiciones de asalariados, es decir no menos de 3 millones potencialmente afiliados al sistema. De estos, 15% devengan cuatro o más salarios mínimos. Serían estos 450.000 asalariados los que habrían de aportar al fondo el 1% adicional. Si para ellos suponemos un salario mensual promedio de 5 salarios mínimos, digamos \$500.000, tendríamos con el mínimo aporte obligatorio del



Estado un aporte global al fondo de \$10.000 por cada uno de aquellos 450.000 asalariados.

Esa suma representaría 10 puntos de la cotización global sobre la base salarial de un salario mínimo. Así las cosas, y suponiendo la ausencia de evasión, cada trabajador que aporta al fondo estaría creando las condiciones para que a través del mismo ingrese un nuevo afiliado al sistema. En sana lógica serían no menos de 450.000 nuevos afiliados. Con ello la cobertura se estaría ampliando cerca del 14%. En este punto disintimos de los cálculos de la doctora Cecilia López, en la medida en que estos parten de la estructura salarial que ofrecen hoy los afiliados al ISS, ignorando los incentivos que tenían estos para cotizar sobre bases salariales engañosamente bajas.

Los efectos que la ley pudiera generar sobre la cuestión financiera y el entorno macroeconómico son aún inciertos. Desde el punto de vista de las finanzas del sistema, la tasa de cotización estipulada pareciera ser suficiente. Sin embargo, existen razones para asumir con reserva el efecto de estas mayores tasas de cotización sobre la inflación y el empleo. El efecto directo sobre la inflación se daría en aquellos sectores donde la demanda es inelástica respecto de los precios. Pero ahí donde la demanda es elástica, la empresa tendría el recurso de tirar hacia atrás los mayores costos que se derivan de estas mayores tasas de cotización. En este último evento, los afectados directamente son los trabajadores que soportarían presiones a la baja en sus salarios.

Por lo demás, si las mayores cotizaciones derivan en un inevitable incremento en los costos de la mano de obra, el efecto final podría ser el de la contracción en la generación de empleo y/o la precarización del mismo. En aquellos sectores en donde es alta la elasticidad de sustitución de los factores capital y trabajo, el empleo habrá de contraerse; y en los sectores en donde tal circunstancia no es posible, el efecto final podría ser el de la utilización de formas contractuales que viabilicen la

“evasión” a la cotización al régimen de seguridad social. Esto último podría presentarse con mayor fuerza en las pequeñas unidades productivas y en el sector de microempresas.

Pero paralelamente a todo lo anterior, cabe tener en mente el efecto compensatorio que se deriva de la reforma al régimen de cesantías. Para la antigüedad promedio de los trabajadores en el país, los empleadores se ahorraron con aquella reforma cerca del 6% de la nómina. Pero para el conjunto de empresas con promedios de 10 años antigüedad de los trabajadores, el ahorro de nómina no es inferior al 13 por ciento. Si comparamos estos datos con el incremento de la parte del empleador para la seguridad social, el contraste no parece ser escandaloso. En efecto, las cotizaciones a cargo de los empleadores pasaría de 11.5% (5.33% IVM, 4.66% EGM y 1.5% ATEP) a 19.6% (10.12% IVM, 8% EGM y 1.5% ATEP).

En cuanto al impacto que la ley pudiera generar sobre el ahorro interno, el asunto no es menos incierto. Los volúmenes de recursos que entrarían al mercado de capitales en el país no sólo dependen de la mayor cobertura y las mayores cotizaciones, sino también de los afiliados efectivos que pudiera captar el régimen de ahorro individual. Sobre ello no hay certeza en la medida en que no es tan seguro el masivo traslado de afiliados del ISS hacia los fondos pensionales -como veremos más adelante. Pero incluso si aceptáramos la captación de fuertes volúmenes de recursos de parte de los fondos, la cuestión tendría entonces que ver con los escenarios en donde se invertirían esos recursos. La experiencia reciente con los fondos de cesantías no es halagadora.

A no ser que la reglamentación de la ley postule orientaciones claras sobre la distribución del portafolio de estas entidades, la coyuntura indica que esos recursos no se orientarían hacia la capitalización del sector productivo. Hasta septiembre del año pasado, el portafolio de los fondos de cesantías marcaban una

orientación precaria hacia la compra de acciones y bonos, centrándose más en las operaciones de especulación financiera. Aún más, de continuar la tendencia actual de la coyuntura económica -expansión de la inversión en el sector de la construcción y los servicios, crecimiento económico por vía del aumento en la producción de los bienes no transables en detrimento de la producción de bienes transables- no habría por qué esperar un comportamiento de los fondos de pensiones distinto al que han venido observando los fondos de cesantías.

Finalmente, otro factor a tener en cuenta en el futuro de la reforma se relaciona con el eventual desbordamiento en los costos fiscales. Algunos analistas estiman un costo fiscal no inferior a 15 billones de pesos, siendo el de mayor impacto aquel que se deriva del eventual traslado de trabajadores al régimen de ahorro individual. Si se diese esta circunstancia se pondría en peligro no sólo la estabilidad misma del sistema de seguridad social, sino también la futura política de gasto social del país. El asunto, como se ve, depende fuertemente de las señales que capte el afiliado en su toma de decisiones sobre trasladarse o no al régimen de ahorro individual.

Por un lado, el ISS tiene la ventaja de menores semanas de cotización, menores edades pensionales, mesada adicional y certeza sobre el valor de la pensión (prestación definida). Por su parte los fondos tienen la ventaja de pensión anticipada y disponibilidad de ciertos excedentes, etc. Pero pareciera ser que el factor decisivo tiene relación con el valor de las pensiones obtenibles en ambos regímenes.

Siendo razonables, los trabajadores con bajos salarios no optarían por el traslado, con lo cual podría reducirse el impacto de la ley sobre el fisco nacional. Pero aún así, podría presentarse el traslado de los trabajadores con elevados niveles salariales. El Instituto corre el riesgo de quedarse con cotizantes más pobres, lo cual tendría también un efecto financiero ad-

verso al Instituto y eventualmente contra el fisco de la nación.

2. EL RÉGIMEN EN SALUD

Sobre este tema sólo deseo resaltar algunos elementos muy puntuales. El propósito más diáfano tiene que ver con la cobertura en salud. La concepción de los dos regímenes (contributivo y subsidiado) con atención familiar garantizarán la ampliación de cobertura. Sin embargo, la que va por vía del régimen subsidiado está atada a los recursos que la ley 60 de 1993 dispone para los departamentos y municipios, adicionalmente al punto de cotización que se desvía hacia el fondo de solidaridad y garantía. Ello le confiere cierta incertidumbre a este punto de la reforma. Pareciera también que no fuese del todo conveniente que las decisiones

sobre qué población podrá ser objeto del subsidio quedara en manos de un organismo como el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, toda vez que la tentación de un manejo político en esas decisiones no es del todo descartable.

Juzgo positivo la eventual orientación de la atención en salud hacia un carácter tanto preventivo como curativo. Disentimos de aquellos que juzgan que la ley habrá de enfatizar en este último carácter. Creo que las propias EPS van a estar interesadas en implementar planes preventivos de salud, por aquello de que entre menor sea el uso de los servicios por parte de los afiliados mayor rentable será el negocio.

Finalmente, creo que el mayor riesgo que crea la ley tiene que ver con la eventual

selección adversa en contra de cierto margen de la población. En principio ello dependerá de la reglamentación o la cuantía que defina el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud para la unidad de pago por captación. De resultar exitoso el mecanismo de compensación entre EPS deficitarias y EPS superavitarias, la selección adversa no tiene curso. No obstante, en la ley se presentan articulados que explícitamente podrían conducir parcialmente a esa exclusión. Me refiero a las normas que hablan de "pagos adicionales" o "pagos compartidos". Parece ser que la experiencia chilena así lo informa. Esos pagos compartidos o adicionales podrían llegar a topes inalcanzables para la población de menores ingresos.



8 razones para no afiliarse a un fondo de pensiones

L. PENSIONES
EGGUR SOLI

Norberto Ríos Navarro*



JUBILACIÓN A MAYOR EDAD

En un fondo de pensiones para tener derecho a una pensión mínima (salario mínimo legal) usted tendrá que esperar a cumplir 57 años si es mujer y 62 si es hombre, es decir, dos años más de los que exige el Seguro Social, pero si a esas edades usted no ha cotizado 1150 semanas deberá continuar laborando hasta que las complete. Ahora, si usted aspira a una mesada pensional mayor que el salario mínimo legal y cercana al salario con el cual termina usted su vida laboral, deberá continuar laborando unos años más y por lo tanto usted se pensionará a mayor edad que la indicada como edad mínima de jubilación.



MAYOR TIEMPO DE COTIZACIÓN

Si usted se pensiona en un fondo con dos años más de edad y con 1150 semanas de cotización, en lugar de las 1000 que exige el Seguro Social, tendrá obviamente que cotizar más que en el sistema del Seguro. Adicionalmente, como la certeza de una aceptable o alta

pensión en los fondos está en el capital que usted acumule por aportes, si usted quiere esa pensión deberá cotizar mucho más que en el Seguro Social.



MENOR PENSIÓN QUE EN EL ISS

Todos los cálculos, inclusive los del Ministerio de Hacienda, demuestran que en iguales condiciones un trabajador que se pensione con el ISS obtiene una pensión mayor que la que obtendría pensionándose a través de un fondo de pensiones.

Observemos la siguiente optimista simulación para un trabajador que opta por pensionarse con un fondo de pensiones.

Cotización: el 10% de su salario

Salario: Aceptemos que su salario se incrementará todos los años de su vida laboral un uno por ciento (1%) real, es decir, la inflación de cada año más un punto. Téngase en cuenta que los datos disponibles nos indican que en los últimos 20 años el salario industrial no ha tenido un incremento superior al 0.7% real y que el salario mínimo legal ha perdido 6 puntos en los últimos cinco años.

Promedio o fidelidad de cotización: Aceptemos que nuestro trabajador va a man-

Con las empresas de seguros usted no negocia o acuerda las condiciones de una póliza, ellas elaboran un contrato con sus condiciones ante el cual usted sólo tiene la opción de adherirse.

* Director Departamento Asesorías
ENS

- LA LEY 100 DE 1993 -

EFECTOS SOBRE LAS

CONVENCIONES

COLECTIVAS DE TRABAJO

K. LEYES Y PROYECTOS DE LEY
CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
SEGURIDAD SOCIAL
PENSIONES

Carlos Ballesteros*

Son muchas las inquietudes que han surgido con la expedición de la Ley 100 relacionadas con aspectos tales como: fecha desde la cual comienza su vigencia; desde qué momento se aumentan las cotizaciones; en qué momento es necesario elegir un régimen; se aplica a todos los servidores públicos del orden nacional y territorial; qué sucede con las cajas de previsión social existentes tanto del sector público como del sector privado.

Este escrito pretende resolver algunas de ellas advirtiendo que existe gran ambigüedad en muchos de los temas pues la ley tiene muchos vacíos e incoherencias y además falta una adecuada reglamentación.

VIGENCIA DE LA LEY 100

De acuerdo con lo dispuesto

* Abogado laboralista,
demandante de la Ley
100 de 1993

en el artículo 289, la ley comienza a regir desde su publicación en el diario oficial, el 23 de diciembre de 1993.

CAMPO DE APLICACIÓN Y EXCEPCIONES

De acuerdo con el artículo 11, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 279, la ley se aplica a todos los habitantes del territorio y excluye únicamente a las siguientes personas:

a) Fuerzas Militares y Policía Nacional; b) Personal regido por el Decreto 1.214 de 1990; c) Miembros no remunerados de las Corporaciones Públicas; d) Afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio; e) Trabajadores de empresas en concordato con sistemas especiales de protección de pensiones, mientras dure el concordato. Al parecer esta excepción tiene un destinatario especial: la Frontino Gold Mines; f) A los servidores de Ecopetrol.

Los literales a) y b) del artículo

lo, exceptúan a quienes estén actualmente vinculados, pues quienes lo hagan con posterioridad, si se incluirán.

Una conclusión inicial podría ser la siguiente:

a) La Ley se aplica a cualquier persona que se vincule laboralmente con posterioridad a su vigencia, trátese de servidor público o servidor privado.

b) Se le aplica a los trabajadores del sector privado, así éstos se encuentren vinculados al momento de entrar a regir la ley, respetando los regímenes de transición señalados en la misma, (art. 16 del C.S.T.; art. 11 de la ley 100 de 1993).

c) No se aplica a los servidores públicos que estuvieran prestando servicios con anterioridad a la vigencia de la Ley 100, continúan con el régimen anterior y sólo quedarán incorporados cuando el gobierno nacional lo decida, respetando los derechos adquiridos (art. 273);

d) Un trabajador o servidor que se beneficie de derechos según la legislación anterior, puede optar porque se le aplique la Ley 100 de estimar que hay normas favorables, pero en tal evento se someterá a la totalidad de disposiciones de la ley.

e) Las entidades se han de ajustar a los sistemas en los términos de la ley.

VIGENCIAS EN EL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

A. GENERALIDAD

El sistema permite la coexistencia de dos regímenes a saber: Régimen solidario de prima media con prestación definida administrado por el ISS y régimen de ahorro individual con solidaridad administrado por los fondos de pensiones.

El sistema rige desde el primero de abril de 1994. Esto sin perjuicio de que el gobierno autorice el funcionamiento de fondos de pensiones con anterioridad (art. 151).



La vigencia señalada tiene como excepción a los servidores públicos de los órdenes territoriales, ya que para ellos la ley establece plazo hasta el 30 de junio de 1995 y faculta a la respectiva autoridad gubernamental.

A pesar de esta vigencia, la misma norma establece situaciones que comienzan a regir con anterioridad, las que me permito destacar:

1) La desaparición de las tablas y categorías en las Cajas de Previsión Social incluido el ISS cuya vigencia es desde el 23 de diciembre de 1993.

2) La amnistía establecida en favor del ISS, rige para obligaciones causadas a 31 de julio de 1993 y opera desde la vigencia de la ley hasta el 23 de abril de 1994.

3) El tope máximo de la base de cotización a 20 salarios mínimos mensuales limitó en febrero de 1994.

4) Los intereses de mora en el pago de mesadas de jubilación corren a partir del primero de enero de 1994.

La ley también establece aspectos que afectan situaciones definidas, ellas son:

1) Reajuste de pensiones a quienes se hubieran jubilado con anterioridad al primero de enero de 1994 en un porcentaje equivalente a la elevación de la cotización para salud.

2) Se reajustarán las pensiones de los jubilados con posterioridad a la vigencia de la ley 4a. de 1992 si están en un

rango superior a 15 salarios mínimos.

B. FONDO DE SOLIDARIDAD

Los subsidios del fondo de solidaridad se otorgarán a partir del primero de enero de 1995, pero la cotización para los mismos opera desde el primero de abril de 1994, (art. 280), estos aportes son exigibles incluso para quienes han sido excluidos de la aplicación de la

ley, pues así lo determina

el párrafo 1o. del art. 273 y el art. 280.

Por lo tanto desde el primero de abril toda persona vinculada laboralmente que devengue más de 4 salarios mínimos legales mensuales debe aportar un 1% para el fondo de solidaridad (art. 27 lit. a.), incluso los pensionados que devenguen mesadas equivalentes a este tope o a un valor superior.

C. PENSIÓN DE VEJEZ

En el caso de las pensiones de vejez las edades se aumentarán en el año 2014 a 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres, siempre y cuando la Asociación de actuarios no conceptúe so-

bre su inconveniencia en el año 2013.

El monto de la cotización será del 8% desde el primero de abril de 1994, del 9% desde el primero de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre del mismo año, y del 10% desde el primero de enero de 1996.

Para la pensión de sobrevivientes e invalidez la cotización es del 3.5% a partir del primero de abril de 1994.

D. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN EN LAS PENSIONES DE VEJEZ (RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA DE PRESTACIÓN DEFINIDA)

En lo que respecta a la pensión de vejez, se ha establecido que se respetan los requisitos de edad, tiempo de servicio, y número de semanas cotizadas a quienes se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) mujeres con edad superior a los 35 años u hom-



bres mayores a 40; b) Hombres o mujeres que hayan cotizado durante 15 años o más.

En relación al ingreso base para liquidar la pensión de vejez se tienen las siguientes hipótesis:

1. Para las personas consagradas expresamente en el régimen de transición (hombres y mujeres mayores de 40 y 35 años respectivamente o quienes hayan cotizado durante más de 15 años):

- Si le faltan 2 años o menos para adquirir el derecho, el ingreso base es el promedio de lo devengado en los dos últimos años para los trabajadores privados y el promedio de lo devengado en el último año en el caso de los servidores públicos.

Si le falta menos de 10 años y más de 2, el salario base será el promedio de lo devengado durante el tiempo que le falte o el cotizado durante todo el tiempo si fuere superior.

2. Para quienes no se encuentren en las circunstancias referidas en el literal anterior.

Será el promedio de lo devengado en los últimos 10 años de servicios, actualizando según certificación del DANE. Si el promedio del ingreso base, ajustado por la inflación de toda la vida laboral del trabajador es superior, se aplica esta base siempre que haya cotizado 1.250 semanas como mínimo.

D. SITUACIÓN ESPECIAL: ENTIDADES TERRITORIALES:

Se respetan las condiciones durante dos años (art. 146)

A mi juicio esta norma, define un problema interpretativo que se había creado al expedirse los estatutos departa-



mental y municipal mediante decretos 1.222 de 1986 y decreto 1.333 del mismo año y específicamente sus artículos 234 y 291 respectivamente que señalan que el régimen de prestaciones sociales será establecido por la ley.

Al disponerse ésto se habían creado dos criterios que me permito exponer:

1) Únicamente se respetaban las situaciones definidas con base en normas de carácter territorial y por lo tanto, las disposiciones de tal carácter

desaparecían con la vigencia de los decretos citados.

2) Lo que pretendían tales decretos era que en el futuro dicha regulación sólo lo hiciera la ley, pero que los acuerdos y ordenanzas ya expedidas mantengan su vigencia, salvo derogatoria posterior.

A mi juicio el artículo 146 aclara esta situación y se ubica en el segundo de los criterios expuestos al disponer al referirse a las disposiciones municipales y departamentales:

“También tendrán derecho a pensionarse con arreglo a tales disposiciones, quienes con anterioridad a la vigencia de este artículo, hayan cumplido o cumplan dentro de los dos años siguientes los requisitos exigidos en dichas normas”.

El legislador parte de la base

de la vigencia de las normas de carácter municipal y departamental, obviamente expedidas con anterioridad a 1986.

E. ENTIDADES ADMINISTRADORAS

1. ISS

El Instituto de los Seguros Sociales continúa como entidad administradora de las pensiones en el Régimen de Prima media con prestación definida, para administrar el sistema de sus actuales afiliados y de quienes con posterioridad lo hagan.

2. FONDOS CAJAS Y ENTIDADES EXISTENTES

En el caso de las cajas y fondos o entidades de seguridad social existentes, ya sean del sector público o privado, administrarán el régimen en relación a sus afiliados actuales. Estas entidades tienen una tendencia a desaparecer pues las personas que ingresen con posterioridad a la vigencia de la ley deben escoger necesariamente entre el régimen solidario de Prima Media con prestación definida, administrado por el ISS o el régimen de ahorro individual con solidaridad administrado por las Sociedades Administradoras de Pensiones, de ahí que el artículo 52 al referirse a estas entidades afirme que “administrarán este régimen respecto de sus afiliados y mientras dichas entidades subsistan”.

SISTEMA GENERAL DE SALUD

A. TRANSICIÓN DEL RÉGIMEN DE SALUD



En un año contado a partir de la vigencia de la ley, debe aplicarse plenamente con todas sus entidades el sistema general de Seguridad Social en Salud (art. 2.349). A pesar de ello existen algunas situaciones que ya se aplican; otras que se aplicarán durante la transición (el año); y otras que comenzarán su vigencia en fecha posterior tal como se analizará posteriormente.

B. SITUACIONES DE APLICACION INMEDIATA

- El artículo 235 establece una norma que ha de generar problemas en su interpretación pues señala que "las obligaciones de afiliación y cotización consagradas en las leyes vigentes serán

exigibles para empleadores y trabajadores durante el periodo de transición".

Pareciera significar que en todos los aspectos relativos a la afiliación y cotización se han de aplicar las normas vigentes, incluso en lo que se refiere al monto de la cotización, pero es claro lo dispuesto en el artículo 280 al señalar que "a partir del primero de abril de 1994, el aporte en salud pasará el 7% al 8% y cuando se preste la cobertura familiar, el punto de cotización para solidaridad estará incluido en todo caso en la cotización máxima del 12%".

Desde la vigencia de la

ley, cualquier persona que se vincule laboralmente puede optar por la entidad promotora de Salud que desee o por afiliarse al Instituto de los Seguros Sociales.

Quien actualmente se encuentre vinculado al ISS se puede trasladar a una EPS, pero sólo cuando la subcuenta de compensación del Fondo de Solidaridad y Garantía se encuentre operando (art. 235).

- El ISS tiene un plazo de un año contado a partir de la operación efectiva del Fondo de Solidaridad y Garantía para ampliar progresivamente la extensión de la cobertura familiar, tanto para quien se afilie o conti-

núe en el sistema.

C. RETENCIONEN FAVOR DEL FONDO DE SOLIDARIDAD.

Desde el primero de abril de 1994, se debe comenzar a cotizar al fondo de solidaridad pensional y al fondo de solidaridad y garantía del Sistema General de Salud, como lo dice la ley, sin ninguna excepción.

D. CAJAS FONDOS Y ENTIDADES DE SEGURIDAD DEL SECTOR PUBLICO

Tienen un plazo de dos años para transformarse en Empresas Promotoras de Salud o efectuar su liquidación.

DERECHOS ADQUIRIDOS Y DERECHOS CONVENCIONALES



La ley en sus artículos 11, 272, 273, 289 establece el respeto de los derechos adquiridos.

Pero se presentan varias situaciones a saber:

Se han de mencionar algunos aspectos que introduce la Ley en este particular:

a) Se clarifica el artículo 11 lo que se entiende por derecho adquirido, siguiendo para tal efecto la tesis ya aceptada por nuestros jueces según la cual sólo existirá un derecho adquirido en el momento en que se hayan cumplido todos los requisitos señalados por la ley.

b) El artículo 289 después de señalar la fecha de su vigen-

cia, dispone: "salvaguada los derechos adquiridos", el artículo 11 al indicar a quien se aplica para efectos pensionales dice: "conservando adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, PARA QUIENES A LA VIGENCIA DE ESTA LEY HAYAN CUMPLIDO LOS REQUISITOS PARA ACCEDER A UNA PENSION O SE ENCUENTREN PENSIONADOS..."

c) En otras palabras lo que dice la ley es que quien haya cumplido los requisitos para su pensión, se ha de respetar el derecho y quien no, ha de someterse a las reglas introducidas por la ley.

d) Ya se vio cómo el artículo 146 de la ley establece una situación excepcional que respeta las normas anteriores durante dos años.

e) El artículo 272 señala que la ley 100 tiene una aplicación preferencial en los siguientes términos:

"...no tendrá, en ningún caso, aplicación cuando menoscabe la libertad, la dignidad humana o los derechos de los trabajadores".

"En tal sentido, los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política tendrán plena validez y eficacia."

f) Situación bien peligrosa es la consagrada en los artículos

11 y 282 de la ley que si bien es cierto formula el respeto a la convención colectiva de trabajo, también lo es que permite al empleador formular la denuncia al parecer con carácter vinculante.

Esta disposición generará múltiples conflictos pues no será raro que los empleadores denuncien los beneficios convencionales consagrados tanto en salud como el en régimen pensional buscando que el tribunal de arbitramento vulnere tales derechos mediante un laudo arbitral amparados en una disposición legal.



El debate sobre salud en los Estados Unidos:

UNIRSE A LA RAZA HUMANA

Richard V. Oulahan*

La ciencia médica y su creciente tecnología han alcanzado grandes avances en los Estados Unidos. Cada año centenares de miles de latinoamericanos buscan tratamiento para sus enfermedades en los hospitales y clínicas norteamericanas, creando la impresión que el gigante vecino al norte tiene uno de los mejores sistemas de salud pública en el mundo.

Sin embargo, la situación es mucho más compleja de lo que parece y encierra grandes contradicciones. Mientras hay una alta tecnología para tratar casos avanzados de enfermedades graves, las compañías aseguradoras apenas comienzan a prestar atención a la medicina preventiva. Estados Unidos tiene la tasa de mortalidad infantil más alta entre 21 países industrializados. 37 millones de personas no tienen un seguro médico, incluyendo uno de cada tres latinos residentes en Estados Unidos. Otros 50 millones no tienen un seguro adecuado. Familias enteras han ido a la bancarrota debido a la enfermedad grave de un ser querido.

En el ambiente laboral, un 50% de las huelgas tiene su causa en el aumento astronómico de los costos del seguro médico y en el deseo de la empresa de trasladar este cobro al trabajador. Hoy en día Estados Unidos consume el 14% de su producto interno bruto en gastos médicos, la cifra más alta del mundo. Una razón importante para el déficit fiscal de la nación norteamericana y de las altas tasas de interés a nivel mundial es este creciente gasto médico que va mucho más arriba de la tasa de inflación.

En fin, un sistema de salud nacional que ha dependido casi

exclusivamente del libre juego de la oferta y la demanda y de la voluntad de los patronos de proveer un seguro médico para sus trabajadores está en crisis y comienza a atentar contra la salud emocional, física y económica de Estados Unidos.

¿Cuántos latinoamericanos hacen sus compras para la familia en K-Mart o Walmart y cuántos de estos compradores saben que estas cadenas gigantes de tiendas no dan ningún seguro médico a más de la mitad de sus 840 mil trabajadores? Cuando estos trabajadores buscan tratamiento, los hospitales aumentan sus cobros a la gente asegurada para compensar por sus gastos en las no aseguradas. Los empleadores honestos están subvencionando a los empleadores que quieren hacerse más competitivos a base de una explotación humana.

Al mismo tiempo compañías como K-Mart, Walmart, aseguradoras médicas y muchos negocios, queriendo bajar los costos laborales al mínimo han convencido a importantes asociaciones de la empresa privada que se deben oponer a una reforma profunda y confundir al pueblo norteamericano con solo un aparente cambio. Argumentan que el libre mercado arreglaría esta situación de desigualdad, de descuido de la salud preventiva y de costos muy arriba de la tasa inflacionaria cuando fue este mismo sistema el que dio luz a estos desequilibrios.

Por estas razones la Central Obrera Norteamericana (la AFL-CIO) está colaborando con la Administración Clinton y con grupos cívicos para convencer al Congreso de los Estados Unidos de aprobar el Plan Clinton para la reforma del sistema del seguro médico. Esta propuesta incluye seguro médico para todos los norteamericanos, establece una buena base mínima de beneficios y contiene controles sobre estos costos, incluyendo un presupuesto nacional para la salud.

* Director Regional del IADSL/AFL-CIO, Región Andina



Como en todos los procesos de cambios profundos, esta iniciativa ha despertado mucha oposición de las fuerzas económicas antes mencionadas y de políticas que argumentan que el mejor gobierno es el que casi no interviene en los asuntos nacionales, aunque esta ideología puede tener resultados nefastos en el estado de bienestar popular. Como dijo un economista de la Universidad de Chicago: "El fervor ideológico solo sirve para aumentar el sufrimiento humano".

En los próximos meses el mundo observará una lucha campal donde los grupos de corte social y empresarial concientes seguirán en su campaña de demostrar al pueblo y al Congreso las razones estadounidenses. Y si el pueblo tiene éxito en realizar este cambio, el movimiento sindical norteamericano no tendrá que preguntarse: ¿no es tiempo ahora, después de tantos años, de que la nación norteamericana se una a la humanidad en cuanto al derecho a la salud?



PROPUESTA DEL PRESIDENTE BILL CLINTON PARA REFORMAR EL SISTEMA DE ATENCIÓN EN SALUD DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

*«Nuestro sistema de salud es demasiado incierto, demasiado costoso, demasiado burocrático y demasiado derrochador.»
B. Clinton*

Principios para Reformar el Servicio de Salud:

* Seguridad

Significa que las personas que no tengan seguro en salud lo tengan, que quienes lo tienen no lo pierdan.

Garantizar un paquete de beneficios comprensivo que lo cubra de por vida.

* Simplicidad

El sistema se debe simplificar tanto para el paciente como para quienes prestan el servicio.

Implantar formularios únicos.

* Ahorro

Dar capacidad de competencia en el mercado a las pequeñas aseguradoras.

Crear una competencia de precios y de calidad combinando las fuerzas del mercado y del poder público limitando el incremento

en los costos por debajo de la tasa de inflación y del crecimiento poblacional.

Garantizar cobertura total permite servicios más oportunos y a menores costos.

Al simplificar trámites se disminuyen costos.

* Alternativas

Que el empleado elija, no el empleador.

Que pueda conservarse la opción de elegir el médico.

Que pueda cambiar el plan si lo desea.

* Calidad

Se crearán reportes de amplia difusión con indicadores de calidad.

* Responsabilidad

"Todos tenemos parte en la solución"

Aseguradoras, Laboratorios, Abogados, Médicos, Compañías de drogas, Usuarios.

DAD EN SALUD

El plan se orienta para todos los ciudadanos norteamericanos y residentes legales, independientes de su estado de salud y de empleo.

PRINCIPIOS DEL PLAN

- Cobertura total con beneficios comprensivos
- Control de Costos
- Mejoría en Calidad

- Incremento de Alternativas
- Reducción de Trámites
- Responsabilizar a Todos.

El plan crea incentivos para los prestadores de servicios para competir con base en la calidad, servicio y precio.

Libera el poder del mercado colocando al usuario como conductor del proceso.



TUTELAN DERECHO A LA SALUD

I.3 MECANISMOS CONSTITUCIONALES
ACCION DE TUTELA
DERECHOS EN LA CONSTITUCION
SEGURIDAD SOCIAL

Un reciente fallo de tutela producido en Medellín amparó el derecho a la salud de la hija de un trabajador afiliado al Seguro Social y de paso reconoció la seguridad social como un derecho fundamental. El fallo presenta consideraciones que podrían tener mayores alcances en cuanto a la atención en salud para todos los colombianos y critica aspectos de la Ley 100 de 1993. Además, impugna el Decreto 770 de 1975 del Seguro Social que limitaba la atención a los menores de edad con enfermedades crónicas. De este modo el poder judicial, y por su intermedio la ciudadanía, entran al debate sobre la legislación de seguridad social. La Revista de la ENS hace eco a estas voces. N. del D.

JUZGADO SEXTO CIVIL MUNICIPAL

Medellín, mayo doce de mil novecientos noventa y cuatro

Bernabé Antonio Rivera Hernández, mayor y vecino de esta ciudad, en representación de su hija menor Camila María Rivera, interpuso acción de tutela contra el Instituto de los Seguros Sociales en esta ciudad, para lo cual expuso:

Que la mencionada menor nació en la clínica León XIII de los Seguros Sociales y desde su primer mes de vida se le diagnosticó una fibrosis quística, enfermedad que requiere de un tratamiento permanente, costoso y especializado.

Que cuando la niña cumplió el año de vida, el Seguro Social le informó que no la seguirían atendiendo debido a que aquella enfermedad es incurable.

En este aspecto, de los derechos fundamentales, recordemos cómo nuestra constitución delimita sus tres generaciones. La primera, fruto más que todo de la Revolución Francesa, que agrupa los fundamentales, sociales o políticos. Los de la segunda, llamados derechos sociales o económicos, y los de la tercera promovidos desde 1960 que tienden a la calidad de la vida, interrelacionándola con el ámbito cultural y del

medio ambiente.

En los de la segunda generación ubicamos en buena medida lo atinente a la seguridad social, tratada en el artículo 48 como un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.

En esta dirección va el artículo siguiente al disponer que la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del estado, garantizando a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Hablar de seguridad social presupone todo un paquete de condiciones indispensables para el nuevo tipo de ciudadano que demanda la Constitución. Lamentablemente, la Ley 100 de 1994, redujo ese paquete a salud y pensiones, guardando silencio sobre recreación, vivienda y educación, ingredientes necesarios para esa seguridad. A esto hemos de agregar, que sólo el aspecto de la administración pensional parece despertar interés, hasta el punto que más de 11 fondos privados emprendieron una verdadera cacería, mientras que en lado de la salud brilla la ausencia de los bienhechores sociales llegándose prácticamente hasta la imposición de reglas de poder para la prestación del elemental servicio.

Se busca en esta acción la tutela por el derecho a la vida, fin último de la seguridad social, donde aparece como afectada una persona cuya poca edad obliga ubicarla para fines legales, en el término genérico de NIÑO. Nuestra carta en medio de su carácter populista que le determina la calidad tercermundista de su cuna, hace prevalecer los derechos de los niños por sobre los de los demás.

Colombia, mediante ley 12 del 22 de enero de 1991 ratificó la convención sobre derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. Su preámbulo es muy dicente: "Reconociendo que en todos los países del mundo hay niños que viven en condiciones excepcionalmente difíciles y que esos niños necesitan especial consideración... Han convenido lo siguiente:...

Art. 6o. Los Estados partes reconocen que todo niño tiene el derecho intrínseco a la vida...

Art. 23. 1. Los Estados partes reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad.



El Seguro Social, como se abstuvo de dar respuesta a los cargos planteados, ignoramos la base para la negativa, y si realmente existe una incapacidad económica para hacerlo. Solo de la declaración del galeno y de la asesora jurídica del ente, parece que el fundamento no es otro que el decreto 770 de 1975 que en su artículo 26 estatuyó: "Los hijos de los asegurados amparados por el seguro de enfermedad general y maternidad, tendrán derecho a la necesaria asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como a los correspondientes servicios para médicos y médicos auxiliares de diagnóstico y tratamiento durante el primer año de vida.

Cuando se diagnostique enfermedad durante el primer año de edad, el hijo del asegurado tendrá derecho, en cualquier tiempo, a todas las prestaciones asistenciales necesarias, cuando a juicio del servicio médico no sea procedente su tratamiento dentro del primer año de vida y que exista desde el principio pronóstico favorable de curación..."

De la anterior disposición extractamos que pasado el primer año de vida del hijo del asegurado, sólo tiene asistencia en salud:

- a) Si el diagnóstico de la enfermedad se hace dentro de ese año.
- b) Sin dentro de ese año, no se puede tratarse aquella,
- c) Si se da pronóstico favorable de curación.

Negra suerte, entonces la de los asegurados que son informados por la medicina que en sus hijos anidó una enfermedad incurable o terminal, porque no serán atendidos por el Seguro Social, situación que ha de agravarse hasta el desespero cuando se trata de personas como el accionante, que escasamente devenga el salario mínimo.

Ese decreto, aún con las normas vigentes anteriores a nuestra actual constitución, estaba llamado a desaparecer. En este momento sí que pugna con la Norma de Normas que como antes se dijo, puso en su centro la dignidad humana y reservó un gran espacio a los derechos de los niños. Ante esa contradicción, lógicamente ha de primar la constitución, para lo cual llamamos en auxilio el artículo 9 de la ley 153 de 1887 según el cual "La constitución es ley reformativa y derogatoria de la legislación preexistente. Toda disposición legal anterior a la constitución y que sea claramente contraria a su letra o a su espíritu, se desechará como insubsistente".

Es decir, que sea claramente contraria a su letra o a su espíritu, se desechará como insubsistente".

No queda entonces otro camino, que ordenarle al Instituto de los Seguros Sociales en esta ciudad prestar a la menor Camila María Rivera el servicio médico integral que demande la fibrosis quística debidamente diagnosticada por la entidad que asegura a su señor padre.

No se impondrá deber de indemnizar y pagar costas por cuanto la omisión de la prestación del servicio se ha basado en ciertas y precisas disposiciones sin que se vislumbre arbitrariedad.

Se advertirá al representante de la entidad que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes debe proveer lo necesario para que esta decisión sea efectiva. En caso contrario se expondrá a las sanciones contempladas por el decreto 2591 de 1991 en sus artículos 52 y 53.



tener un vínculo laboral del 83% de su vida laboral, es decir, que durante su vida de asalariado cotizará 10 de cada 12 meses del año, o lo que es lo mismo, 43.2 semanas de las 52 que tiene un año. Téngase en cuenta que la rotación laboral hoy en Colombia es del 36%, agravada por la creciente avalancha de despidos y el incremento de la informalidad, y que en promedio los trabajadores afiliados al ISS cotizan 7 meses por año, ello significa que la fidelidad de cotización en el ISS es del 57% y que por tanto son muy pocos y privilegiados los que logran un vínculo laboral durante todos los años de su vida laboral.

Rentabilidad de los aportes: Trabajaremos nuestro ejemplo a partir de una rentabilidad mínima real del 5% anual, es decir, la inflación más cinco puntos. Ha

de tenerse en cuenta que en los últimos 40 años el rendimiento de las inversiones no ha superado el 5% y en condiciones de una economía cerrada; la internacionalización igualará las condiciones internas con las externas y por tanto es previsible que haya tasas inferiores a las obtenidas hasta antes del proceso de apertura; evidencias de ello ya se están dando.

Modalidad de Pensión: Retiro programado. La cuantía acumulada en la cuenta individual se difiere en mesadas iguales durante un período de 16 años, que es justamente la expectativa o esperanza de vida de quien llegue a 65 años.

Bajo estas condiciones los resultados de la simulación son los presentados en el cuadro.

Tiempo de cotización	Valor pensión ISS*	Valor pensión Fondo privado*		
		Intereses 5%	6%	7%
30 años (1.296 sem.)	78.7%	38%	50%	63%
35 años (1.510 sem.)	85.0%	49%	62%	79%
40 años (1.726 sem.)	85.0%	61%	80%	106%
45 años (1.942 sem.)	85.0%	76%	102%	140%

* Proporción del salario base de liquidación.

Lo anterior significa que para obtener un trabajador una pensión, en un fondo, igual a la mayor que otorga el ISS (85% de la base salarial) necesita laborar más de 40 años y que sus aportes obtengan un rendimiento real anual del 6%.



MONTO INCIERTO DE LA MESADA PENSIONAL

Su pensión de jubilación depende de tantos e impredecibles factores que su monto resulta altamente incierto. En un fondo de ahorro pensional el monto de su pensión depende, además de la magnitud de los aportes y del número de semanas que usted cotice (requisitos que también funcionan para el ISS), de la modalidad de pensión que usted escoja y de la tasa de interés que le pague el fondo. Tenga en cuenta que usted no tiene posibilidad de negociar la tasa con el fondo, él la establecerá dependiendo de la tasa promedio del mercado.

Usted sólo tendrá una idea del monto de su pensión cuando cumpla los requisitos de edad y de semanas cotizadas y se decida por una de las tres mutualidades de pensión. En el ISS por el contrario, el salario que usted devengue, en especial en los últimos diez años de su vida labo-



ral, le estará indicando con que cuantía se pensionará.

5

COMPLEJIDAD DE ELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE PENSIÓN

Usted en un fondo se pensionará bajo una de estas tres modalidades.

- Retiro programado.
- Renta vitalicia.
- Retiro programado con renta vitalicia diferida.

En la primera modalidad usted se entiende directamente con el fondo al que está afiliado, quien le calcula el monto de su pensión a partir del número de años a que usted decida que le difieran el capital acumulado en su cuenta de ahorro. Las otras dos modalidades exigen de la contratación de una póliza con una empresa de seguros.

Por la complejidad de los sistemas que rigen las modalidades de pensión usted requiere de un amplio conocimiento de ellas o contratar un asesor que proteja

sus intereses, de lo contrario usted dependerá de un vendedor de seguros o del interés del fondo de pensiones. Imagine-se usted de 65 o 70 años negociando con una pléyade de vendedores ansiosos de ganarse una buena comisión con el negocio de su futura pensión.

6

LA VORACIDAD DE LAS ASEGURADORAS

Usted estará sometido a la voracidad e inflexibilidad de las aseguradoras. Ellas lo tienen todo previsto para no correr ningún riesgo ni perder un solo centavo. Con las empresas de seguros usted no negocia o acuerda las condiciones de una póliza, ellas elaboran un contrato con sus condiciones ante el cual usted sólo tiene la opción de adherirse. Recuerde experiencias con pólizas o contratos de seguros para robo, accidentes, salud, etc.

7

NO SE TIENE DERECHO A UNA MESADA ADICIONAL O PRIMA DE NAVIDAD

Los fondos entregan sólo doce mensualidades al año, mientras el ISS entregará

8

trece. Por esta sola favorabilidad el ISS ya está pagando un 8.33% más que los fondos privados.

GARANTÍA DE PENSIÓN VITALICIA Y HEREDITARIA SOLO EN EL MONTO DE UN SALARIO MÍNIMO LEGAL

El monto de la pensión que un fondo le calcule, según la modalidad que usted escoja, sólo se lo garantiza por el tiempo y las condiciones de su contrato o póliza. Si usted vive más del tiempo para el cual programó que le difieran su capital o usted muere, sus herederos o usted recibirán como mesada pensional el monto del salario mínimo legal de la época y por cuenta del erario público. En cambio el ISS garantiza el valor actualizado con el cual usted se pensiona hasta el día que fallezca, y su familia continuará recibiendo esa misma cuantía mientras cumpla las condiciones establecidas por la Ley.





El protagonismo femenino en el movimiento sindical antioqueño:

UNA HISTORIA POR CONTAR

MUJER Y SINDICALISMO

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ANTIOQUEÑO

DISCRIMINACION GÉNERO

María del Pilar Córdoba*

En Colombia el movimiento sindical, surge en la primera década del siglo XX, con la aparición de las industrias urbanas de tipografía y prensa. Esta época hasta los años 30, se reconoce como el período de formación del sindicalismo en nuestro país.

Las mujeres trabajadoras aportaron, al crecimiento y consolidación del movimiento sindical, aunque su situación sociocultural no les permitía el ejercicio de los derechos civiles, económicos y políticos, que según la constitución vigente, se concedía a todo ciudadano Colombiano.

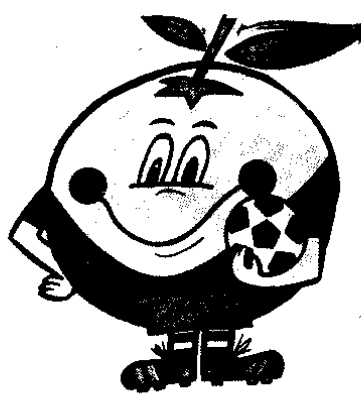
La difícil situación sociolaboral de las trabajadoras fue el resultado del precario desarrollo socioeconómico del país, con un incipiente mercado de trabajo. Pero además fue producto de la discriminación femenina, proveniente del arraigo de una cultura patriarcal basada en la desigualdad entre varones y mujeres, que limitó sustancialmente la participación laboral femenina, en de todo el ramo de la economía, ubicándola exclusivamente en actividades productivas del sector textil, tabacalero, bebidas y trilladoras o como servidoras domésticas.

Las primeras generaciones de obreras, debieron enfrentar un mundo del trabajo, doblemente hostil: no sólo no podían participar en todos los sectores de la producción de la época, ni en todas las actividades que éstos requerían sino que eran vinculadas bajo condiciones muy estrictas, de orden moral y de contratación laboral que expresaron el alto grado de discriminación femenina en el mundo del trabajo. A principios de siglo generalmente se prefería a las jóvenes entre los 15 y

los 24 años y solteras, se les pagaba a destajo, lo que implicaba para ellas jornadas hasta de 12 horas, para garantizar un ingreso mayor, incluso su salario se reducía por la imposición de un sistema de multas, que les descontaba el salario por las faltas que cometían, no sólo en la producción, sino también por el comportamiento moral tal como contestar mal a los superiores o romper las normas de la empresa. Un caso patético fue el de las trabajadoras de Tejidos de Bello en donde las obreras no podían ir calzadas porque al patrón

Las denuncias y reivindicaciones que aparecían en las manifestaciones de las trabajadoras, revelaban claros cuestionamientos frente a las políticas discriminatorias de empresarios y patrones hacia las mujeres.

* Programa Mujer Trabajadora de la ENS



consideraba que se demoraban más tiempo para llegar al trabajo y así las que llegaban calzadas eran sancionadas con multas. (Ana María Jaramillo, 1992).

En 1912, aparece una de las primeras formas organizativas de trabajadoras, denominada el PATRONATO DE OBRERAS. Esta se constituye en una especie de albergue para las campesinas que llegaban a la ciudad en busca de empleo. Allí les daban instrucción religiosa y moral, se les hacían préstamos en dinero, se les inscribía en cajas de ahorro, tenían servicio de restaurante, se les buscaba trabajo a las desempleadas, y hasta se les ayudó a fundar un sindicato: el SINDICATO DE LA AGUJA en 1919. Esta organización era dirigida y financiada por el Clero e inspirada en la caridad cristiana. (Historia del Sindicalismo Antioqueño, Iván Darío Osorio).

El Patronato de Obreras, tuvo un objetivo moralizante y de preservación de las “buenas costumbres femeninas”, (las tradicionalmente aceptadas por la sociedad), pues hasta ese momento el lugar de las mujeres (se suponía), era el hogar y no los talleres o las fábricas. En realidad el Patronato no tuvo el interés de apoyar las luchas sindicales de la época, incluso una de las banderas del Sindicato de la Aguja fue la de oponerse a la celebración del Primero de Mayo y a las tendencias socialistas de la época. En este sentido la participación de las obreras en las manifestaciones públicas y huelguistas, era considerada violadora de las buenas costumbres y hasta pecaminosa. Las reuniones y programas del Patronato, se desarrollaban estrictamente en el marco de celebraciones y ritos católicos.

Quizás el aporte más significativo de esta forma organizativa, fue la proyección del programa de asistencia social: préstamos de dinero y caja de ahorros, servicio de restaurante, albergue, talleres de trabajo para las desempleadas y otros servicios, que de alguna manera contribuían a mejorar la precaria situación económica de las trabajadoras de la época.

Paralelo a las actividades del Patronato, y por encima de los argumentos moralizantes de la iglesia con respecto a la participación femenina en manifestaciones públicas y huel-

guistas, las obreras de la rama textil empezaron a manifestar la inconformidad con su situación laboral y sus condiciones de trabajo. En febrero de 1920, las obreras de la Compañía de Tejidos, (Fábrica de Bello), decidieron parar sus actividades para exigir aumento salarial, destitución de capataces que abusaban sexualmente de ellas, disminución de la jornada de trabajo y la derogación de la norma que les impedía arbitrariamente calzarse para ir al trabajo. Con ésta huelga que duró alrededor de 22 días, las obreras lograron por primera vez ser escuchadas y negociar sus condiciones de trabajo. Y se inició un período de manifestaciones huelguísticas y públicas por parte de las obreras que buscaron mejorar las condiciones de los trabajadores en general y al mismo tiempo, se proponían superar las condiciones de discriminación y maltrato a las mujeres en los espacios de trabajo.

Las denuncias y reivindicaciones que aparecían en las manifestaciones de las trabajadoras, revelaban claros cuestionamientos frente a las políticas discriminatorias de empresarios y patrones hacia las mujeres y evidenciaban la necesidad que en las luchas obreras y las organizaciones sindicales, se incorporaran estos temas en sus agendas de trabajo.

Entre esas manifestaciones se cuentan las huelgas de Rosellón en 1929, Coltejer en junio de 1935, Trilladoras Colombia y López en octubre de 1935, la de Escogedoras de Café en octubre de 1935, Coltejer en 1936, Fábrica de Bello en 1936 y la de Tabacaleras de Luis Restrepo, Eladio Mesa, y Eleázar Alvarez en 1946. (Ana María Jaramillo 1992).

Un caso muy particular de participación femenina en el movimiento sindical lo constituye la aparición de María Cano, como la más destacada y reconocida figura femenina en el movimiento obrero. Llamada la “Flor del Trabajo”, cumplió un papel muy valioso como agitadora de las nuevas ideas socialistas y “movilizaba las masas contra las leyes represivas, en favor de presos políticos y sociales, por la jornada de 8 horas, estabilidad laboral, descanso remunerado, el derecho a la sindicalización y al fuero sindical” (Iván Darío Osorio, 1986).

Las ideas y la presencia de María Cano en el movimiento obrero, expresaron, sin lugar a dudas, las necesidades generales de los trabajadores de la época. Sin embargo, ella nunca



lideró las manifestaciones huelguistas de las obreras de su época, ni tampoco agitó en sus discursos problemáticas específicas que apuntaran a resolver necesidades propias de las mujeres trabajadoras.

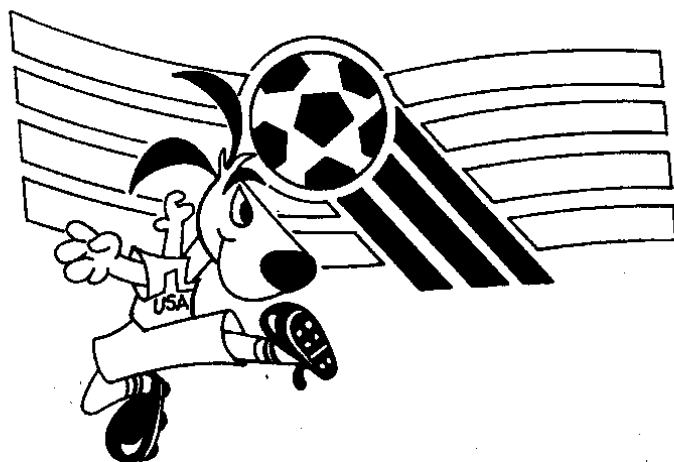
María Cano marcó toda una tendencia de participación femenina en el movimiento sindical. A partir de los años 30, las trabajadoras simpatizantes del partido socialista, cedieron en sus luchas específicas de género, para acogerse a las luchas generales de la clase obrera.

La participación femenina en el movimiento sindical, fue protagónica en proporción a su participación laboral, durante el período de formación del sindicalismo. Es decir, hasta los años 30 las obreras lideraban y apoyaban las luchas generales de los trabajadores, pero además consiguieron incluir la temática de la discriminación femenina dentro de las organizaciones sindicales a las que pertenecían; exigían soluciones frente a problemas específicos de su género cuando se sentían atropelladas en su dignidad personal, incluso plantearon problemas de acoso sexual y denunciaron a capataces y administradores, obligando muchas veces a destituirlos.

Paralelamente al proceso de consolidación del sindicalismo que se dio en los años 30, las mujeres vivieron un significativo desplazamiento de los sectores económicos, donde tenían mayor presencia laboral. Con la implementación de nuevas tecnologías en el proceso de producción, se masculinizaron algunas ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas. Para esto los patrones y empresarios optaron por imponer el criterio de que el lugar de las mujeres está en la casa y que empleando a los varones se resuelven los problemas de la supervivencia familiar, por lo tanto, en ese momento se consideraba innecesario que las mujeres trabajaran.

Simultáneamente deviene un mayor protagonismo masculino en las organizaciones sindicales que habían sido lideradas, hasta ese momento por las trabajadoras. Este es un período donde prácticamente tienden a desaparecer de las luchas sindicales, los asuntos y reivindicaciones laborales concernientes a la discriminación femenina en cuestiones de empleo.

Así pues el protagonismo femenino continuó solamente en algunos sindicatos conformados mayoritariamente por mujeres. Esto lo muestran la huelga de Escogedoras de Café en 1935, decretada por 320 trabajadoras de un total de 1.800 y la huelga del Sindicato de Tabacaleras de Medellín en 1946, donde se exigía el pago de prestaciones de maternidad, higiene en la fábrica y aumento de salario. Esta última huelga no sólo fue liderada por las obreras, sino que también predominaron las reivindicaciones de género. Cabe también anotar, que en 1958 las Tabacaleras de Bucaramanga hacen una gran manifestación y paralizan la fábrica, denunciando los abusos sexuales de directivos y administradores y anuncian la con-



formación de un sindicato con la presidencia de dos mujeres.

Se podría decir que partir de la fase de consolidación del sindicalismo, este presenta enormes dificultades, para aceptar que además de la "explotación de Clase", existe la opresión sexual, como problema laboral. En consecuencia los problemas de las trabajadoras que derivaban de la opresión sexual, han sido considerados marginales dentro de las luchas obreras.

Para concluir, la actuación de las trabajadoras en el movimiento sindical, ha estado atravesada por diversos factores de orden económico y social, pero además, ha estado marcada por el esquema patriarcal predominante en el interior de las estructuras sindicales desde su consolidación, estas le han impedido desarrollar toda una perspectiva democrática y diversa dentro del movimiento sindical. Sin embargo, la presencia femenina fue dinámica y protagónica, hasta los años 30 y en algunos casos, hasta muy avanzado el siglo, en la medida en que gran número de las huelgas de esa época fueron ampliamente apoyadas por las mujeres de los respectivos sindicatos, al tiempo que se lograron incorporar en las luchas obreras, reivindicaciones específicas de género mostrando la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo.



REFERENCIAS

- Arango, Luz Gabriela. *Mujer, Religión e Industria*. 1991.
- Jaramillo, Ana María. *Mujeres Obreras, Empresarios e Industria en la primera mitad del siglo XX*. Ant. 1992.
- Osorio, Iván Darío. *Historia del Sindicalismo Antioqueño*. 1987.

UNA ALTERNATIVA PARA LAS MICROEMPRESAS

Elkin Pablo Ramírez*

B.1 MICROEMPRESAS
EMPLEO

Dentro de los objetivos que se trazó el Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa se encuentra el de impulsar la creación de microempresas productivas de bienes de capital para el sector microempresarial. El objetivo es plausible por varias razones: En primer lugar, porque permitiría mayores niveles de acumulación de capital en las actividades más eficientes del sector informal, en segundo lugar, porque permitiría ampliar el tamaño de las mismas, mejorando tanto los niveles de ingreso como los de productividad dentro del sector. No obstante, parece que en este sentido no se ha avanzado mucho. Esta es la razón que nos mueve hoy a presentar a la Consejería Presidencial para Medellín y su Área Metropolitana y a la Mesa de Empleo la propuesta siguiente:

Impulsar un convenio entre las universidades del Área Metropolitana de Medellín, las microempresas y las autoridades locales competentes con el propósito de crear microempresas o pequeñas empresas productoras de bienes de capital (maquinaria, herramienta) para las microempresas.

Para las universidades sería de gran utilidad que sus futuros egresados tuvieran en un programa de este tipo un campo para las prácticas o el desarrollo de sus tesis de grado, para sus estudiantes no sólo constituiría una experiencia invaluable sino también la posibilidad de ingresar al mundo empresarial como generadores de técnicas apropiadas a las características propias de los mercados de los países subdesarrollados típicamente pequeños y fragmentados en la

economía informal. Para la economía sería altamente benéfico no solo por el hecho de que estaría utilizando fuerza de trabajo calificada, reduciendo niveles de desempleo en esta franja poblacional, sino también porque dado que la informalidad no es un fenómeno propio de nuestro país sino de América Latina los bienes que surgiesen son, en principio, susceptibles de exportarse. Además el sector microempresarial vería mejorar sus posibilidades de abordar mercados más amplios.

Por otro lado, en la medida en que surja un sector productor de bienes de capital para el sector informal las posibilidades de homologar los procesos productivos en la microempresa se potencian y con ello las posibilidades de inserción en mercados externos a través de la asociación de esas pequeñas unidades empresariales. Finalmente, se pondría fin al eterno divorcio entre el aparato educativo y el aparato productivo del país.

* Investigador Económico ENS.



2

En razón de que los productos de la microempresa están dirigidos básicamente al consumo final de los hogares y al hecho de que el mercado del Área Metropolitana es relativamente fácil de agotarse, indagar sobre mercados para dichos productos en los pueblos, ya que éstos son, en principio, conglomerados sociales más adeptos al consumo de estos bienes debido a sus niveles de ingreso y en parte a su bagaje cultural.

3

Insistir en la homologación de procesos productivos para la microempresa, siempre y cuando se cuente con los mercados para sus productos, pues de no ser así, lo único que se lograría sería la quiebra de los microempresarios, dada la rápida saturación del mercado con bienes no diferenciados a que conduciría dicho proceso.



4

Desarrollar investigaciones sobre el sector informal que permitan trazar estrategias de apoyo hacia el mismo, no ya en materia de empleo, sino en materia de seguridad social, recreación y cultura, educación, etc., que redundarán en mejores estándares de vida como vía alterna a la mejoría de su ingreso.

5

Nuclear la información disponible, para su difusión, sobre mercados externos para productos de la microempresa.

Es necesario advertir que para que la primera propuesta pueda ponerse en marcha sin tropiezos, es absolutamente necesario garantizar los derechos de autoría de los creadores de la nueva tecnología. Existe ya en que medio experiencias como la del Banco de Proyectos del SENA que desapareció entre otras causas porque dicha garantía no existía.

