

REVISTA
DE LA

mens

ESCUELA NACIONAL SINDICAL-ANTIOQUIA

ISSN 0122-2511

Flexibilización

Elecciones CUT

REVISTA DE LA

ens

ESCUELA NACIONAL SINDICAL-ANTIOQUIA

Tarifa Postal Reducida

No. 1114

ISSN 0122-2511

Número 41
Octubre de 1996

Precio: \$2.000

Suscripción anual: \$10.000

Director:

Jorge Giraldo Ramírez

Director Revista:

Héctor Vásquez Fernández

Consejo Editorial:

Héctor Vásquez Fernández

Jorge Giraldo Ramírez

Norberto Ríos Navarro

Carmen Evelia Pico M.

Rocío Pineda

Juan Bernardo Rosado

Luis Castro

Editor:

Raúl Humberto París

Calle 51 55-78

Teléfono: 513 31 00

Fax: 231 92 22

Email: ens@colnodo.apc.org

A.A. 12175 Medellín

Afiliada a FIAET

**Federación Internacional de
Asociaciones de Educación
de los Trabajadores**

La Revista de la ENS, es un órgano de difusión institucional que admite opiniones y aportes de responsabilidad de cada autor. Esperamos su colaboración.



EDITORIAL

Don Ernesto y el Doctor Samper

COYUNTURA LABORAL

El Pacto Social en sus metas

JORGE GIRALDO RAMÍREZ

La huelga en los servicios públicos esenciales

ARMANDO NOVOA

En las propuestas constitucionales...

sin consenso no hay reformas

INFORME CENTRAL

El problema de una estrategia sindical frente a la flexibilización del trabajo

JULIO PUIG, BEATRICE HARTZ

La flexibilización contractual y sus efectos

sobre la negociación colectiva

y la sindicalización

NORBERTO RÍOS NAVARRO

Los sindicatos ante la productividad

HÉCTOR VÁSQUEZ FERNÁNDEZ

América Latina: Globalización, género y trabajo

ALICE RANGEL DE PAIVA ABREU

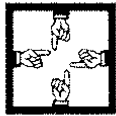
DERECHOS HUMANOS

Hacia una cultura de los derechos humanos

LILIANA MARÍA LÓPEZ

VIDA DE LA ENS

Contra los CAPS



El Pacto Social en sus metas

Jorge Giraldo Ramírez*



El Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios, acordado tripartitamente para el año 1995 y luego ajustado para 1996, constituye una de las herramientas más novedosas del actual gobierno para intervenir en dos elementos sustantivos de la política social: la inflación y los salarios. Y en dos aspectos definitivos para construir una política social equitativa de largo plazo: la promoción de una cultura de la concertación y la consolidación de las organizaciones de los empresarios y los trabajadores.

La relevancia del Pacto Social en la política social del actual gobierno es, por lo tanto, inobjetable. Más aún, como bien lo señala Sarmiento

“en el marco de un Estado social y democrático de derecho la cuestión social no se limita únicamente a las necesidades de salud, educación, de saneamiento ambiental y agua potable, en su relación con el gasto público social”¹;

* Director General ENS

1. Sarmiento Anzola. Libardo. Utopía y sociedad. Santafé de Bogotá: Fescol, 1996, pp 93-94.

ella tiene una relación directa con la orientación económica y el modelo de desarrollo en el nivel macro y con las políticas de precios y salarios en el nivel meso.

Este criterio, si bien no admite ninguna objeción seria, ha sido soslayado recurrentemente en nuestro país en los últimos años. En especial, se ha mantenido una visión estrecha del problema de la inflación despojándolo de su carácter social y se ha subvalorado la iniciativa del Pacto Social mirándosele como simple mecanismo coadyuvante de la política monetaria.



De otro lado, la pertinencia de una política de fortalecimiento de las organizaciones sociales y de promoción de la concertación como mecanismo de intervención de las organizaciones sociales en la gestión de la política nacional, tampoco se han valorado suficientemente en el marco de la construcción del Estado Social de Derecho mandado en la Constitución de 1991. Estos asuntos siguen siendo vistos como arandelas políticas y elementos adjetivos.

Los acuerdos de precios

Un balance de los acuerdos en materia de precios es necesario con el objeto de precisar los correctivos para que el nuevo pacto sea eficaz.

Incumplimiento de los actores

Los incrementos superiores a los promedios nacionales de inflación en 1995 y 1996 son, en orden descendente, los correspondientes a los bienes de educación, otros, salud y vivienda. Si tenemos en cuenta que uno de los esfuerzos centrales del Pacto, y el más visible en todo caso, va dirigido a controlar los componentes institucionales de la inflación, debemos concluir que los pactantes no han cumplido con sus compromisos.

Este incumplimiento se puede desglosar así:

Gobiernos locales más irresponsables en el control de tarifas en educación			
1995		1996	
Pasto	30.61%	Bogotá	42.47%
Bogotá	29.07%	Neiva	40.77%
Bucaramanga	27.33%	Montería	39.81%
Cali	27.21%	Villavicencio	37.28%
Medellín	25.19%	Medellín	36.59%

El de los negociantes de la educación, estimulados por un régimen legal demasiado laxo y por la decisión de las autoridades locales de permitir aumentos abusivos en la educación con promedios

superiores al 8% por encima del Pacto en 1995 y al 12% en 1996, en las 6 principales ciudades del país.

El de los gobiernos locales que cumplieron irregularmente con las tarifas de transporte en 1995 y este año se desbordaron irresponsablemente autorizando incrementos en las tarifas de transporte que sobrepasaron ampliamente la meta del 17%.

En este caso en particular es preocupante el incumplimiento reiterado de los gobernantes de las tres principales ciudades del país, y la ausencia de compromiso de los gobernantes no bipartidistas de ciudades como Santafé de Bogotá, Barranquilla y Pasto; en las ciudades intermedias el gobierno de Neiva se destaca por su violación a los acuerdos del Pacto. Es de anotar que en lo atinente a educación, cabe alta cuota de responsabilidad a los respectivos gobernadores.

Gobiernos locales más irresponsables en el control de las tarifas de transporte			
1995		1996	
Barranquilla	20.83%	Neiva	25.09%
Manizales	20.31%	Bogotá	21.39%
Cali	19.45%	Medellín	20.47%
Neiva	18.66%	Cali	20.03%
		Manizales	19.57%

El del gobierno nacional en las tarifas de los servicios públicos en 1996 que pudo haber disparado los precios de los bienes de vivienda, aunque aquí también influyó—especialmente en 1995—la falta de control sobre los arrendamientos por parte de los alcaldes. Además el incremento al 16% del IVA afectó de los precios en vestuario y otros especialmente.

El de los negociantes de la salud, sin controles claros en el Pacto Social, que hicieron su agosto en estos dos años superando entre 4 y 6 puntos las metas.

El de los industriales que influyeron en el rubro de otros, especialmente en 1995. Este renglón se ha moderado en 1995, pero el último examen de los precios industriales muestra 20 productos incumpliendo la meta, sin intervención clara de los mecanismos fijados en el Pacto para el seguimiento.



Los más pobres

El IPC Nacional para obreros estuvo muy cercano al total y a septiembre de 1996 se mueve casi un punto por debajo del total nacional (-0.9). Sin embargo, de las 13 ciudades del país tenidas en cuenta para calcular el IPC, sólo 4 (Bogotá, Pasto, Montería y Cartagena) presentaron un comportamiento ligeramente favorable a los trabajadores de ingresos bajos en 1995, aunque Cartagena fue la ciudad más cara del país para todos los estratos y esto ya la coloca por fuera de todo .

En general los estratos obreros soportaron la mayor carestía, y fueron Medellín (+1.48) y Villavicencio (+1.42) las ciudades de mayor desequilibrio en los precios, en detrimento de las capas de menores ingresos.

Para 1996 la tendencia se mantiene con mayores costos de la educación para los pobres de 11 ciudades, con las únicas excepciones de Bogotá y Montería; incrementos generalizados del transporte por encima del 17% y superiores al 20% en las tres principales ciudades del país.

Los deficientes resultados en materia inflacionaria se deben además a otras circunstancias:

- Las metas históricamente desfasadas del Banco de la República,
- el desgreño gubernamental en el manejo del gasto público,
- desbordamiento de las tasas de interés, debido a la voracidad del sector financiero, aunque también con condiciones negativas a nivel macroeconómico.



Los acuerdos de salarios

Asumir el nuevo referente de la inflación esperada para la negociación salarial, fue la principal contribución de los trabajadores al Pacto Social. Sin embargo, la manera como han evolucionado el IPC y las negociaciones salariales arrojan otros dos saldos:

- El primero, es el saldo negativo de los trabajadores de salario mínimo en 1996 pues ya a septiembre la inflación se acercaba al 19% y con seguridad desbordará en casi dos puntos el aumento acordado en diciembre pasado.
- El segundo es el comportamiento de las negociaciones salariales que en 1995 se vieron arrastradas por el IPC, aunque no fuera ese el acuerdo expreso en el Pacto, y que se desligaron de nuevo en 1996².

Nunca fue la idea del Pacto Social presionar la baja en los salarios reales, por el contrario, incluso el Consejo Gremial Nacional en su momento aseguró que:

“no debería descartarse la posibilidad de otorgar ajustes compensatorios a los asalariados en determinado punto de tiempo para garantizar que no caiga el salario real”³.

Los acuerdos de productividad

El tema de la productividad sigue siendo inocuo en la medida en que el pacto no contempló acuerdos sustantivos con implicaciones efectivas para las partes y que, aunque se vienen haciendo esfuerzos de algunos investigadores, aún no existen conceptos y parámetros comunes para adelantar acciones.

Incremento	1994	1995	1996 (Junio)
Sobre el IPC	45.38%	33.88%	59.97%
Igual IPC	10.44%	3.44%	23.42%
Bajo el IPC	35.28%	62.68%	10.84%
Otra forma	8.90%		5.75%

Conclusiones

1. El Pacto Social debe ser rescatado como mecanismo de participación de las organizaciones empresariales y sindicales en el diseño de políticas económicas y sociales, de tal modo que cuestiones fundamentales no queden sujetas a los criterios de la tecnocracia o de intereses particulares que medran en la administración pública.
2. El Pacto Social debe ser fortalecido con miras a intervenir en el control de la inflación y en otros temas, aún no incluidos, que favorezcan a los sectores más desprotegidos de la población.
3. El Pacto Social, como mecanismo de diálogo social, debe desvincularse de asuntos de coyuntura y debe dársele un carácter de política de Estado, tal y como se manda en la Constitución Política. Por tanto, hay que desligarlo del sello de cualquier gobierno, y de este en particular.
4. Los gobernantes de los departamentos y los municipios deben hacer compromisos explícitos con los acuerdos nacionales del Pacto Social, e incluso promover pactos regionales. El gobierno nacional debe ampliar los mecanismos de coordinación con las autoridades locales para lograr su adhesión real a los acuerdos.
5. Los empresarios y sindicatos deben asumir una mayor iniciativa en la promoción de la concertación, sin sujetarse a las iniciativas gubernamentales.
6. Deben establecerse mecanismos de concertación y regulación sobre los precios de la educación, en particular, que han influido notoriamente en la curva del IPC en 1995 y 1996.
7. El gran esfuerzo para 1997 debe efectuarse en materia de productividad.
8. El incremento salarial para 1997 debe compensar las pérdidas de salario real que afectaron a los trabajadores en 1996.

2. Clima Laboral ENS. El Colombiano, septiembre 15 de 1996, p 3b.

3. González Muñoz, César. "Alcances y fronteras del Pacto Social". El Espectador, 6 de noviembre de 1994, p 4.

La huelga en los servicios públicos esenciales

Armando Novoa*

ninguna legislación del mundo ha logrado absoluta claridad en la definición del concepto, por lo que se ha optado por hacer una definición deductiva, es decir, una definición que se desprende de un listado de actividades que se consideran como servicio público esencial. Entonces la Organización Internacional del Trabajo señala que son servicios públicos esenciales aquellas actividades cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad y la salubridad de toda la población o de parte de ella.

La discusión a propósito de la construcción de un proyecto de ley en Colombia se ha movido en dos extremos: quienes consideran que debe

reconocerse y adoptarse el criterio de la OIT en nuestro país, de tal forma que se prohibiera la huelga solamente en la salud, en la seguridad y en actividades relacionadas con la vida de las personas; hasta todos aquellos otros, encabezados por supuesto por los gremios económicos, que señalan que no solamente debe restringirse el derecho de huelga en esas actividades sino en otras, como en los petróleos, el transporte de pasajeros en todas las áreas de actividad del Estado, en los servicios educativos, del saneamiento ambiental, de la recolección de basuras, en los servicios públicos domiciliarios, etc. La ANDI a este respecto ha dicho que «el derecho de huelga siempre que se encuentre confrontado o en contradicción con derechos fundamentales debe ceder a estos». Así, la huelga estaría permitida solamente en actividades que no afecten la prestación de servicios



* Abogado laboralista, director de la Corporación Plural.

relacionados con los derechos de las personas; lo que significa, ni más ni menos, que el derecho de huelga estaría prácticamente suprimido en toda actividad productiva o económica, pues, en una sociedad de economía libre, todas las actividades económicas tienen que ver con la prestación y satisfacción de necesidades de consumo o de derechos o de garantías que tienen algún grado de reconocimiento constitucional.

La Corte Constitucional, en sentencia C-473 de 1994, que a mi juicio es la más importante de Alejandro Martínez Caballero, dijo que «cuando entran en conflicto derechos de la misma jerarquía constitucional hay que buscar una interpretación que armonice el reconocimiento de ambos y no que los haga incompatibles». La Corte rechazó, en ese fallo y en ese momento, aquellas interpretaciones según las cuales cuando la huelga entra en conflicto con otro derecho, se convierte en un derecho de segunda categoría. Tal cosa es clara tratándose de derechos que tienen naturaleza de absolutos o de esenciales a la vida de la comunidad: por supuesto la huelga no puede anteponerse al derecho a la vida y por consiguiente es perfectamente posible, en coherencia con lo que plantea la OIT, que no exista huelga o que esta esté restringida en aquellas actividades relacionadas con la garantía a la vida de las personas, me refiero a los servicios hospitalarios o a las atenciones de urgencia o de emergencia en las clínicas o centros de salud. Pero no así, por ejemplo, con el servicio educativo, que siendo un derecho fundamental el que protege, no



pone en peligro la vida, la seguridad o la salubridad de las personas.

El proyecto de ley

La Constitución le asigna una competencia exclusiva al Congreso para definir qué actividades se consideraran como servicios públicos esenciales. Ya el legislador, ha dicho que las siguiente actividades son servicios esenciales: El Banco de la República, todas las actividades relacionadas con la prestación de servicios públicos domiciliarios, las actividades que el artículo 4º de la Ley 100 de 1993 indica, esto es, aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones y, finalmente, se considera que la administración de justicia es un servicio público esencial. Pero no ha dicho que, por ejemplo, la actividad bancaria sea un servicio público esencial; como tampoco lo dijo, ni en la Ley de Educación Superior ni en la Ley 115 del Sistema General de Educación, que la educación, sea ella pública o privada, es un servicio público esencial.

Nosotros hemos considerado que son servicios públicos esenciales las siguientes actividades:

La Función Pública en la cual se ejercen actos de autoridad en nombre del Estado en la rama ejecutiva; obsérvese que aquí estamos diciendo que son servicio público esencial las actividades en las cuales los funcionarios actúan o ejercen actos de autoridad en nombre del Estado, no todas las actividades o los trabajadores del Estado ejer-

cen sus funciones, comprometiéndose la actividad del Estado, con facultad de poder y de mando; no es lo mismo el barrendero del Ministerio de Hacienda que el director de crédito del mismo ministerio. Estamos diciendo que ciertas actividades de la administración pública son servicios públicos esenciales y que otras actividades no lo son; en suma, de conformidad con esta redacción, es perfectamente posible que los trabajadores del DANE puedan hacer una huelga.

Las relacionadas con la Función Legislativa y Judicial y las de los demás órganos autónomos e independientes de que trata el Artículo 113 de la Constitución; nos referimos a la Defensoría del Pueblo, la Contraloría y la Procuraduría, a la Administración de Justicia y al Congreso de la República. En relación al tema de la Administración de Justicia, en otros países está permitido el derecho de huelga por los jueces, especialmente en países como España e Italia, pero dado que en Colombia, en la Ley 270 de 1996, o Ley Estatutaria de Administración de Justicia, se calificó esa actividad como un servicio público esencial, se respeta esa clasificación que hizo el legislador.

Las relacionadas con la Seguridad y la Defensa Nacionales prestadas por la fuerza pública, me refiero al Ejército y a las fuerzas de policía. En países como en España, Perú o Ecuador, es posible que la policía

haga huelgas porque es un cuerpo de naturaleza civil dependiente del Ministerio del Interior; en nuestro país es un cuerpo que está integrado a la estructura de las Fuerzas Militares.

Las de establecimientos sanitarios de toda clase tales como hospitales y clínicas; las relacionadas con la salud y la higiene de las poblaciones y las de la Ley 100. Ahora bien, en relación al tema de la Ley 100, es importante tener en cuenta que esta sostiene que:

“se consideran esenciales todas aquellas actividades relacionadas con el Sistema General de Seguridad Social en Salud y las del Sistema General de Pensiones en aquellas actividades relacionadas directamente con el reconocimiento y pago de las pensiones”.

Debe observarse que la redacción de esa disposición permitiría entender que hay actividades de la seguridad social no relacionadas directamente con el reconocimiento y pago de las pensiones, y en las cuales pueda hacerse la huelga. ¿Qué efecto práctico tiene esto? Cuando se produjo la huelga de la Caja Agraria a principios de este año, hubo un concepto de la oficina jurídica de la Presidencia de la República que dijo que la Caja Agraria es un servicio público esencial porque reconoce y paga pensiones. Y nosotros le dijimos: la Caja Agraria paga las pensiones, pero no las reconoce y la redacción de la Ley 100 es que es reconocimiento y pago, no reconocimiento o pago. Con una tesis aparentemente insustancial



como esta, se le puede abrir posibilidad a que los trabajadores de la actividad bancaria puedan realizar la huelga de conformidad con el artículo 56 de la Constitución, porque prácticamente todos los bancos pagan pensiones, sean ellos públicos o privados; pero ninguno de ellos reconoce y paga las pensiones.

Quiero señalar con esto que la Ley 100 abre la posibilidad de que se produzcan huelgas parciales, es decir que haya esferas de determinadas actividades económicas en donde la huelga no está permitida y esferas de ciertas actividades en donde sí lo está. Entonces, podríamos decir que hay actividades económicas en donde es perfectamente posible que el legislador, en ejercicio de su facultad legislativa, pueda limitar el ejercicio del derecho, resultando que en algunas actividades de esos servicios no esté permitido la huelga y en otras actividades sí.

En los servicios donde se restringe la huelga, hemos acudido a la figura contemplada por los miembros del Comité de Libertad Sindical de la OIT, en donde se abre la posibilidad de que los trabajadores que estén en huelga deben garantizar la prestación mínima de determinado porcentaje del servicio. Es lo que se denomina un Servicio Mínimo Garantizado o la Autorregulación del Derecho de Huelga, de tal forma que el servicio nunca se interrumpe totalmente, solo que se presta con interrupciones que producen alguna alteración y presión hacia la negociación, pero que no afectan gravemente los derechos de los usuarios de los servicios públicos. En algunos países de América Latina y de Europa, el transporte es considerado un ser-



vicio público esencial y la legislación reglamenta la huelga en ese servicio, no prohibiendo su reconocimiento sino estableciendo restricciones al ejercicio del derecho, tal como sucede en el metro de Madrid, en donde los trabajadores pueden decretar la huelga afectando, por ejemplo, el 70% del servicio en la ciudad, pero se comprometen a garantizar el mantenimiento del servicio en el restante 30%.

En los servicios en donde no se prohíbe sino que se restringe, ¿cómo se actúa para saber qué áreas de actividad están siendo sujetos de limitación? Contemplamos la figura de lo que hemos llamado el Servicio Mínimo Negociado. Esto consiste, básicamente, en que antes de iniciar formalmente el proceso de negociación colectiva, mediante la denuncia de la convención y la presentación del pliego de peticiones entre empresarios y trabajadores, se haga el ejercicio de convenir la prestación de un servicio mínimo negociado. Si no hay acuerdo hemos contemplado la intervención de a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para que la Corte determine cuál es el servicio mínimo que no puede ser interrumpido.

Este modelo de huelga a mi juicio permitiría una interpretación compatible entre el ejercicio de la huelga y los derechos fundamentales de los usuarios de los servicios públicos esenciales. (1)

FUERTA

En las propuestas constitucionales...

SIN CONSENSO NO HAY REFORMAS

Uno de los mayores atributos de la Carta Constitucional de 1991 es el ejercicio de tolerancia y conciliación que tuvo lugar durante las deliberaciones de la Asamblea Nacional Constituyente. La del 91 es un tratado de paz, jamás una "carta de batalla" o parte de victoria de un bando triunfador.

Para este sector de organismos sociales, no gubernamentales y de la academia colombiana, constituidos en una mesa de trabajo por la defensa del espíritu democrático que informa la Constitución, resulta ciertamente inconveniente el que se pretenda desconocer ese pacto de paz con una reforma constitucional apresurada y regresiva en buena parte de su contenido. Eso no quiere decir que la Carta Constitucional sea intangible o perfecta. No, lo que proponemos es que sus reformas sean progresistas y en todo caso, el resultado de un pacto social.

En nuestro parecer, resultan tan inconvenientes como inaceptables las propuestas gubernamentales de reforma a la Constitución que pretenden el regreso a los tiempos del Estado de Sitio - institución fracasada en el propósito de conseguir la paz -, las limitaciones a la acción de tutela, la unificación del calendario electoral y la reforma política con intereses clientelistas.

Del mismo modo llamamos la atención sobre el paquete de reformas a la Fuerza Pública presentado al Congreso por un grupo de Senadores con el aval del Gobierno, según el cual, hay que eliminar los controles y limitar los derechos y libertades ciudadanas, cuando la situación de derechos humanos del país exige todo lo contrario.

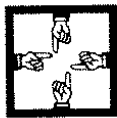
Para esta mesa el Congreso de la República y el Gobierno Nacional deberían centrar sus mayores esfuerzos en el diseño de una estrategia democrática dirigida a reconstruir la justicia y vencer la impunidad, emprender un serio proceso de paz, así como concretar políticas que permitan superar el atraso y la pobreza de millones de colombianos al tiempo de consolidar los espacios democráticos de participación ciudadana. Verdaderos problemas que nuestro Estado está en mora de asumir.

Ante tales iniciativas, estamos haciendo un llamado a todos los estamentos de la sociedad civil para que se vinculen a esta campaña de deliberación colectiva y acción ciudadana en defensa de los valores de la democracia, los derechos humanos y la equidad social, dirigida a instituir una regla de oro en la discusión de las propuestas:

¡Sin consenso no hay reformas!

Firman

Corporación Viva la Ciudadanía, Comisión Colombiana de Juristas, Central Unitaria de Trabajadores-CUT, Confederación de Trabajadores de Colombia-CTC, Confederación General de Trabajadores Democráticos-CGTD, Convenio UITA, Sinatrabavaria, Alianza Social Indígena-ASI, Confederación Nacional Comunal, Federación Comunal de Bogotá, Foro Nacional por Colombia, CORFAS, Corporación Casa de la Mujer, Fundación Social, Fundación Nuevos Rumbos, Escuela Nacional Sindical-Bogotá, Fundehumano, Fideiso, Central Nacional Provienda, ANDAE, Partido Comunista, Corriente de Renovación Socialista, Fundecoop, Sindicons, Festrac, Sinrateléfonos, Juventud Trabajadora de Colombia-JTC, Revista Prisma (Universidad Nacional), Sinda.



Flexibilización es una de las palabras mágicas del ajuste estructural neoliberal y es una de las necesidades de la organización del trabajo en la sociedad globalizada.

En nuestro informe central, revisamos el concepto desde los ángulos de la organización de la producción, el derecho laboral, la productividad y la situación de la mujer trabajadora.



El problema de una estrategia sindical frente a la flexibilización del trabajo

Julio Puig
Beatrice Hartz

La flexibilización del trabajo que acompaña el surgimiento de un nuevo tipo de organización de la producción, llamado especialización o producción flexible, y que no se reduce al trabajo precario, tiene en Colombia una presencia notoria y creciente, aunque no uniformemente desarrollada ni visible en todas sus dimensiones. Sus principios, nacidos en el sector industrial, tienden en todos los países a transmigrar a todas las áreas de las actividades económicas.

Esta flexibilización puede manifestarse más allá de las oscilaciones de las nóminas facilitadas por las nuevas modalidades contractuales, en la rotación o movilidad interna de los trabajadores, la variación de los tiempos de trabajo, y como consecuencia parcial de esta, en la fluctuación de los salarios. Pero puede suponer de un lado, integración de tareas y trabajo en grupo como expresión más acabada del nuevo modelo organizativo, y de otro, la polivalencia o polifuncionalidad del trabajador, quien necesita mayores niveles de formación y

capacitación. Todo esto va en la dirección general de una recomposición del trabajo y de un incremento de la autonomía y la profesionalización del trabajador, conceptos en nombre de los cuales, el movimiento sindical había cuestionado la anterior organización taylorista-fordista del trabajo, por lo demás desigualmente difundida en América Latina y Colombia.

Sin duda, el nuevo tipo de organización productiva y laboral, bajo las condiciones persistentes que lo originaron, propende naturalmente a extremar los ritmos y las cargas de trabajo, y suele requerir de los trabajadores iniciativas e involucramiento, así como una desposesión, a favor de la empresa, de sus conocimientos y saberes adquiridos en el trabajo. Por esto último y algunas implicaciones del JIT (justo a tiempo), se dice que las empresas se han vuelto más dependientes de sus trabajadores, estos y sus sindicatos más expuestos a estrategias empresariales destinadas a neutralizar dicha dependencia.

Los procesos de flexibilización laboral son correlativos, en el contexto de todas las transformaciones económicas y sociales que caracterizan nuestra época, de profundos cambios en los sistemas de relaciones industriales.

* Socios de la ENS e investigadores en temas de sociología industrial.

El Estado se va despojando de sus funciones keynesianas de redistribución, aunque no tanto de las de regulación normativa, en los sistemas de relaciones industriales nacionales, perdiendo así importancia, en forma visible en los países donde esta era grande, la concertación o el llamado *intercambio político*, entre los gobiernos y la *organizaciones de productores* (sindicatos y gremios empresariales) a ese nivel nacional. Además, los sindicatos, que no dejan de ser la principal fuerza social, se ven sometidos en su relación con el Estado a la competencia de otras formas de articulación y expresión de las demandas sociales.

Se observa además una tendencia general a la descentralización de las actividades sindicales hacia el nivel local y los centros de trabajo, de la cual participa obviamente la negociación colectiva, que evoluciona tanto en sus modalidades de realización como en su objeto, aparte de que viene estando batida en brecha por las políticas empresariales de individualización de la contratación. En realidad, los contenidos tradicionales de los *terrenos de regulación colectiva*, y las demás funciones sindicales ligadas a la aplicación de los convenios, parcialmente se esfuman o son asumidos directamente por los trabajadores, a través de las formas grupales de trabajo o de participación como son los círculos de calidad.

Por otra parte, al lado de la base tradicional de los sindicatos, la cual se transforma, surgen nuevos sectores de trabajadores: se amplifica el fenómeno de los trabajadores con *status incierto* en el mercado laboral, como son los parados intermitentes, los trabajadores de los sectores informales, los *freelancers*, etc. Pero y sobre todo, surge en forma acusada en los países más desarrollados, una *oferta de flexibilidad* en relación con las modalidades de prestación laboral y horarios de trabajo, que emana de trabajadores de alto nivel profesional y de ciertos grupos como son las mujeres y los jóvenes. Todos ellos manifiestan un mayor interés que los demás trabajadores, por la polivalencia, la movilidad, los horarios flexibles, la alternancia entre el tiempo de trabajo y no trabajo, la iniciativa y la participación. Esta demanda de flexibilidad, expresada desde los intereses, la cultura y los estilos de vida particulares de los trabajadores no coincide necesariamente con la oferta de flexibilidad de las empresas, a veces más timoratas en los hechos que en sus discursos, e incluso desborda la posición de los



sindicatos sobre este particular. Si bien el distanciamiento de los sindicatos en esto de la flexibilidad del trabajo, es especialmente sensible respecto a estas mencionadas categorías de trabajadores, se ha establecido que existe en general con todas ellas.

Conviene indicar que, en el caso de Colombia, donde todas las organizaciones de *productores* son débilmente estructuradas, la negociación colectiva descentralizada, y los *terrenos de regulación* más estrechos que en otros países de América Latina en lo que se refiere al control de los mercados internos, todas aquellas tendencias se producen, aunque en forma más o menos distorsionada, manifiesta o latente. Cabe precisar tan sólo que la *demanda de flexibilidad*, o en todo caso la actitud distinta respecto a las nuevas propuestas de organización laboral, de las mujeres y jóvenes trabajadores se han demostrado plenamente en este país.

Si se exceptúan algunos de los experimentos pactados con los sindicatos, muy conocidos pero hoy languidecientes o cerrados como son el *Proyecto Saturno* de la General Motors o el *Socio-técnico* de la Volvo, así como el caso de los *Distritos Industriales Flexibles* (ej. de la Tercera Italia o del Jutlan danés) no viables sin una cooperación entre todos los actores sociales y las autoridades públicas locales, son en general las propuestas de flexibilidad laboral de las empresas, apenas mitigadas por algunas compensaciones otorgadas o pactadas, las que han prosperado en el mundo.

En general, y frente a las tendencias descritas, los sindicatos se han encerrado en posiciones de resistencia o resignación, intentando dentro de una lógica tradicional de *intercambios de valores* negociar contrapartidas, como son reducciones generales de horario o garantías especiales de estabilidad. De esta manera, las organizaciones sindicales han eludido los retos que parece plantearles las nuevas circunstancias: reformulación del interés común a un colectivo que se ha diferenciado y hasta fragmentado; creación de un principio de identidad colectiva basada en las nuevas condiciones materiales y culturales de los trabajadores; y renovación de su cultura, organización y métodos propios.

Sin embargo, se han captado signos en el comportamiento sindical que apuntan a una nueva *historia posible* de las relaciones industriales, o sea, de las interacciones



entre los actores de la producción: historia más que posible, probable, si se considera el movimiento de la flexibilidad laboral en su carácter general y seguramente irreversible, y todos los demás factores aludidos que lo refuerzan. Todo ello permite deducir, como algunos analistas lo han hecho, una situación, donde recobra importancia la problemática de los centros de trabajo, y que se plantea así:

La *flexibilidad* de las relaciones laborales, en tanto que principio y en sus principales dimensiones definidas en términos generales, son de interés común y representan un progreso tanto para la empresa como para el trabajador. Pero sus significados difieren para cada uno de ellos, o en otras palabras, ambos tienen preferencias distintas y en ciertos casos conflictivas respecto a los posibles desarrollos concretos de aquel principio o aquellas dimensiones.

Para la empresa, esta *flexibilidad* está naturalmente subordinada a sus objetivos económicos (productividad y costos) y a un ideal de conversión de todos sus costos en costos variables. De ahí que sus estrategias máximas tienden a poder usar sin trabas formales a la fuerza de trabajo, de suerte que sus preferencias se dirigen a disminuir las restricciones a la entrada y salida de esta fuerza de trabajo, a su movilidad interna, y a los métodos para remunerarla y utilizarla, procurando que sean consistentes con el *involucramiento*, la intensificación del trabajo y la variabilidad del costo salarial.

Para el trabajador, la *flexibilidad* del trabajo en la forma como la entiende, tiene un valor en sí mismo, o se subordina a sus proyectos y estilos de vida. Por su parte, su estrategia máxima tiende principalmente a la profesionalización, la polivalencia, la autonomía en el trabajo, el control de todo el proceso de trabajo y a la sociabilidad en la actividad laboral, a la seguridad de un empleo, a unas cargas razonables, y a un ajuste del tiempo de trabajo a sus necesidades privadas.

En esa perspectiva, la estrategia sindical ya no se define globalmente en contra de la flexibilidad, sino desde ella, la cual se constituye en objeto central de un nuevo *terreno de regulación conjunta*. Por lo



tanto, la interacción de los actores se enfoca a determinar implicaciones específicas de la flexibilidad, siendo que las asimetrías en los respectivos sistemas de preferencias, permiten una búsqueda cooperativa de soluciones de creciente optimalidad. Aquí la negociación de compensaciones, aunque inevitable, tiene un papel menos importante que en la fase anterior de las relaciones industriales.

Cabe agregar que, de un lado, dentro de este nuevo rumbo de las relaciones industriales, el Estado debería tener un papel normativo específico para impedir las desviaciones socialmente peligrosas del modelo, y de otro, la nueva dinámica de estas relaciones propende a acelerar los procesos de flexibilización de la producción y el trabajo, en lo que tienen de inevitable, racional y a la larga, sostenible.

En Colombia, el desarrollo de la flexibilización de las relaciones laborales parece haber alcanzado su punto de no retorno. Según nuestras propias investigaciones, en el sector moderno de la economía puede haber más de un 10% de empresas que experimentan sistemas de equipos de trabajo, y entre un 25% y un 30% que han introducido elementos característicos de esta flexibilidad, tales como polivalencias y criterios de remuneración basados en el conocimiento y la habilidad. En cuanto a la contratación flexible, ya se sabe que gira en torno a un 20% entre trabajadores temporales y los que tienen contrato a término fijo. Aquí, donde el movimiento de la calidad como tal, ha perdido fuerza o en todo caso visibilidad, el proceso de flexibilización del trabajo sigue su curso; y los acuerdos de productividad pactados en fechas recientes y relacionados con la dimensión salarial de esa flexibilidad, son los signos últimamente más perceptibles de ese avance.

Ahora bien, se puede decir que, salvando reales diferencias, la respuesta sindical en Colombia a la flexibilización laboral, es similar en términos generales a la analizada en otras latitudes, o sea que ha sido básicamente de rechazo y resistencia. Pero la verdad es que la generalización del trabajo precario, al cual los sindicatos pueden difícilmente dejar de oponerse, el hecho de que aspectos de la flexibilidad o toda ella se adopte a veces a raíz de reestructuraciones con reducción de nómina, y los reflejos desencadenados por tradiciones de enfrentamiento o de relaciones industriales antagónicas, les han confundido los naipes a los trabajadores y sus sindicatos, y dificultado la

comprensión de los fenómenos de fondo que se están abriendo paso.

Sin embargo, y ello corroborado por la experiencia directa de los suscritos, ha crecido entre los sindicalistas y trabajadores, el deseo de un mayor conocimiento de estas nuevas realidades, y de poder relacionarse con ellas más acertadamente.

Por ello, y todo lo anterior, les urge a los sindicatos y a sus dolientes en Colombia, abocar el problema de una posible dinámica de las relaciones industriales centrada en la misma flexibilización del trabajo y tendiente a la renovación del conjunto de las mismas, así como buscar soluciones por un camino que les asegure su continuidad histórica y nuevos horizontes de progreso social. (B)



La flexibilización contractual y sus efectos sobre la negociación colectiva y la sindicalización

Norberto Ríos Navarro*

Elementos centrales de la flexibilización contractual en Colombia

El proceso de flexilización contractual en Colombia fue formalizado y generalizado a partir de la ley 50 de diciembre de 1990 con efectos directos para todos los trabajadores con vínculo laboral en empresas de naturaleza privada y para los servidores públicos vinculados bajo la figura de trabajadores oficiales o a empresas estatales de naturaleza industrial o comercial.

Esta reforma fue tan exitosa para los empleadores que en un foro latinoamericano de empresarios, se presentó a Colombia como un modelo en la introducción de reformas laborales de espíritu empresarial propias del nuevo contexto de globalización y apertura, por medio de

instrumentos de la democracia como el parlamento, sin tener que recurrir a medios autoritarios.

Las disposiciones de esta ley que facilitan la flexibilización contractual son las siguientes:

La autorización legal para contratar a término fijo y para prorrogar indefinidamente estos contratos sin que se conviertan en indefinidos.

El anterior precepto legal sobre este tema no explicitaba esta autorización. Este hecho jurídico permitió una práctica jurisprudencial según la cual cuando un contrato a término definido se renovaba reiteradamente, era calificado como indefinido puesto que dicha renovación expresaba la condición de permanente del cargo para el cual se contrataba al trabajador, es decir, se aplicaba el principio de primacía de la realidad sobre a forma jurídica.

El nuevo precepto legal se crea para impedir la aplicación de este principio, pues pone a prevalecer la forma (un contrato) sobre la tozuda realidad que nos muestra un trabajador laborando de manera permanente por muchos años.

* Director de Programas ENS.

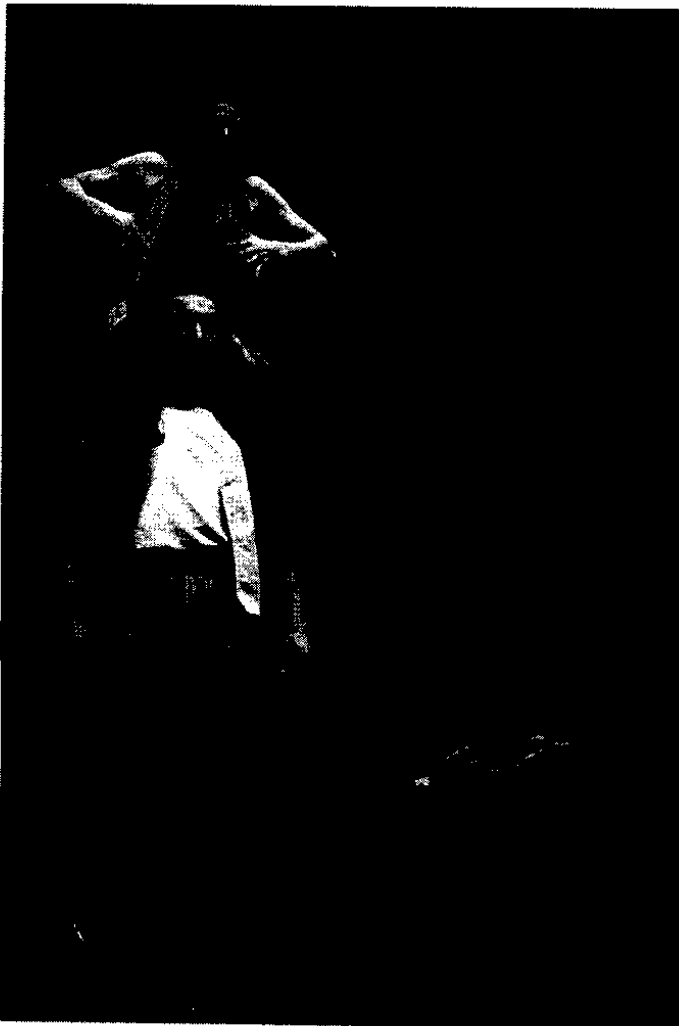
Esta modalidad de contratación hace en la práctica imposible la sindicalización puesto que la afiliación a los sindicatos por parte de estos trabajadores se convierte en motivo para la no renovación del contrato de trabajo. Este fenómeno ha estado convirtiendo a los sindicatos en organizaciones de trabajadores antiguos que, poco a poco, se extinguen por la jubilación de sus miembros, ya hay ejemplos de liquidación por esta causa como la del sindicato de la empresa productora de papel PROPAL y muchos otros afrontan esta perspectiva como evento muy próximo.

■ La autorización legal para contratar bajo la modalidad de contratos mercantiles (civiles).

La ley 50 autorizó a los patronos para contratar bajo esta modalidad a los trabajadores que se desempeñan en la venta o colocación de seguros, títulos de capitalización o apuestas permanentes (chances y loterías) y en especial para los profesionales liberales. Es más, invirtió la carga de la prueba: antes la parte fuerte en la relación laboral (el patrono) era quien tenía la obligación jurídica de desvirtuar la pretensión de un trabajador de convertir su relación contractual en contrato de trabajo.

Este regalo a los empresarios propició la eliminación de miles de contratos de trabajo entre otros con trabajadores colocadores de chance en puestos fijos de venta y la imposibilidad de reivindicar un contrato de trabajo en el caso de los vendedores de seguros. Su efecto en la sindicalización es evidente y decenas de sindicatos de estas actividades han entrado en receso o están reducidos a su mínima expresión.

La modalidad de contratación mercantil vigente en el sector privado se expresa en el Estado en los fatídicos «Contratos Administrativos de Prestación de Servicios». Mediante ellos el Estado contrata trabajadores sin reconocimiento de uno solo de los derechos laborales que la clase trabajadora y la comunidad de naciones ha conquistado desde el siglo pasado, valga decir, seguridad social, descanso semanal remunerado, vacaciones, sobre-remuneración por trabajo en horas nocturnas y en días festivos o de descanso, protección legal al salario, auxilio en caso de cesantía, etc.



sindicalizados que perdieron cientos de sindicatos por reestructuración o reconversión de empresas o también por persecución sindical.

Este fenómeno ha hecho que por primera vez en la historia sindical del país sus organizaciones y afiliados disminuyan en números absolutos y que la baja de la tasa de sindicalización se profundice. Hoy escasamente está sindicalizado el 6% de la población económicamente activa.

Contratación colectiva en Colombia 1994-1995

Tipo de contratación	1994	%	1995	%
Convenciones colectivas	1.142	71.9	726	61.9
Pactos colectivos	376	23.6	414	35.3
Laudo arbitral	71	4.5	33	2.8
Total	1.589	100.0	1.173	100.0

Fuente: Mintrabajo, ENS.

Los efectos de la flexibilización contractual en la negociación colectiva

Un efecto de las nuevas políticas económicas y laborales en Colombia puede verse por ejemplo en el descenso que ha tenido la negociación de convenciones colectivas, y, al mismo tiempo, el incremento de los pactos colectivos, que se firman en ausencia de sindicatos o cuando estos no alcanzan a agrupar a más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa.

Los datos consolidados para toda Colombia sobre los tipos de contratación colectiva en el período 1994-1995 corroboran la tendencia debilitadora de la negociación laboral vía convenciones colectivas y el fortalecimiento de la «negociación» por medio de los pactos colectivos. Ya más de un tercio de la regulación de las condiciones laborales se hace a través de este tipo de contrato laboral y crece contra las convenciones colectivas y no en espacios empresariales donde no existe ninguna forma de contratación colectiva.

Esta dinámica es poco halagadora para la democracia y las perspectivas de las relaciones laborales en tanto el pacto colectivo es sólo formalmente un tipo de negociación. Como todos saben, en especial los empresarios,

esta modalidad de negociación no implica interlocución, negociación, acuerdo entre actores con distintos y naturales intereses, es una imposición puesto que no incluye representación ni negociación de parte de los trabajadores, la única opción que tienen estos es tomarlo o dejarlo. En casi todos los casos se impulsa como instrumento contra el sindicato y como estrategia para desmontar derechos obtenidos a través de convenciones colectivas.

Sólo hemos reseñado en esta ocasión los efectos negativos de la flexibilización contractual en la sindicalización y en la negociación colectiva, pero su impacto es mucho mayor, por el momento basta indicar que ha precarizado grandemente al empleo, de un lado, por la eliminación de las normas laborales básicas que protegían la estabilidad (restricciones a la contratación a término fijo y prohibición de despido unilateral para trabajadores con más de 10 años de vinculación) y de otro lado, ha permitido reducir las condiciones salariales y prestacionales de los trabajadores, bien porque los ha sustraído de los beneficios de la contratación colectiva o porque ha limitado grandemente la capacidad de negociación de los sindicatos.

Del total de empleados estatales se estima que un 25% de ellos laboran bajo esta modalidad de contratación. Su tendencia de crecimiento es vertiginosa en los últimos tres años en especial después de la expedición de la ley 80 de 1993.

Eliminación de la prohibición patronal de despido sin justa causa a los trabajadores que superan la barrera de los 10 años de trabajo.

Esta norma era un especie de fuero sindical permanente y amplio que protegía a los trabajadores de más de 10 años de vinculación de la causal más común de despido: la afiliación al sindicato o la activa participación en sus actividades. Hoy en día en miles de empresas un trabajador nuevo o antiguo que se afilie al sindicato o que estando afiliado asuma una militancia sindical activa, es olímpica y legalmente despedido. La nueva norma permite a los patronos despedir unilateralmente reservándose las causas del despido, crea además un grave problema laboral al enviar al asfalto a trabajadores con un promedio de edad por fuera del límite establecido por las empresas en sus políticas de vinculación.

Efectos de la flexibilización contractual en la sindicalización

Por supuesto que todas estas posibilidades que ofrece la nueva ley se han traducido en una disminución significativa del número de afiliados y afiliadas a los sindicatos, que ha significado su debilitamiento y, consecuentemente también, ha debilitado su capacidad negociadora para incidir tanto en las políticas de las empresas como sobre el conjunto mismo de la sociedad colombiana.

La ley 50 tiene sus gemelas o émulos en el sector público en la Ley 60 de 1960, los decretos de reestructuración del Estado (Dic. 28 de 1991) expedidos bajo la protección jurídica del artículo transitorio número 20 de la constitución de 1991 que autorizó la liquidación de varias empresas y la reestructuración de otras.

Estas normas produjeron una poda de empleos en distintas dependencias estatales. Los cálculos más optimistas no bajan de 40.000 despidos, la inmensa mayoría de ellos sindicalizados. Sindicatos completos desaparecieron como en los casos de ferroviarios, de obras públicas, vivienda, etc. y otros fueron reducidos a la mínima expresión como los casos del Ministerio de Hacienda, Departamento de Estadísticas, etc.

Pero si bien las normas orientadas a liquidar o reestructurar empresas de naturaleza estatal se podrían considerar como de efecto coyuntural y temporal en la existencia de sindicatos y en la masa de afiliados de naturaleza estatal, la ley 50 se constituye en política permanente que atenta contra la creación de nuevos sindicatos y contra la posibilidad de ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical.

Entre 1990 y 1994 han entrado en receso o han sido liquidados en Colombia cerca de 514 sindicatos, si entendemos estos sólo como sus directivas principales, pero si tenemos en cuenta la desaparición de sus filiales o subdirectivas en todo el país, la mortandad sindical asciende a 1.044 organizaciones de trabajadores. Estas organizaciones afiliaban aproximadamente 95.229 trabajadores. En esta cuantía sólo se contabilizan los afiliados de sindicatos que debieron ser disueltos o que forzosamente entraron en receso, no se incluyen allí los

Sindicatos disueltos o recesados en Colombia 1990-1994

Central	Sindicatos	Sindicatos y Subdirectivas	Afiliados
		40	11.000
CTC	37	486	53.789
CUT	135	142	9.282
CGTD	66	376	21.158
No confederados	276		
Total	514	1.044	95.229

Fuente. Mintrabajo. ENS

sindicalizados que perdieron cientos de sindicatos por reestructuración o reconversión de empresas o también por persecución sindical.

Este fenómeno ha hecho que por primera vez en la historia sindical del país sus organizaciones y afiliados disminuyan en números absolutos y que la baja de la tasa de sindicalización se profundice. Hoy escasamente está sindicalizado el 6% de la población económicamente activa.

Contratación colectiva en Colombia 1994-1995

Tipo de contratación	1994	%	1995	%
Convenciones colectivas	1.142	71.9	726	61.9
Pactos colectivos	376	23.6	414	35.3
Laudo arbitral	71	4.5	33	2.8
Total	1.589	100.0	1.173	100.0

Fuente: Mintrabajo, ENS.

Los efectos de la flexibilización contractual en la negociación colectiva

Un efecto de las nuevas políticas económicas y laborales en Colombia puede verse por ejemplo en el descenso que ha tenido la negociación de convenciones colectivas, y, al mismo tiempo, el incremento de los pactos colectivos, que se firman en ausencia de sindicatos o cuando estos no alcanzan a agrupar a más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa.

Los datos consolidados para toda Colombia sobre los tipos de contratación colectiva en el período 1994-1995 corroboran la tendencia debilitadora de la negociación laboral vía convenciones colectivas y el fortalecimiento de la «negociación» por medio de los pactos colectivos. Ya más de un tercio de la regulación de las condiciones laborales se hace a través de este tipo de contrato laboral y crece contra las convenciones colectivas y no en espacios empresariales donde no existe ninguna forma de contratación colectiva.

Esta dinámica es poco halagadora para la democracia y las perspectivas de las relaciones laborales en tanto el pacto colectivo es sólo formalmente un tipo de negociación. Como todos saben, en especial los empresarios,

esta modalidad de negociación no implica interlocución, negociación, acuerdo entre actores con distintos y naturales intereses, es una imposición puesto que no incluye representación ni negociación de parte de los trabajadores, la única opción que tienen estos es tomarlo o dejarlo. En casi todos los casos se impulsa como instrumento contra el sindicato y como estrategia para desmontar derechos obtenidos a través de convenciones colectivas.

Sólo hemos reseñado en esta ocasión los efectos negativos de la flexibilización contractual en la sindicalización y en la negociación colectiva, pero su impacto es mucho mayor, por el momento basta indicar que ha precarizado grandemente al empleo, de un lado, por la eliminación de las normas laborales básicas que protegían la estabilidad (restricciones a la contratación a término fijo y prohibición de despido unilateral para trabajadores con más de 10 años de vinculación) y de otro lado, ha permitido reducir las condiciones salariales y prestacionales de los trabajadores, bien porque los ha sustraído de los beneficios de la contratación colectiva o porque ha limitado grandemente la capacidad de negociación de los sindicatos.

Héctor Vásquez Fernández*

Los referentes más utilizados por los sindicatos en la negociación de los salarios han sido los niveles salariales del medio laboral en que actúan, básicamente los de aquellas empresas del mismo sector económico, y el Índice de Precios al Consumidor, IPC. Al principio de la negociación los sindicatos están pensando mucho en los salarios de las otras empresas del sector, pero al final todo el conflicto se resuelve en torno al IPC: los sindicatos tendrán como objetivo situarse unos puntos por encima de este índice, que les permita incrementar –y no solo recuperar– el valor de sus salarios, así sea solamente por unos pocos meses, en tanto que los empleadores intentarían imponer incrementos iguales o inferiores al índice de precios al consumidor, pensando en mantener la ventaja competitiva que les pueda representar unos costos laborales más bajos que los del medio.

La ausencia de otros referentes tiene que ver con la casi total falta de preparación técnica e informativa con que los sindicatos abocan el proceso de la negociación: muy pocos sindicatos elaboran sus pliegos de peticiones sobre la base de un estudio acerca de las características socio-económica de sus afiliados y del estudio de los balances y de las condiciones productivas, económicas y financieras de las empresas. Esta carencia debilita la negociación sindical, ya que no permite definir las mejores estrategias, lo que ha sido causa de muchas equivocaciones, que suelen resultar muy costosas para los trabajadores.

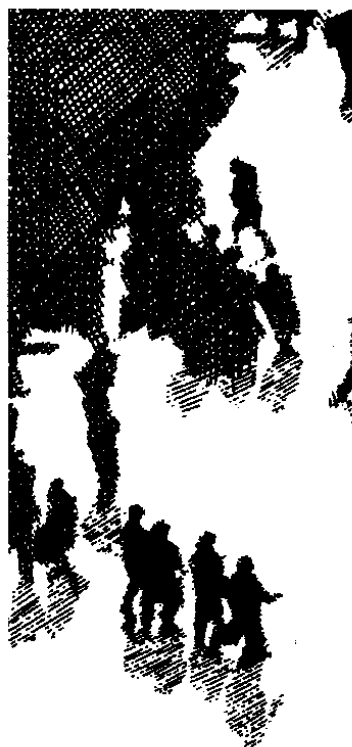
A partir de la negociación del Pacto Social de Salarios, Precios y Productividad, algunos sindicatos empiezan a incorporar el concepto de productividad a la negociación colectiva, un elemento que hace ya muchos años hace parte de la cultura de las negociaciones laborales en otros países, particularmente en Europa.

* Responsable Programa de Asesorías ENS.

En nuestro medio los sindicatos han tendido a asociar la productividad con mayores incrementos de la explotación y de la intensificación del trabajo, y por ello siempre ha habido mucha resistencia para que se involucren con aquellas iniciativas de las empresas que se proponen mejorar los niveles de productividad. Esta conducta tiene relación con el hecho de que la mayoría de las empresas no han desarrollado una cultura de la productividad y desconocen los diversos factores que la componen, por lo que muchas de las estrategias empresariales se centran predominantemente en sólo uno de sus factores, la fuerza laboral, intensificando su explotación a expensas de la calidad de vida de los trabajadores y de las condiciones de su trabajo.



Globalización y apertura a la manera neoliberal



Los cambios que a partir de 1970 se han producido en el contexto mundial, como la globalización económica y la formación de un mercado de trabajo mundial, obligan a un cambio en las estrategias sindicales en la medida en que estos procesos han estado impuestos a la manera neoliberal, es decir, en interés del capital y de las empresas multinacionales, y no de los pueblos y de sus trabajadores, por lo que la integración no ha significado más que la integración del capital y el sometimiento de los trabajadores y los mercados nacionales por parte de las empresas multinacionales, a partir de un fenómeno que viene a configurar una nueva forma de colonialismo.

Las pruebas de esta situación las podemos hallar en por lo menos dos fenómenos: uno lo representa el hecho de que los países pobres todavía siguen dependiendo excesivamente de la exportación de sus productos primarios, los cuales según el Banco Mundial apenas representan no más del 3,5% del PIB combinado de los países ricos; el otro hecho es que, según el mismo Banco Mundial, « la característica dominante de la economía moderna es la divergencia en la relación del ingreso per cápita entre los países más ricos y los más pobres, la cual aumentó de 11 en 1870 a 38 en 1960 y a 52 en 1985 » (Informe sobre el desarrollo mundial, 1995. «El mundo del trabajo en una economía integrada». Banco Mundial)

Durante el gobierno de Gaviria al país se le impuso un modelo cuyas consecuencias apenas están empezando a aflorar. Toda la estrategia de «desarrollo» y de «integración» se limitó a las siguientes medidas: reducción de los niveles arancelarios, expedición de la ley marco de comercio exterior, reestructuración técnica y operativa de la aduana, adopción del estatuto antidumping, establecimiento de zonas de libre comercio, reformas al sistema financiero y la flexibilización del mercado de capitales, y, finalmente, las reformas a la legislación laboral y al sistema de seguridad social.

En el fondo, el eje fundamental del proceso de integración reside en el aprovechamiento de los bajos costos laborales, como única ventaja comparativa para competir en el escenario de un mercado abierto. Paradójicamente, los graves problemas por lo que hoy atraviesa la economía del país - aumento del número de empresas en concordatos o en procesos de liquidación, incremento de los índices de desempleo, crecimiento del sector informal, incremento de los niveles de pobreza - están siendo originados en

parte por la competencia de productos manufacturados provenientes de países con costos laborales aún más bajos. En este sentido, no solamente resulta errática, sino además, antiética, una estrategia como la neoliberal: siempre se encontraran países en los que, a través de medidas dictatoriales, se les imponga a los trabajadores bajos costos laborales e injustas políticas de distribución de los ingresos.

En este sentido los neoliberales colombianos resultaron ser «mas papistas que el papa», ya que se apartaron completamente de las recetas del Banco Mundial. Según este organismo, los ejes de una política de desarrollo deberían estar en los siguientes aspectos:

- Inversión en educación y capacitación de la población.
- Inversión en caminos y en maquinaria.
- Apoyo a explotaciones agrícolas familiares.
- Inversión en el mejoramiento de la salud y la nutrición de la población.
- Creación de un marco macroeconómico estable para la inversión y el ahorro.

En el centro de las estrategias propuestas por el Banco Mundial está la preocupación por mejorar el nivel competitivo de los países.



Estrategias sindicales frente a la productividad

La competitividad de un país está estrechamente ligada a los niveles de productividad de la industria. Entre desarrollo industrial, incremento de la producción y de la productividad por trabajador, se presenta una íntima conexión con las posibilidades de ampliar las oportunidades de empleo y el mejoramiento de los salarios, así al menos lo confirma la experiencia de algunos países asiáticos que han logrado una inserción exitosa en los mercados internacionales mediante el desarrollo competitivo de sus economías: en ellos, como parecen confirmarlo los datos del Banco Mundial, entre 1970 y 1990 los salarios del sector manufacturero aumentaron en términos reales en un 170%, en tanto que el empleo en ese sector aumento en un 400% (Banco Mundial. o.c.)

La productividad es un indicador que nos mide la relación de eficiencia entre los diversos factores de producción: fuerza de trabajo, capital, materias primas e insumos energéticos. Según David J. Sumanth, que ha escrito uno de los textos más completos sobre el tema¹, la productividad puede tener una gran importancia en por lo menos los siguientes aspectos:

1. DAVID J. SUMANTH. Ingeniería y administración de la productividad. Ediciones Mc Graw Hill. 1990

- Contribuye a bajar el costo de vida mediante la producción a menores costos por unidad de producto.
- Mejora la posición económica de los países y de las empresas por la vía de mejorar sus niveles de competitividad.
- Incrementa los niveles de empleo a través del ofrecimiento de un volumen mayor y más diversificado de productos.
- Mejora la calidad de vida de los trabajadores mediante la incorporación de una parte de los mayores niveles de productividad como parte del ingreso salarial.

Estas posibilidades se presentan sólo a condición de que los sindicatos definan claras estrategias de intervención frente a las empresas y el estado.

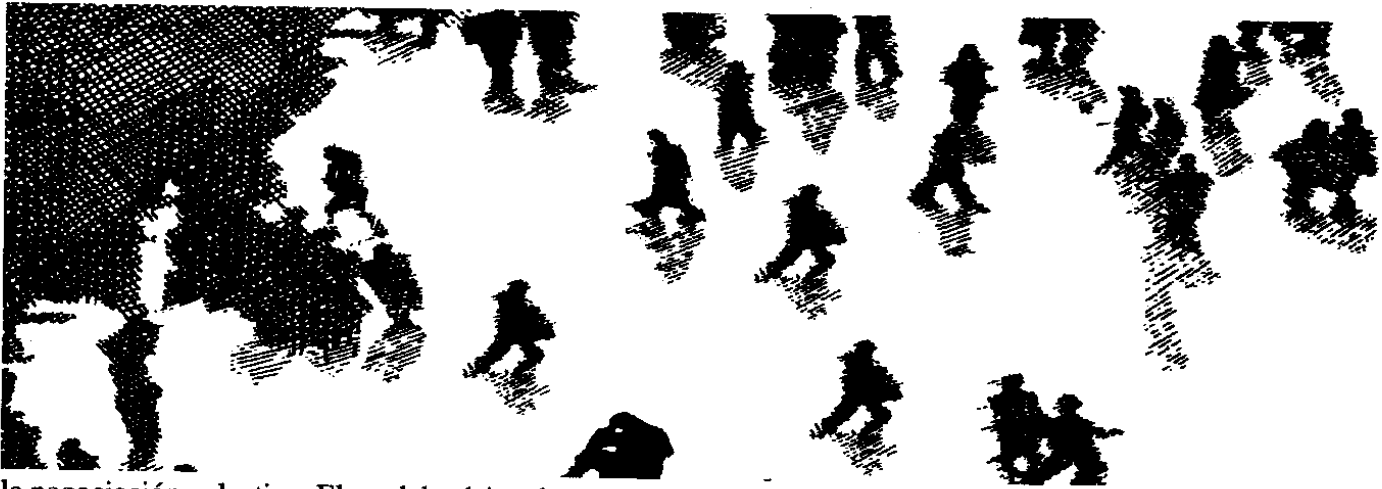
Para que los sindicatos se involucren en procesos de mejoramiento continuo de la productividad y de la competitividad, hace falta cambios en las políticas laborales. En este sentido, el documento del Pacto Social anticipaba un diagnóstico en torno a las políticas negativas para la productividad: la inestabilidad y la precariedad en el empleo, la baja calificación de la mano de obra, la distribución inequitativa del ingreso y el deterioro del salario real.

Una estrategia de mejoramiento de la productividad, tiene que basarse en el compromiso de compartir los resultados de los mayores niveles de productividad del trabajo, lo cual debe significar el mejoramiento de los niveles de estabilidad, las condiciones de trabajo y las remuneraciones, es decir, que mayores niveles de productividad tienen que traducirse en mejor calidad de vida para todas aquellas personas involucradas en el proceso de trabajo.

En segundo lugar, es necesario un cambio radical en la cultura que domina las relaciones laborales. En la medida en que las relaciones de trabajo implican la existencia del interés común de tener empresas fuertes y competitivas, que garanticen trabajo y calidad de vida para todos, se hace necesario desarrollar una dinámica de relaciones diferentes entre sindicatos y empresas, que redimensione el conflicto natural que surge de las diversas posiciones que se ocupan dentro de las relaciones de trabajo, situándolo en un plano cooperativo de solución conjunta de problemas. Esto supone abrir las relaciones de trabajo a procesos de gestión más abiertos, participativos y democráticos, en los cuales el trabajador y la trabajadora vivan plenamente sus derechos sociales y políticos y asuman su estatus de *persona*.

Nonkonformist

En tercer lugar, este proceso implica un cambio radical en los esquemas de



la negociación colectiva. El modelo típico de nuestras negociaciones laborales es aquel donde el conflicto fundamental está generado por el reparto de unas sumas fijas, en el cual uno gana lo que el otro pierde, característico de las negociaciones de tipo distributivo. Se hace necesario crear condiciones que faciliten esquemas integrativos de negociación, en el que las partes, a través de procesos de negociación permanentes, acuerden la mejor forma de incrementar los resultados en un proceso en el que todos ganen.

Un modelo así supone la existencia de actores fuertes —empresas y sindicatos— que compartan altos niveles de información sobre todos aquellos factores que intervienen en el proceso de trabajo: financieros, productivos, económicos, laborales, tecnológicos, etc., en medio de un ambiente de respeto, reconocimiento y confianza recíproca.

Finalmente es necesario integrar dentro de los procesos de trabajo programas de capacitación, educación e investigación. La mayoría de las empresas cuentan con importantes insumos para desarrollar programas integrales de formación y capacitación: talleres, laboratorios, personal profesional y técnico, que constituyen recursos que permiten capacitar, no sólo para el trabajo, asunto esencial dentro de una estrategia de mejoramiento de la productividad y de la calidad, sino también para la vida, lo cual supone que entre empresa y sindicato concierten los contenidos de los programas de formación y capacitación.





dd.hh.

Hacia una cultura de los derechos humanos

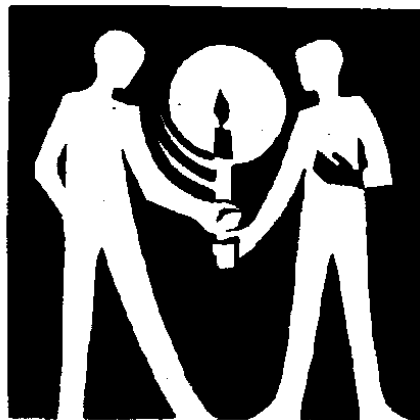
Liliana María López*

Una mirada a la realidad colombiana de hoy, nos sigue mostrando la abismal distancia existente entre el país real y el país formal (el de la Constitución de 1991). Esta ruptura entre el mundo de lo real y de la norma, tiene como máxima expresión la crisis generalizada de violencia y de violación a los derechos humanos que continúa en su marcha ascendente a pesar de nuevo marco constitucional. En Colombia las alternativas y principios de convivencia y la posibilidad de construcción de una cultura de los derechos humanos encuentran serios obstáculos para concretarse, como consecuencia de las prácticas de actores violentos.

La inexistencia de una cultura de los derechos humanos, esto es, de un consenso intersubjetivo acerca de, un sistema de valores y fines colec-

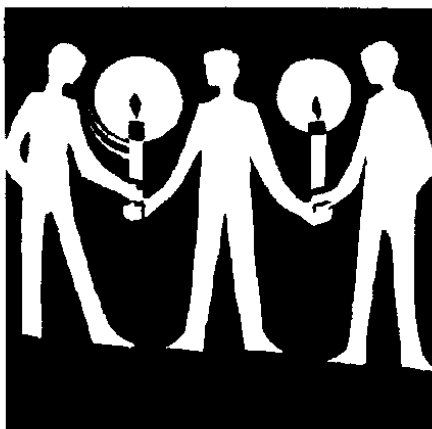
tivos sustentados en los principios de igualdad, libertad, dignidad y autonomía; es la consecuencia directa del cierre progresivo de los espacios de encuentro entre el Estado y la sociedad civil, del desencanto con la política, del escepticismo frente a los derechos humanos, y de la inoperancia de los organismos encargados de protegerlos. Estos aspectos se materializan en la existencia de unos individuos para los cuales, la otredad, la tolerancia, lo ético y lo público son referentes difusos.

En esencia, los asesinatos, las desapariciones, las masacres y las prácticas de actores violentos nos permiten entender la crisis colombiana a partir de dos elementos: En primer lugar, como producto de esa distancia entre el reconocimiento formal y jurídico de los derechos humanos y una realidad que tiene como referente empírico la continua violación de estos derechos y, en segundo lugar, como la quiebra de nuestras virtudes públicas; entendidas estas como



* Programa de Derechos Humanos y Laborales

aquel territorio de identidad social dentro del cual la gramática y la trama de la sociedad se articula a través de referentes simbólicos, éticos y morales que hacen referencia, fundamentalmente, a principios y valores basados en el respeto a la persona, a su dignidad y su autonomía.



En este sentido, hoy se hace necesario pensar en la elaboración de unos criterios públicos de civilidad¹ y de una cultura de los derechos humanos que permita la consolidación de unos principios y normas sobre las cuales podamos ponernos de acuerdo. Como bien lo expresa Carlos Thiebaut, se hace urgente la reconstrucción de nuestras virtudes éticas, pues, "sólo en la medida en que las sociedades actuales alcancen a formular criterios públicos de bondad y, sólo en la medida en que esos criterios estén vinculados a formulaciones explícitas de su identidad

moral y se expresen, por así decirlo, en el lenguaje de su sensibilidad ética, podrían afrontar adecuadamente los graves problemas, nuevos y viejos a los que nos enfrentamos como humanidad."²

La formulación de unos criterios públicos de civilidad toma cuerpo en el discurso de los derechos humanos cuando estos derechos incorporan las nociones de respeto, dignidad y autonomía a su lenguaje normativo, pero sobre todo, cuando la sociedad ve en este lenguaje normativo una forma de regular sus acciones y resolver sus conflictos.

En este sentido, pensar éticamente nuestra sociedad y transformarla en ésta dirección nos remite a formular estos criterios públicos de bondad como una de las posibles alternativas a la situación de crisis de nuestro país. Se piensa en estos criterios porque se asume que es indispensable

Violación de los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados entre enero y julio de 1996

Tipo de violación	No. de casos	%
Asesinatos	96	25.88
Desaparecidos	9	0.27
Torturados	1	
Detenidos	31	11.05
Desplazados	41	7.77
Despedidos	14	3.77
Atentados	14	

Fuente banco de datos ENS.

1. Los criterios públicos de civilidad se pueden igualar a los criterios públicos de bondad, entendiendo estos últimos como un conjunto de principios que desde un discurso práctico-normativo explican el tejido moral concreto de nuestras sociedades. Sobre el sentido de los criterios públicos de bondad en las sociedades contemporáneas véase: Thiebaut, Carlos, "Derechos Humanos: Frágiles virtudes de la modernidad". En: Herrera María (Coord). *Jürgen Habermas: Ética y Política*. Madrid, Alianza, p. 193 y ss.
2. *Ibid.* p. 193-194.




ble una moral pública, esto es, un horizonte común que se constituya en el mínimo que garantice los derechos humanos y la dignidad humana. Finalmente, es necesario anotar que esta reflexión se realiza desde una concepción de la persona, en la cual, coinciden el valor en sí del individuo³ y su autonomía moral⁴ como valores compartidos por todos los individuos en un contexto en el cual, el individuo se convierte en ciudadano sin dejar de ser individuo.

A manera de conclusión

El respeto recíproco y la dignidad son dos aspectos fundamentales para hablar de una ética de derechos. La formulación de unos criterios públicos de bondad es la síntesis de estos

dos valores. Actuar éticamente, es entonces, partir del reconocimiento de la dignidad de cada persona.

Sin embargo, en contradicción con estos conceptos, que se constituyen en los principios sustantivos de los derechos humanos, y en contradicción con los artículos de la Constitución que nos hablan del derecho a la vida, a la libertad y a la asociación, se constata que el mundo sindical sigue siendo un sector profundamente vulnerable a la práctica de actores violentos que intentan romper sus formas de organización.

La cifras que a continuación se presentan expresan, precisamente, lo mencionado, esto es, la inexistencia de una cultura de los derechos humanos y la paradoja existente entre el país real y el país formal. 

3. El valor en sí del individuo hace referencia a que el ser humano reconocido en su dignidad es un fin en sí mismo y no puede ser instrumentalizado. Sobre la formulación del ser humano como fin en sí mismo véase: Kant, Manuel. *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. México, Editorial Porrúa, 1990. p. 44.

4. El concepto de autonomía remite, desde la filosofía política, a la posibilidad que tienen los individuos de actuar sin ser obstaculizados –libertad negativa– y a la posibilidad de autolegislarse, esto es, ser sujeto activo de legislación –libertad positiva.

Contra los CAPS

Queremos reseñar en este breve escrito, la participación de la ENS en las acciones que en la ciudad de Pereira viene adelantando el colectivo de abogados ASEJURIS para defender los derechos de los trabajadores del Estado vinculados bajo la modalidad de contratos administrativos de prestación de servicios.

El colectivo de abogados ASEJURIS viene trabajando en torno a esto desde hace algún tiempo e invitó a la Escuela, por la labor que ha hecho en el mismo sentido, a participar en una reunión con diversos sindicatos de estatales de Pereira. La reunión se hizo el día 30 de septiembre pasado y en ella la ENS expuso las acciones de todo tipo que viene adelantando desde el año anterior para defender los derechos de estos trabajadores. En la misma reunión se respondieron preguntas de toda clase acerca del tema de los CAPS, pues la pretensión es que la ENS participe en el proceso en la mencionada ciudad; para tal efecto, nos invitan a que participemos en un Seminario Regional sobre los CAPS próximo a organizarse.

En la misma línea, y para resaltar, hay que informar que el *Procurador Departamental de Risaralda*, Luis Arquímedes Echeverry Granada, envió una circular a todos los funcionarios nominadores de aquel Departamento, en el sentido de que se abstuvieran de suscribir más CAPS puesto que se estaban desconociendo derechos laborales y que de persistir daría lugar a acciones disciplinarias. Para afirmar tal cosa, el Procurador acompañó la circular con fotocopias del libro *Ensayos Laborales 6*, realizado y editado por la ENS.

Nos complace entonces que la labor de la Escuela sea tenida en cuenta por otras organizaciones que también le apuestan a defender los intereses de los trabajadores en las relaciones laborales; pero más que eso, nos complace que los derechos de estas personas vinculadas a través de la artificiosa figura, encuentren en cualquier lugar del país, por cualquier vía, con o sin nuestra ayuda, su materialización.

vida de la ens



Correos
de Colombia



Adpostal

Estos son nuestros servicios ¡Utilícelos!

- Servicio de correo ordinario
- Servicio de correo certificado
- Servicio de certificado especial
- Servicio de encomiendas aseguradas
- Encomiendas contra reembolso
- Servicio de cartas aseguradas
- Servicio de filatelia
- Servicio post-express
- Servicio electrónico BUOFAX
- Servicio internacional APR/SAL
- Servicio "CORRA"
- Servicio Respuesta Comercial
- Servicio tarifa postal reducida
- Servicios Especiales

**Teléfonos para quejas
y reclamos:**

334 03 04 - 341 55 36

Santafé de Bogotá

¡Cuenta con nosotros!

Hay que creer en los Correos de Colombia