

# CULTURA & TRABAJO

REVISTA DE LA OERS

NÚMERO 46



## La solidaridad

En esta edición: Ricardo Sánchez,  
Beatriz Restrepo, Darío Acevedo y Patricia Nieto

**EDITORIAL**

Paz y diálogo... con todos **3**

**COYUNTURA LABORAL**

**5** Salario integral:  
Menos empleo, más pobreza  
Equipo de redacción inmediata

**8** El trabajo asociativo, un  
instrumento para  
deslaboralizar  
la contratación estatal  
Norberto Esos Navarro

**15** ¿Y la libertad sindical qué?  
-Una crónica-  
Patricia Nieto

**22** Trabajo de mujeres:  
poder para la democracia,  
poder para la paz

**TEMA CENTRAL**

La solidaridad

**26** El valor de la solidaridad  
Ricardo Sánchez

**32** Solidaridad de especie  
y solidaridad de clase  
Indagando a Marx  
Jorge Giraldo Ramirez

**36** La solidaridad  
y los derechos humanos  
Liliana María López

**39** Rivalidad social  
entre mujeres  
-vs- sororidad  
Rocío Pineda García

**42** Acerca de la solidaridad  
Beatriz Restrepo Gallego

**INVITADO ESPECIAL**

**45** La ética y la política hablan  
de distinta manera  
al ser humano  
Entrevista a José Luis  
Aranguren  
Empar Pineda

**RESEÑAS**

**47** La participación  
del trabajador en la empresa  
en transformación  
Héctor Vásquez Fernández

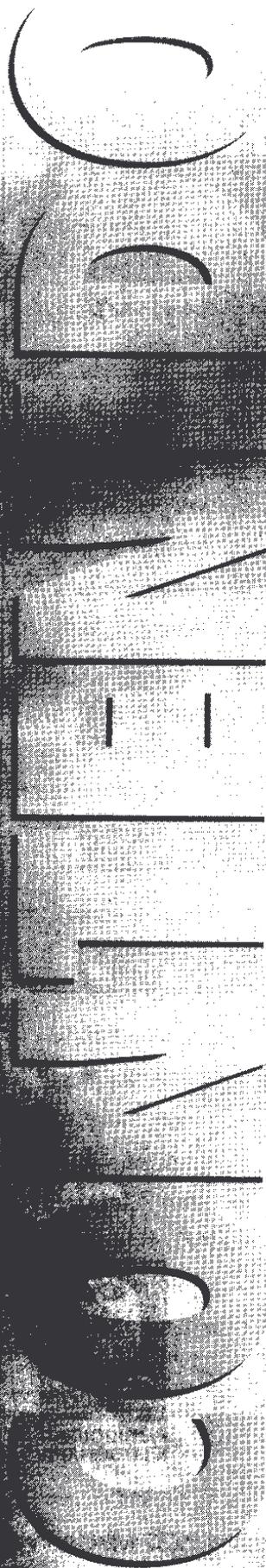
**TABLERO**

**50** La OMC  
y los derechos sociales

**DERECHOS HUMANOS**

**52** Trabajadores y sindicatos:  
A camellar duro por la paz  
Darío Acevedo Carmona

**56** CLIMA LABORAL



# Paz y diálogo... con todos

*Una vez iniciada la campaña electoral por la Presidencia de la República la paz se convirtió en el tema dominante en el país. Y para ser más claros hay que decir que de todos los episodios que rondan los escenarios de la paz, el más destacado hasta ahora es la instalación de la Asamblea Permanente de la Sociedad Civil por la Paz.*

*Hay mucha confusión sobre el tema, múltiples aspirantes al papel de interlocutores, mediadores y expertos, decenas de propuestas —incluso de quienes no les corresponde como cierto ministro alemán—, exceso de incoherencia y divagación en las propuestas del gobierno y aún más excesiva arrogancia de los actores armados... pero, colocar la paz como tema prioritario del país es ya un avance destacable.*

*Lo que preocupa es la nula proporcionalidad que el Gobierno insinúa en su política social y en su trato a las organizaciones civiles. Es necesario promover el diálogo con los actores de la guerra, pero no debe utilizarse como ardid para eliminar el diálogo social. Es plausible propiciar las condiciones de acercamiento con la guerrilla, pero sin abrir un frente de confrontación con las organizaciones populares.*

*Esta preocupación ya fue manifestada por la Comisión Nacional de la Asamblea Permanente de la Sociedad Civil por la Paz: Las medidas económicas y sociales del gobierno, que parecen concentrarse alrededor del plan de ajuste, "no pueden sacrificar la inversión social ni los intereses de las mayorías nacionales".*

*Diálogo con todos, con el pueblo primero. Acuerdo con todos, a costa de los derechos fundamentales de la gente, no* ☪

## Salario integral

# Menos empleo, más pobreza

Por

*Equipo de redacción inmediata*

DURANTE LAS DOS ÚLTIMAS DÉCADAS, QUE COINCIDEN CON LA APERTURA ECONÓMICA, sectores importantes de la dirigencia del país han intentado eliminar lo que el ex-presidente López Michelsen denominó “arandelas” salariales. Competitividad, eficiencia, modernización, liberalización, han sido los argumentos para desmontar las prestaciones sociales y unificarlos en lo que se ha llamado “salario integral”.

La última razón esgrimida para la generalización del salario integral es la necesidad de generar empleo. Esa razón se expuso en 1990 cuando se aprobó la Ley 50 y esa ley, ya lo sabemos, no sólo introdujo el salario integral a partir de los 10 salarios mínimos sino que también eliminó de hecho la retroactividad de las cesantías y la pensión-sanción e introdujo una nueva modalidad de contratos con 36 horas de jornada y salario semi-integral.

Sabemos también que la Ley 50 no creó nuevos empleos sino que desmejoró la calidad de los existentes y generó una mayor presión sobre el mercado de trabajo.

## Otros recursos para el empleo

Convengamos en que la prioridad de la política social en Colombia debe ser el empleo. ¿Es el salario integral la vía más eficiente de liberar recursos para el empleo?

A continuación presentamos los escenarios posibles de generación de empleo mediante la aplicación del salario integral y la destinación de recursos liberados de las tasas de interés y de la lucha contra la corrupción o provenientes de las ganancias del sector privado de la economía colombiana<sup>1</sup>. Obviamente, hay otros como el gasto público que no examinamos acá.

– Disminución en las tasas de interés

Si el dinero liberado de una disminución del uno por ciento (1%) en las tasas de interés se dedicara a generación de empleo, este año se crearían 252,431 empleos. Esto teniendo en cuenta que la actual cartera bruta del sistema financiero asciende a 41.7 billones de pesos<sup>2</sup>.

– El 10% de las ganancias de los grupos económicos

1. Hemos establecido la correlación entre inversión y empleo efectuando un ejercicio de regresión ajustada entre los años 1950 y 1993, con actualización a pesos de 1998 –fuente DANE, Dirección Nacional de Planeación–. Para el conjunto del ejercicio hemos tomado los ingresos en 1997 de trabajadores de dos hasta seis salarios mínimos y hemos calculado su liquidación de acuerdo a los parámetros establecidos en la Ley 50 –fuente DANE–.

2. “Negro semestre para las entidades financieras”. Portafolio, 29 de julio de 1998, p. 9.

FUENTE DE RECURSOS	EMPLEOS GENERADOS EN UN AÑO
Un año de corrupción estatal	605,350
Liberación de 1% en tasas de interés	252,431
10% de utilidades de grandes empresas	167,598
Salario integral	132,091
10% de utilidades de grupos	113,069

Si los 19 grupos económicos más importantes del país invirtieran en generación de empleo el 10% de sus utilidades de 1995, se podrían crear este año 113,069 empleos<sup>3</sup>.

– El 10% de las ganancias de las grandes empresas

Si las utilidades netas obtenidas en 1997 por las 100 empresas no estatales y no financieras más grandes de Colombia se invirtieran en generación de empleo, en 1998 se podrían crear 167,598 empleos<sup>4</sup>.

– Los recursos de la corrupción

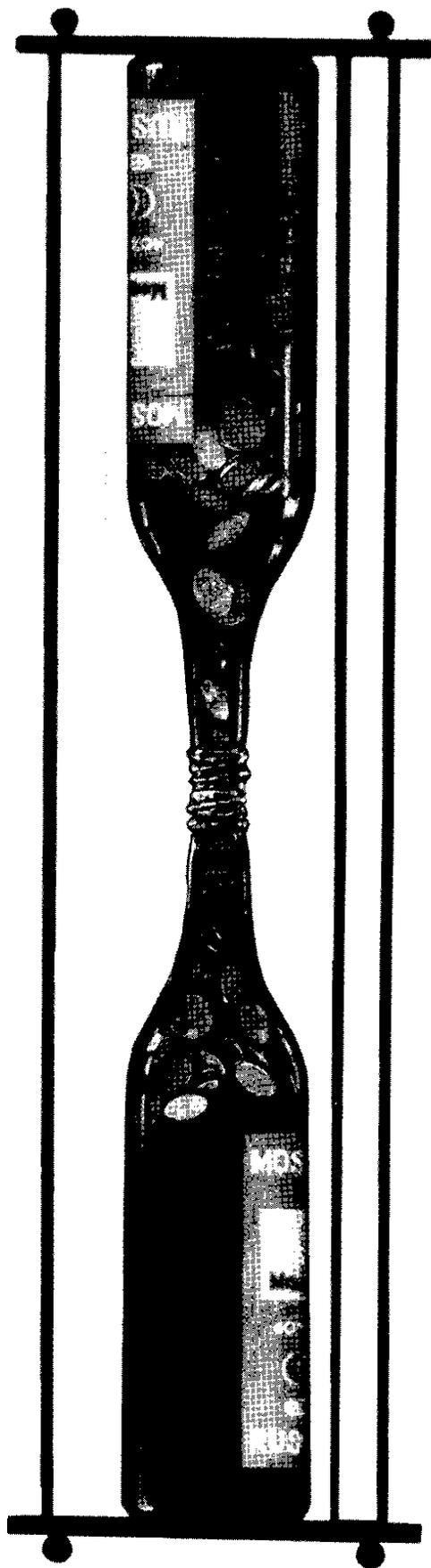
Si el monto total de los robos que se cometen contra el Estado anualmente, recordando que también existe corrupción privada, se dedicara a crear empleo, este año se podrían abrir 605,350 puestos de trabajo<sup>5</sup>.

3. Las utilidades finales de estos grupos en 1995 fue de 1.867.837 millones de pesos. Poder & Dinero, N° 44, marzo de 1997.

4. Datos obtenidos de revista Dinero, N° 65, julio 21 de 1998. Semana, N° 831, abril 6-13 de 1998.

5. Dicho monto asciende a un billón de pesos anuales. El Espectador, 17 de mayo de 1998, p. 3B.





## Otros perjuicios del salario integral

Los costos laborales que se ahorrarían los empresarios por la aplicación del salario integral no sólo aportarían menos a la generación potencial de empleo que otros recursos, sino que además acarrear otros perjuicios que inciden en los servicios de seguridad social y afectan indirectamente otras fuentes de generación de empleo.

– Disminuye el ahorro forzoso

Prácticamente el único ahorro de los trabajadores asalariados son las cesantías, aún incluso para el caso de los trabajadores de ingresos medios. Ello lo demuestra el hecho de que a junio de 1998 para comprar la canasta familiar obrera se necesitaban 2.38 salarios mínimos y para la de empleados eran indispensables 6.05 salarios mínimos.

El ahorro perdido en cesantías por aplicación del salario integral alcanzaría la suma de 938,510 millones de pesos anuales.

– Afecta las instituciones de la seguridad social

Si tomamos como referente la forma de liquidación de aportes a la seguridad social y parafiscales establecida en la Ley 50, la base de liquidación disminuirá en un 9% con relación a la actual, lo que significaría una pérdida para estas entidades (Sena, ICBF, Cajas, ISS, fondos privados) de 274,932 millones de pesos anuales.

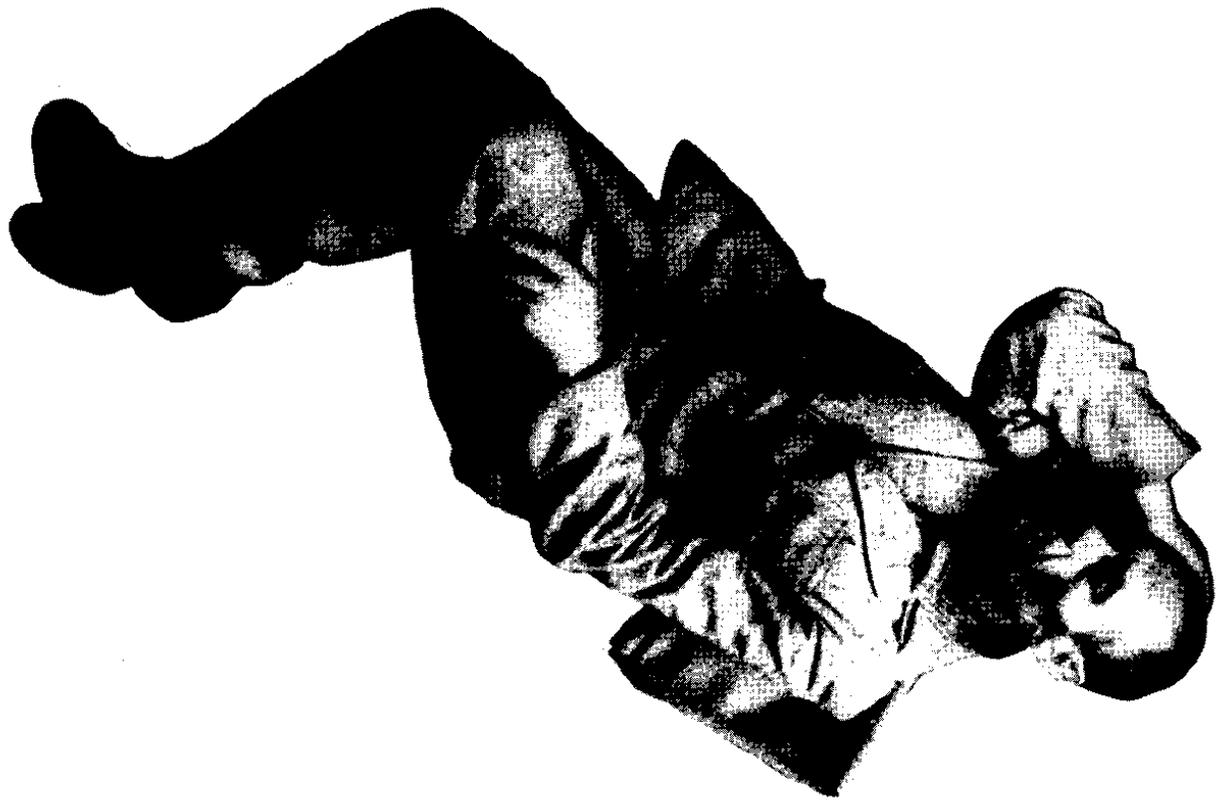
– Desestimula la creación de nuevos puestos de trabajo

Si el salario integral incluyera, como está establecido en la reglamentación de la Ley 50, los sobrepagos por horarios nocturnos, extraordinarios, dominicales y festivos, lo consecuente es que los empleadores procuren explotar al máximo las posibilidades de los trabajadores contratados extendiendo la duración del trabajo de cada uno de ellos.

El salario integral produce exactamente el efecto contrario de la propuesta de la jornada laboral de 40 horas hecha por las centrales sindicales, Acopi y el excandidato Horacio Serpa.

– Afecta los ingresos de los trabajadores

El salario integral permite una mayor explotación de



### INGRESOS DE UN TRABAJADOR DE DOS SALARIOS MÍNIMOS

	SALARIO ACTUAL	SALARIO INTEGRAL
Ingreso básico	407,652	529,943
Prestaciones	88,982	
Vacaciones	16,958	22,046
Recargos <sup>6</sup>	83,569	
Total	597,168	551,994

la fuerza de trabajo puesto que no remunera el trabajo nocturno ordinario ni el trabajo extraordinario de ninguna clase.

Los años transcurridos desde 1990 son una prueba fehaciente de que en Colombia el empleo no es prioridad, como lo afirma Eduardo Sarmiento. En 1997 la actividad industrial creció en 2.63% mientras el empleo industrial cayó en 5.49%. Los propios industriales aseguran que “la mejoría de la productividad, en parte se debe a los ajustes de personal”.<sup>7</sup>

Los argumentos aquí presentados muestran que el resultado concreto de la aplicación del salario integral no sería la generación de empleo sino el deterioro del ahorro, de la seguridad social, de los ingresos de los trabajadores y del empleo mismo. El objetivo más claro del salario integral es la disminución de los costos laborales que ya son de los más bajos del mundo<sup>8</sup> (i)

6. Recargos mínimos calculados como 12 horas ordinarias nocturnas, 12 horas extras diurnas y 8 horas extras diurnas dominical al mes.

7. “Balance de la economía colombiana en 1997 y perspectivas en 1998”. Revista ANDI, N° 149, 1998.

8. El salario real hora colombiano sólo está por encima de Indonesia y China según estudio para 31 países efectuado por el banco Morgan Stanley. Portafolio, 9 de julio de 1998, p 11.

# El trabajo asociativo

## Un instrumento para deslaborarizar la contratación laboral

Por  
**Norberto Ríos Navarro**  
Director

EL ESTADO COLOMBIANO EN DESARROLLO DE SU POLÍTICA DE ESTÍMULO A LA GENERACIÓN DE EMPLEO, ha dado forma jurídica a las cooperativas y a las empresas de trabajo asociativo.

Las primeras son asociaciones inscritas en el marco legal y en los principios del cooperativismo y por tanto sin distribución o retorno individual de los excedentes generados en las actividades desarrolladas por los asociados y las segundas son asociaciones de pequeños productores o de profesionales con fines de lucro individual, cuya característica central consiste en que los asociados realizan las actividades propias del objeto social de la empresa, es decir, los asociados son los ejecutores directos de las actividades económicas de la empresa.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado retribuyen el trabajo de sus asociados por medio de compensaciones mensuales y de aportes a la seguridad social y las Empresas de Trabajo Asociado retribuyen el trabajo con los excedentes o ganancias generadas en la actividad económica, bajo la modalidad de avances mensuales.

Como estímulo a la asociación de trabajadores o de pequeños empresarios, en EAT o en CTA, el Estado ha creado regímenes especiales expresados sobre todo en excepciones laborales o tributarias, el hecho más notable y común a ambas, es la excepción de aplicación del *régimen laboral* para las personas que tienen las calidades de asociadas y trabajadores directos de ellas.

### Características básicas de las entidades de trabajo asociado

**Empresas Asociativas de Trabajo**  
*Objeto social.* Producción, comercialización o distribución de bienes básicos de consumo familiar y prestación de servicios, de manera individual o colectiva, encaminada a la producción, comercialización y distribución de los bienes de consumo familiar, es decir, las actividades de este tipo de empresas se restringe a las actividades de producción o de servicios sólo de bienes de consumo familiar.

*Asociados.* Para actividades de producción máximo 10 y para actividades de prestación de servicios máximo 20; mínimo de asociados 3.

*Aportes.* Los asociados pueden participar en la empresa a partir de los siguientes tipos de aportes:

– *De trabajo.* Todo asociado aporta como elemento básico su capacidad productiva, pero adicionalmente puede aportar una destreza, tecnología o conocimiento expresado en propiedad intelectual.

– *Económicos.* Éstos pueden estar representados en bienes muebles, inmuebles o en dinero para la constitución del capital semilla o de inicio de la empresa.

*Distribución de excedentes.* Estos se distribuyen al final de cada ejercicio económico en proporción a los aportes de cada asociado.

*Avances.* Son adelantos en dinero que se da a los asociados y son descontables de la participación en las utilidades de cada ejercicio económico.

*Aportes a la seguridad social.* La empresa debe afiliar a sus asociados a la seguridad social; para cubrir estos costos



podrá constituir reservas con recursos provenientes de las utilidades

*Régimen tributario.* Las EAT están exentas de pagos de impuestos por renta y patrimonio. Las utilidades de sus asociados, provenientes de los aportes laborales, están exentas del pago de impuesto a la renta en un 50%.

*Personería jurídica.* Las EAT se inscriben en las cámaras de comercio, las cuales les asignan una personería jurídica y ésta se registra en la subdivisión de trabajo asociativo e informal del Ministerio de Trabajo, quien tiene facultad de control sobre ellas.

*Normas que las rigen.* Ley 10 de 1991 y el decreto 1100 de 1992

### **Cooperativas de trabajo asociativo**

*Objeto social:* producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria. A diferencia de las EAT a las cooperativas no se les restringe las actividades económicas para su actuación, pero la ley les exige las siguientes condiciones de operación:

a. Ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios de labor o de los derechos que proporcionan fuentes de trabajo o de los productos de trabajo.

b. Organizar directamente las actividades de sus asociados con autonomía administrativa y asumir los riesgos en su realización.

c. Trabajo a cargo de los asociados y sólo en forma excepcional con no asociados pero deben ser vinculados bajo contrato laboral.

*Asociados.* El número mínimo para constituirse es de 10 asociados y a partir de allí podrá afiliarse todas las personas que le sea posible.

*Aportes.* El asociado vincula su trabajo personal y algún aporte económico al de-

sarrollo de la empresa como capital semilla y adicionalmente, debe pagar una cuota mensual o como aporte social mensual.

*Distribución de excedentes.* Parte de los excedentes pueden retornar a los asociados como complemento de las compensaciones.

*Régimen tributario.*

*Personería Jurídica.* Las CTA se registran en las cámaras de comercio quien les asigna la personería jurídica. El control y vigilancia lo ejecuta el Ministerio de trabajo y el DANCOOP.

*Normas que las rigen.* Ley 79 de 1988 y el decreto 468 de 1990.

## **El espíritu que anima las formas jurídicas de apoyo al trabajo asociado**

Las formas jurídicas que crean y regulan las empresas y cooperativas de trabajo asociado tienen por propósito estimular, a través de favorabilidades, la asociación de personas para que manufacturen productos o presten servicios de manera autogestionaria y con ello generen nuevos empleos y contribuyan al bienestar de las personas que se asocian. Es decir, estas formas jurídicas hacen parte de las políticas y estrategias que el Estado, por intermedio del Ministerio de Trabajo, está en obligación de impulsar a fin de generar empleo, condición esencial de un mínimo de bienestar de los ciudadanos. La iniciativa gubernamental y el acompañamiento normativo del legislador procuran con normas como éstas crear condiciones para generar nuevas empresas y nuevos empleos que ayuden a paliar el grave fenómeno del desempleo.

En los principios cooperativos y en el espíritu que animó a los legisladores al

configurar las normas que dan vida jurídica a las Empresas y Cooperativas de trabajo asociado, es inequívoco el propósito de crear condiciones materiales y jurídicas para que ciudadanos poseedores; sólo de su capacidad o fuerza de trabajo o de ésta y de algún pequeño capital representado en conocimientos, instrumentos de trabajo o dinero, se asociaran para construir empresa y a partir de ella generar su propio empleo y como consecuencia un principio de bienestar para ellos y sus familias.

La creación de nuevos empleos a través de nuevas empresas y la naturaleza colectiva y autónoma, son en resumen el espíritu que anima la normatividad que abre el camino a las Empresas y Cooperativas de trabajo asociado, esta intencionalidad la deja expresa el gobierno cuando en el decreto reglamentario 468 de 1990 establece que las cooperativas de trabajo asociado deben ser propietarias o poseedoras de los medios materiales de trabajo, deben organizar directamente las actividades de sus asociados, tener autonomía administrativa y asumir los riesgos que impliquen los trabajos que ejecuta; es más, cuando se refiere a la modalidad de cooperativas que se constituyen para prestar servicios, bien como complemento a una actividad productiva o como actividad económica específica, deja expreso que debe hacerse de "forma autogestionaria" (artículo 1 del decreto 468); estos condicionamientos reafirman de manera expresa la naturaleza cooperativa, comunitaria, autogestionaria y autónoma de este tipo de empresas.

En cumplimiento de tal espíritu los asociados colectivizan, asocian, sus instrumentos de trabajo, sus muchos o pocos recursos de capital, sus potencialidades laborales, asumen los riesgos o los beneficios que se generan en la operación de la empresa, determinan colectivamente las



formas y condiciones de trabajo. Valga decir, distribución del trabajo, jornadas y horarios, formas de operación, responsabilidades de orientación, seguimiento y control, formas y magnitudes de retribución económica etc., éste es el espíritu, éstos son los elementos que caracterizan el trabajo asociado; por ello se hacen merecedores de favorabilidades y excepcionalidades de parte del Estado y por ello renuncian a los beneficios que implica un contrato de trabajo.

El trabajo asociado concurre al escenario del mercado, bien sea de generación o venta de productos o servicios, como agente económico directo y autónomo, es decir, no concurre a través de o como intermediario de otro agente económico, o dicho de otra manera las empresas de trabajo asociado no fueron creadas para suplirles o subcontratarles trabajo a otros agentes económicos.

Pues bien, todas las empresas que se constituyen en cumplimiento de tal espíritu, responden de un lado al propósito estatal de generación de nuevas empresas, nuevos empleos, y de otro, potencian el sector solidario de la economía, es decir hacen uso de las ventajas que el Estado les ofrece para crear oportunidades de ocupación y de bienestar a quienes se asocian.

## **Las condiciones de trabajo en las organizaciones de trabajo asociado.**

En principio hay que indicar que, aunque actúen en función de las normas y principios del trabajo asociado, las condiciones del trabajo en el marco de un Empresa o Cooperativa son inferiores a las

que otorga el trabajo cuando se regula por un contrato de trabajo.

Una mirada comparativa de las condiciones de un contrato laboral con las del contrato comercial que establece una cooperativa con sus asociados, evidencia las condiciones de inferioridad y precariedad en que se ponen, por regla casi general, a este tipo de trabajadores. Veámoslo:

*Remuneración incierta.* El monto de la remuneración depende de la bondad de los contratos que se suscriban, para el caso de la cooperativas de prestación de servicios, o de los resultados económicos en las de producción, es más, las remuneraciones de un año pueden ser afectadas por los descuentos o reintegros que se impongan como consecuencia de los déficit o pérdidas de ejercicios anteriores, de estas situaciones resulta entonces la incertidumbre de las remuneraciones.

*Compensaciones económicas parciales o incompletas.* Por lo regular las cooperativas se empeñan en establecer un régimen de compensaciones que se acerque a las prestaciones que brinda un contrato laboral, pero es evidente que no lo logran, hay muchas diferencias con relación al alcance y magnitud de estas compensaciones, pero lo que sí es claro es que una prestación de tan significativo contenido social como el monto o aporte anual con destino a la constitución de un fondo individual para los eventos de cesantía de los asociados, es un fondo de plena utilización por la administración de la cooperativa, por lo regular como capital de trabajo, sin pago de interés por su uso, y lo que es más grave, su devolución en caso de retiro depende de las condiciones financieras de las cooperativas y algunas no son pagadas si el asociado llega ser expulsado de la cooperativa.

*Parcial cumplimiento de sus obligaciones con la seguridad social.* Por lo general las aportaciones a la seguridad social son determi-

formas y condiciones de trabajo. Valga decir, distribución del trabajo, jornadas y horarios, formas de operación, responsabilidades de orientación, seguimiento y control, formas y magnitudes de retribución económica etc., éste es el espíritu, éstos son los elementos que caracterizan el trabajo asociado; por ello se hacen merecedores de favorabilidades y excepcionalidades de parte del Estado y por ello renuncian a los beneficios que implica un contrato de trabajo.

El trabajo asociado concurre al escenario del mercado, bien sea de generación o venta de productos o servicios, como agente económico directo y autónomo, es decir, no concurre a través de o como intermediario de otro agente económico, o dicho de otra manera las empresas de trabajo asociado no fueron creadas para suplirles o subcontratarles trabajo a otros agentes económicos.

Pues bien, todas las empresas que se constituyen en cumplimiento de tal espíritu, responden de un lado al propósito estatal de generación de nuevas empresas, nuevos empleos, y de otro, potencian el sector solidario de la economía, es decir hacen uso de las ventajas que el Estado les ofrece para crear oportunidades de ocupación y de bienestar a quienes se asocian.

## **Las condiciones de trabajo en las organizaciones de trabajo asociado.**

En principio hay que indicar que, aunque actúen en función de las normas y principios del trabajo asociado, las condiciones del trabajo en el marco de un Empresa o Cooperativa son inferiores a las

que otorga el trabajo cuando se regula por un contrato de trabajo.

Una mirada comparativa de las condiciones de un contrato laboral con las del contrato comercial que establece una cooperativa con sus asociados, evidencia las condiciones de inferioridad y precariedad en que se ponen, por regla casi general, a este tipo de trabajadores. Veámoslo:

*Remuneración incierta.* El monto de la remuneración depende de la bondad de los contratos que se suscriban, para el caso de la cooperativas de prestación de servicios, o de los resultados económicos en las de producción, es más, las remuneraciones de un año pueden ser afectadas por los descuentos o reintegros que se impongan como consecuencia de los déficit o pérdidas de ejercicios anteriores, de estas situaciones resulta entonces la incertidumbre de las remuneraciones.

*Compensaciones económicas parciales o incompletas.* Por lo regular las cooperativas se empeñan en establecer un régimen de compensaciones que se acerque a las prestaciones que brinda un contrato laboral, pero es evidente que no lo logran, hay muchas diferencias con relación al alcance y magnitud de estas compensaciones, pero lo que sí es claro es que una prestación de tan significativo contenido social como el monto o aporte anual con destino a la constitución de un fondo individual para los eventos de cesantía de los asociados, es un fondo de plena utilización por la administración de la cooperativa, por lo regular como capital de trabajo, sin pago de interés por su uso, y lo que es más grave, su devolución en caso de retiro depende de las condiciones financieras de las cooperativas y algunas no son pagadas si el asociado llega ser expulsado de la cooperativa.

*Parcial cumplimiento de sus obligaciones con la seguridad social.* Por lo general las aportaciones a la seguridad social son determi-

como es observable entre otros casos, en el de la seguridad social.

Téngase en cuenta que muchas cooperativas se constituyen a partir del registro de sus estatutos pero no inscriben, ante el Ministerio de Trabajo, sus regímenes, en especial el de compensaciones, situación que se presta para que cometan toda clase de arbitrariedades con sus asociados.

## La desfiguración del trabajo asociativo

Hoy en Colombia un número muy significativo de las cooperativas de trabajo asociativo, ante todas las que definen su objeto social en la prestación de servicios, actúan como suministradoras de personal a distintas empresas privadas o públicas. Es más, han sido creadas bajo su égida y sobreviven por los contratos que les suministran y bajo la condición de que respondan a sus orientaciones políticas, técnicas y administrativas.

Estas cooperativas encubren, como lo dice el artículo 153 de la ley 79, "actividades o propósitos especulativos o contrarios a las características de las cooperativas o no permitidos a éstas por las normas legales vigentes".

Las cooperativas, como se ha dicho reiteradamente en este escrito, fueron instituidas para generar nuevos empleos, para facilitar la creación de fuentes de trabajo, no para suplir el existente, ni para facilitar condiciones a los empleadores públicos o privados para alcanzar propósitos *non santum* como: disminución de costos laborales, reducción o eliminación del espacio a los sindicatos, proscripción de la negociación colectiva, evasión de obligaciones parafiscales o hacerle un esguince a la ley como es frecuente entre entidades del Estado, quienes ante las directrices internas de no acrecentamiento de la nómina, o

ante fallos judiciales que limitan su actuación, (sentencia de la Corte Constitucional precisando en qué casos son permitidos los contratos de prestación de servicios) o ante normas restrictivas, acuden al expediente de impulsar o usar las cooperativas de trabajo asociado para nutrirse de personal.

No puede haber trabajo asociativo cuando una cooperativa desarrolla sus actividades con instrumentos de producción que no le son propios, que no poseen, de los cuales no son tenedores en virtud de un contrato especial, ni son aportados por los asociados, cuando no dirige el proceso productivo, ni ejercen autoridad, ni funciones de orientación sobre los trabajadores que ejecutan las labores, en estas condiciones este tipo de cooperativas son por sobretodo entidades suministradoras de personal o administradoras de nómina.

Definitivamente las cooperativas que suministran personal no sólo están por fuera de la ley, están incumpliendo los principios cooperativos y se prestan propósitos, nada nobles, nada solidarios, ausentes de justicia y respeto por las reglas de juego establecidas y bien distintos a aquellos para los cuales fueron creadas.

Pues bien, los empresarios colombianos han encontrado en las formas jurídicas de empresas y cooperativas de trabajo asociado los instrumentos para aplicar políticas de deslaboralización en nuestro país, para ello han contado con la necesidad de los trabajadores de alguna forma de ocupación, con facilitadores entre los administradores de las cooperativas o de testaferros entre los propios trabajadores que se prestan para crear cooperativas con propósitos bien distintos a los establecidos para las organizaciones de naturaleza asociativa. ❧

# ¿Y la libertad Sindical? —Una crónica—

Por

**Patricia Nieto**

*Periodista, escritora y politóloga*

LA OIT, EN UNA DECLARACIÓN TRASCENDENTAL PARA EL SINDICALISMO COLOMBIANO, recomendó al gobierno el reintegro de 209 trabajadores de las Empresas Varias de Medellín. A continuación un recuento de la huelga de 1993.

I

La madrugada del 13 de marzo de 1993 fue tensa para los vecinos del parque de Bolívar de Medellín. La fuerza pública acordonó la zona desde la media noche anterior y comenzó a practicar inusuales operaciones de seguridad. Algunos residentes —vestidos con la indumentaria de los doctores de antes— fueron requisados en la propia entrada de sus casas. Desde las ventanas sus esposas escuchaban las entrecortadas comunicaciones de los oficiales amplificadas a través de radios. Al entrar la madrugada sólo algunos curiosos permanecían en los balcones. Los demás se habían marchado a sus camas con un Padrenuestro entre los labios. Se trataba, por fin, de la recupera-



ción de la Basílica Metropolitana.

Lentamente el cordón de seguridad se cerró. El parque de Bolívar quedó en manos de la policía que se acercaba a las puertas de la Basílica. Durante unos minutos la inminencia del desalojo caldeó los ánimos al interior del templo. Los obreros, protagonistas de la toma, entraron en pánico. Eran las cinco de la mañana, la oscuridad era casi total sobre el Valle de Aburrá y la policía utilizaba contundentes recursos de fuerza. Un tanque cascabel avanzaba por el centro del parque con dirección a la puerta principal del templo. Los obreros, después de recibir instrucciones por una de las ventanas laterales, se escondieron detrás de la puerta que el tanque iba a derribar. No se enfilaron para hacerle frente a la fuerza, se agazaparon en los rincones que prodigaba la inmensa puerta de madera tallada.

A las cinco y media de la mañana la tanqueta embistió el templo. La madera crujió y un rayo de luz iluminó el recinto sagrado. Los policías entraron con vigor, pero el paso de la luz a la oscuridad los dejó ciegos por unos instantes. Mientras ellos avanzaron al interior del templo, los obreros, tomados de la mano, salieron de los rincones, ganaron el atrio y después el parque. Exhaustos y hambrientos, los sesenta obreros desalojados, estaban dispuestos a continuar una protesta iniciada el 18 de febrero en el relleno sanitario.

## II

“La toma del relleno la iniciamos partiendo de la hora en que salen los vehículos, en ese entonces salían a las seis de la mañana. Por ahí a las siete y quince ya nos habíamos tomado el relleno. Claro está que para dirigirnos al relleno nos subimos por la autopista, otros por la carretera vieja a Machado, otros por Acevedo, y así

sucesivamente. Entonces, la gente atendió al llamado y fue así como nos tomamos el relleno sanitario el 16 de febrero”,<sup>1</sup> recuenta Ramón Castro, líder del sindicato de Empresas Varias de Medellín, encargado de las provisiones durante el paro.

La noticia del bloqueo del relleno sanitario ocupó los titulares de los noticieros y las primeras páginas de los diarios locales. “Al borde de una emergencia sanitaria quedó la ciudad, luego de que unos 70 vehículos recolectores de las Empresas Varias de Medellín suspendieran labores por orden del sindicato de trabajadores...”<sup>2</sup> A través de la prensa el Alcalde Luis Alfredo Ramos calificó la acción como un sabotaje en contra de la ciudad; el gerente de Empresas Varias, Héctor Quintero Arredondo, anunció que solicitó al Ministerio de Trabajo una declaración de ilegalidad; y el Secretario General del Sindicato de Empresas Varias, Carlos García, sostuvo que la agremiación se declaró en asamblea permanente ante la negativa de la empresa municipal para negociar el pliego de peticiones.

Declararse en asamblea fue la decisión tomada por los mil cincuenta trabajadores sindicalizados de la empresa municipal una vez agotadas las posibilidades para la negociación del pliego de peticiones. Las conversaciones entre los trabajadores y la empresa se enturbiaron desde el momento en que la gerencia presentó, como respuesta al pliego, una denuncia o contrapliego que deterioraba las condiciones laborales de los obreros. Ramón Castro recuerda que la empresa proponía diecinueve cláusulas referidas a la renegociación de permisos sindicales, estabilidad laboral, régimen de jubilaciones, accidentes y atenciones, y subcontratación. Al anunciar la decisión de suspender la prestación de servicios, una vez tomado el relleno, Carlos García Arias, secretario del

1. Ramón Castro entrevistado por Cultura y Trabajo el 23 de julio de 1998

2. El Colombiano, febrero 17 de 1993, pág. 1 y 3.

3. El Colombiano, febrero 17 de 1993, pág. 1 y 3

Sindicato, advirtió: “el sindicato cuenta no sólo con el respaldo de sus mil cincuenta trabajadores sino también con la disponibilidad del 99% del parque automotor para mantener vigente el bloqueo... la aspiración nuestra es que en la tarde de hoy todos los trabajadores estén reunidos en el relleno sanitario”<sup>3</sup>.

En el primer día de asamblea permanente, asimilada por los ciudadanos de Medellín como un paro de los prestadores del servicio público de aseo, novecientas cincuenta toneladas de basura, de las mil doscientas que producía la ciudad diariamente, quedaron arrumadas en las esquinas, vertidas en las cuencas de las quebradas, amontonadas en los lotes baldíos. La ciudad, la “tacita de plata” de antaño, era una cloaca.

En los días siguientes, la empresa redobló sus esfuerzos para devolverle la limpieza a Medellín, para demostrar la ilegalidad del paro, y para

desacreditar la protesta obrera. Con doce carros recolectores que escaparon al bloqueo del sindicato, quince volquetas contratadas con particulares y cuatro vehículos frontales la empresa de aseo logró, a partir del tercer día del paro, recoger de las calles quinientas cincuenta toneladas de basura cada día. El Alcalde de la ciudad



declaró la emergencia sanitaria debido a la acumulación de basuras<sup>4</sup>; el Ministro del Trabajo declaró la ilegalidad del paro por tratarse de la suspensión total de la prestación de un servicio público<sup>5</sup>; el Gerente de Empresas Varias denunció, ante la delegada de Derechos Humanos, al sindicato de base por poner en riesgo la vida de dos millones setecientos mil habitantes<sup>6</sup>, y funcionarios de Empresas Varias evaluaron en dieciocho millones de pesos los daños ocasionados a equipos e instalaciones del relleno sanitario<sup>7</sup>.

El 23 de febrero a las cuatro y treinta de la mañana comenzó el desalojo. “Cuando nos fueron a sacar —narra Ramón Castro—, reunieron a su gente y les dieron órdenes precisas: a unos los reubicaron en la puerta, mientras que otro piquete de policías empezó a rodear el relleno. Los helicópteros sobrevolaban. Eso parecía al estilo Vietnam. Allá también llegaron los Carabineros, entraron con los caballos. Entonces, ya a lo que ellos se ubicaron, también se hizo presente una delegada para los derechos humanos, la doctora María Rocío Bedoya, delegada en ese entonces, que inclusive por correr de miedo de unos disparos se quebró un pie. Cuando la evacuaron, se inició la operación”.

Los dirigentes de la protesta, aglutinaron a los obreros para proteger a los miembros de la comisión negociadora. En tumulto se dirigieron a las autopista Medellín-Bogotá, donde varias volquetas dispuestas por el gobierno local los esperaban. “Entonces, nosotros al ver que nos iban a montar en esas volquetas dijimos que no nos subíamos. Entonces ahí fue donde se inició el peor atropello, a unas compañeras les dieron bolillo, a un compañero le dañaron el bazo porque le dieron en el suelo como matando a una culebra, a una compañera, una viejita, la aporrearon toda. Entonces, viendo la reac-

ción ahí, nosotros dimos la orden a los compañeros que iniciáramos la marcha por toda la autopista. Ya en las partidas de Zamora, nos hicieron una asonada, había un helicóptero que pasaba por encima de nosotros desde que salimos del relleno, y una tropa nos echaba gases lacrimógenos. Parecíamos presos de colonia”<sup>8</sup>.

Los expulsados del relleno sanitario trabajaban en recolección de basura, barrido de calles, transporte de desperdicios, sacrificio de ganado y atención en las plazas de mercado. Algunos buses contratados de inmediato por el sindicato, fueron escenario de una reunión relámpago en la que decidieron la toma inmediata de la Basílica Metropolitana con la intención de que la pastoral social mediara en el conflicto. “Allí se estaba haciendo un oficio religioso, y el padre vio como extrañado que hubiera tanto personal ahí, y de un momento a otro preguntó que qué era lo que pasa-



La peregrinación se detuvo en la puerta de la Cárcel Nacional Bellavista, a donde fueron conducidos diecisiete obreros detenidos en el desalojo de la Cruz Roja. La motivación de la huelga cambió totalmente. Las demandas obreras se tradujeron en protestas por la detención de los sindicalistas y en presiones para que fueran liberados rápidamente. Para entonces el movimiento de protesta estaba diezmado: algunos obreros se reintegraron a sus labores, y los demás esperaban en sus casas directrices de los líderes, ocupados ahora en las gestiones para conseguir la libertad de los detenidos.

El primero de junio, cuando ya la protesta estaba debilitada y no se conocía la excarcelación de los sindicalistas, el Ge-

pesar de que se levantó un acta para que termináramos la toma, los compromisos no tenían validez porque nuestro problema era del orden municipal y estábamos intentando darle solución por medio del Gobernador. Así, que en vista de ese obstáculo, nos decidimos por otra toma".

De la sede de la Cruz Roja, último escenario de la peregrinación, salieron también por la presión de la fuerza pública. Ramón Castro recuerda que el operativo "comenzó con una vigilancia a través de lentes de visión nocturna. Llevaban rifles de largo alcance con mira telescópica. Incluso a un compañero le estaban poniendo una lucecita en la cabeza, y yo le dije: "Compañero, tírese al suelo que le están apuntando con una lucecita roja..."





rente de Empresas Varias de Medellín publicó su ultimátum. Los obreros interesados en regresar a sus puestos de trabajo debían presentarse el cinco de junio a las siete de la mañana. Un día antes de la hora cero impuesta por la empresa, la asamblea determinó poner fin al paro que ya cumplía ciento doce días. “Nosotros nos dimos a la tarea de llevar a los compañeros a los puestos de trabajo. Contratamos dos buses para llevarlos al taller que era el fuerte principal. De ahí los repartimos a todos los sitios de trabajo. Pero resulta que cuando nos reintegramos, un día sábado, en la puerta le decían a uno: “Usted sí. Usted no”. En todas las secciones a donde llegábamos, como el matadero, nos decían: “Usted sí. Usted no”.

De los doscientos nueve trabajadores despedidos de manera selectiva durante la huelga, ciento sesenta comenzaron una

campaña para recuperar sus empleos. Algunos tuvieron que salir del país o retirarse de la actividad sindical por amenazas directas contra sus vidas; otros, se dedicaron a comprobar su inocencia en procesos penales por los daños causados a la infraestructura del relleno sanitario. Los últimos lograron poner fin a sus compromisos con la fiscalía, los penúltimos salvaron sus vidas y la seguridad de sus familias eligiendo nuevos lugares de residencia. Y los primeros, que reclaman el derecho a su puesto de trabajo, consiguieron, por el momento, una recomendación favorable a su caso por parte del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en marzo pasado<sup>10</sup> (1)

# Trabajo de mujeres:

**Poder para la democracia, poder para la paz**

*III Congreso de la Mujer Trabajadora-CUT*

*Santafé de Bogotá.*

*Agosto 3 al 6 de 1998*

Con esta convocatoria la Central Unitaria de Trabajadores, en cabeza del Departamento Mujer y un Equipo Nacional de Dirigentas, se dio a la gran tarea de realizar exitosamente el III CONGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA-CUT, el cual se llevó a cabo entre el 3 y el 6 de agosto del presente año, en Santafé de Bogotá. Hecho de trascendental importancia para el movimiento sindical y las trabajadoras colombianas.

Luis Eduardo Garzón, presidente de la Central y Patricia Buriticá directora del Departamento Mujer, presiden el acto inaugural contando con la presencia de los miembros del Comité Ejecutivo, la participación de 1.100 delegatarias procedentes de 23 departamentos y la representación de 15 delegaciones sindicales internacionales del continente americano y Europa Occidental, abriendo así, el debate de las sindicalistas colombianas de cara a la compleja realidad del mundo del trabajo *ad portas* del siglo XXI.

El Panel Mujer y Desarrollo, coordinado por Gloria Ramírez, vicepresidenta de FECODE, dio inicio al Congreso. Las panelistas: Nair Goulart, de Forza Sindical (Brasil) en representación del Comité Femenino Continental de la ORIT, Nancy Riche, (Canadá) Presidenta del Comité Mundial de la Mujer de la CIOSL, Norma García de la FIP (Venezuela), Maité Núñez, Directora de ISCOD-UGT (España), Lilli Chiaramonte de CGIL (Italia) e Isabelle Stoder, consultora de UNIFEM, presentaron diferentes puntos de vista y experiencias acerca de la integración de la mujer al desarrollo, necesidad de la incidencia de las mujeres en las políticas públicas y en las estrategias nacionales e internacionales para disminuir la brecha de inequidad que viven las mujeres del mundo.

Cifras desalentadoras que muestran los niveles de pobreza femenina, la inequidad social, la discriminación laboral femenina, el aumento del fenómeno de la jefas de hogar, el acoso sexual, el diferencial entre el salario masculino y femenino, el aumento del desempleo de las mujeres, a lo largo y ancho del planeta, evidencian la necesidad de la lucha de las trabajadoras, y la persistencia en lograr un aumento de la participación de las mujeres en las esferas de decisión del sindicalismo, de los gobiernos, en otras esferas de la vida pública y privada como una exigencia en tiempos de globalización. Al mismo tiempo que el fortalecer la solidaridad internacional de las trabajadoras en una lucha común por la igualdad, la paz y el desarrollo.

El segundo *panel: El movimiento sindical de la mujer y la paz*, orientado por Rocío Pineda, Coordinadora del Programa Mujer Trabajadora de la ENS e integrante de la Ruta Pacífica de las Mujeres, propició la discusión de uno de los problemas más graves y complejos de la actualidad colombiana, asunto del que, por supuesto, las trabajadoras y las sindicalistas no pueden ser ajenas.

Apostando a la resolución política del conflicto armado colombiano, el compromiso del movimiento sindical con las propuestas de la sociedad civil, la urgente necesidad de la participación de las mujeres en las conversaciones, diálogos y mesas de negociación, el llamado a los diferentes actores armados para el compromiso con el Derecho Internacional Humanitario, la violencia sobre las mujeres, el

# Trabajo de mujeres:

**Poder para la democracia, poder para la paz**

*III Congreso de la Mujer Trabajadora-CUT*

*Santafé de Bogotá.*

*Agosto 3 al 6 de 1998*

Con esta convocatoria la Central Unitaria de Trabajadores, en cabeza del Departamento Mujer y un Equipo Nacional de Dirigentas, se dio a la gran tarea de realizar exitosamente el III CONGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA-CUT, el cual se llevó a cabo entre el 3 y el 6 de agosto del presente año, en Santafé de Bogotá. Hecho de trascendental importancia para el movimiento sindical y las trabajadoras colombianas.

Luis Eduardo Garzón, presidente de la Central y Patricia Buriticá directora del Departamento Mujer, presiden el acto inaugural contando con la presencia de los miembros del Comité Ejecutivo, la participación de 1.100 delegatarias procedentes de 23 departamentos y la representación de 15 delegaciones sindicales internacionales del continente americano y Europa Occidental, abriendo así, el debate de las sindicalistas colombianas de cara a la compleja realidad del mundo del trabajo *ad portas* del siglo XXI.

El Panel Mujer y Desarrollo, coordinado por Gloria Ramírez, vicepresidenta de FECODE, dio inicio al Congreso. Las panelistas: Nair Goulart, de Forza Sindical (Brasil) en representación del Comité Femenino Continental de la ORIT, Nancy Riche, (Canadá) Presidenta del Comité Mundial de la Mujer de la CIOSL, Norma García de la FIP (Venezuela), Maité Núñez, Directora de ISCOD-UGT (España), Lilli Chiaramonte de CGIL (Italia) e Isabelle Stoder, consultora de UNIFEM, presentaron diferentes puntos de vista y experiencias acerca de la integración de la mujer al desarrollo, necesidad de la incidencia de las mujeres en las políticas públicas y en las estrategias nacionales e internacionales para disminuir la brecha de inequidad que viven las mujeres del mundo.

Cifras desalentadoras que muestran los niveles de pobreza femenina, la inequidad social, la discriminación laboral femenina, el aumento del fenómeno de la jefas de hogar, el acoso sexual, el diferencial entre el salario masculino y femenino, el aumento del desempleo de las mujeres, a lo largo y ancho del planeta, evidencian la necesidad de la lucha de las trabajadoras, y la persistencia en lograr un aumento de la participación de las mujeres en las esferas de decisión del sindicalismo, de los gobiernos, en otras esferas de la vida pública y privada como una exigencia en tiempos de globalización. Al mismo tiempo que el fortalecer la solidaridad internacional de las trabajadoras en una lucha común por la igualdad, la paz y el desarrollo.

El segundo *panel: El movimiento sindical de la mujer y la paz*, orientado por Rocío Pineda, Coordinadora del Programa Mujer Trabajadora de la ENS e integrante de la Ruta Pacífica de las Mujeres, propició la discusión de uno de los problemas más graves y complejos de la actualidad colombiana, asunto del que, por supuesto, las trabajadoras y las sindicalistas no pueden ser ajenas.

Apostando a la resolución política del conflicto armado colombiano, el compromiso del movimiento sindical con las propuestas de la sociedad civil, la urgente necesidad de la participación de las mujeres en las conversaciones, diálogos y mesas de negociación, el llamado a los diferentes actores armados para el compromiso con el Derecho Internacional Humanitario, la violencia sobre las mujeres, el

ba, que qué buscábamos. Le explicamos la situación, pero el insistía en que dejáramos eso para otro momento. Y yo, Ramón Castro, dije: "No, pero si éste no es el momento, no es nunca. Es hora de que demuestren con hechos lo que le están diciendo a la gente desde el púlpito". A las personas que estaban ahí, las dejamos salir, pero luego cerramos las puertas".

La Basílica y sus alrededores del parque de Bolívar estaban tomados. Adentro los sesenta obreros intentaban acostumbrarse a su nueva casa. "Nosotros estábamos acostumbrados a dormir en las bancas o muchas veces en el piso de la Catedral, la alimentación era por una ventana, inclusive el líquido, lo chupábamos por una manguera. Nos pasaban las bolsitas de alimentación por las ventanas de la parte de atrás de la Catedral. Nosotros nos manteníamos al pie de las puertas, detrás de las puertas, escuchando a ver qué nos

podían comunicar, que se iba a arreglar, que sí, que no".<sup>9</sup>

El jueves 3 de marzo a las once y treinta de la noche, la policía desalojó a los acompañantes que pasaban la noche en una carpa levantada en el parque. La fogata, al rededor de la cual los obreros pasaban la noche, fue pisoteada. Los protagonistas de la toma, presenciaron la operación policial por las ranuras de las puertas, y comprendieron la necesidad de prepararse para su propia expulsión que ocurrió en la madrugada del 13 de marzo.

### III

A las once y treinta de la mañana del 13 de marzo, seis horas después de haber salido de la Basílica, un grupo menos numeroso de huelguistas decidió encadenarse al edificio Coltejer. Se trataba, sin duda, de una actitud desesperada del sindicato, que veía como su protesta laboral se desteñía lentamente. Los planes del gobierno local para atender la emergencia sanitaria daban resultados satisfactorias; el sindicato había rechazado una oferta de la empresa de otorgar a cada trabajador una bonificación de trescientos mil pesos al reintegrarse a sus labores, los medios de comunicación dedicaban cada día menos espacio a su protesta, y la opinión pública dirigía su atención a los temas de los nuevos días.

Del edificio Coltejer, después de un rato de llanto producido por los gases lacrimógenos, se fueron para la Embajada de Costa Rica. "Nosotros hemos hecho una consideración de lo que fue la toma de la embajada. Ahí estaba la solución del problema; pero de pronto ya con tanta cosa encima, no nos dieron esa oportunidad de pensar para haber salido como victoriosos de ese lugar, y nos confiamos mucho de la buena voluntad, de la buena bondad del amigo Juan Gómez Martínez, que en ese entonces era gobernador. Y a

- Ministerio de Trabajo.  
En: El Colombiano, febrero 20 de 1993, pág 1 y 4c.  
6. El Mundo, febrero 23 de 1993, pág 10  
7. El Colombiano, febrero 25 de 1993, pág 2B  
8. Testimonios de obreros sindicalizados de Empresas Varias de Medellín, entrevistados por Cultura y Trabajo el 23 de julio de 1998.  
9. Fernando Echeverri' entrevistado por Cultura y Trabajo, el 2 de julio de 1998.  
10. Oficina Internacional del Trabajo. 309 informe del Comité de Libertad Sindical. Ginebra 1998.



nadas por las administraciones de las cooperativas, en proporciones distintas a las establecidas por la ley, obviamente con cargas mayores para los trabajadores asociados que las que estipula el sistema de seguida social. En algunos casos, en especial en las cooperativas de prestación de servicios profesionales, las afiliaciones a la previsión pensional se hacen a partir de una base de cotización igual al salario mínimo legal, cuando las remuneraciones de estos asociados superan varias veces ese monto, lo cual implica que estos trabajadores estén construyendo una pensión de vejez de salario mínimo, cuantía en completa desproporción con las condiciones de ingresos de estos trabajadores. Tampoco es clara la obligación legal de cotización con base en las remuneraciones promedios, explicable entre otras cosas por la incertidumbre económica de las cooperativas.

*Aportes económicos obligatorios que erosionan la remuneración.* Por lo regular las cooperativas establecen tres tipos de aportes obligatorios a sus asociados: una cuota de afiliación por una única vez no reembolsable, un monto como aporte a la capitalización de la cooperativa, y una cuota obligatoria mensual, ésta no es inferior al 5% de la remuneración mensual y puede en algunos casos llegar al 10%, estos dos últimos aportes tienen la calidad de aportes sociales y por ello en principio son patrimonio del asociado aún cuando, como ya se indicó, pueden ser afectados por la dirección de las cooperativas en casos de iliquidez o pérdida. Estos aportes, en particular los mensuales, tienen irrefutablemente un efecto significativo en la disminución de los ingresos de los trabajadores asociados en especial en aquellos que devengan un salario mínimo o cercano a él, téngase en cuenta que esta

remuneración es la predominante en la empresas de cooperación asociada.

A manera de conclusión sobre este punto podemos indicar que el régimen de compensaciones en las cooperativas depende de cada organización, no existe regla uniforme, por lo cual organismos privados como éstos terminan regulando las condiciones de trabajo y de remuneración de miles de trabajadores, sin que se atengan a parámetros mínimos y sin sujeción a normatividad alguna,



# La OMC y los d

La Organización Mundial de Comercio (OMC), creada el 1° de enero de 1995 para que hubiera un organismo abarcador que supervisara el comercio mundial, celebró su Segunda Conferencia Ministerial en Ginebra del 18 al 20 de mayo de 1998. El primer año de existencia de la Organización Mundial de Comercio ha confirmado su papel en el apoyo de la tendencia continua de los últimos cincuenta años hacia la creación de un verdadero mercado planetario. Aunque durante gran parte de ese largo período el comercio ha hecho que aumentaran los puestos de trabajo y los salarios también ha contribuido a que se profundizaran las diferencias, especialmente entre los trabajadores más calificados y los no calificados y, en ciertos países, entre los hombres y las mujeres, además de la creciente inseguridad y tensión. Empresas y gobiernos inescrupulosos han demostrado que estaban ansiosos por obtener ventajas competitivas a corto plazo aunque ello implicara pisotear las libertades fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Grupos vulnerables de la población han sufrido de manera más marcada la falta de reglas mundiales relativas a los derechos de los trabajadores y el comercio. La expansión de las zonas francas industriales y de las industrias livianas o textiles, generalmente se ha basado en una mano de obra femenina mal remunerada que se desempeña en condiciones de trabajo inaceptables y carece de toda protección de su derecho a organizarse en sindicatos. El Banco Mundial estima además que po-

drían ser más de 15 millones los menores que trabajan en el sector de la exportación, cifras que seguramente subestiman la verdadera dimensión del problema.

El movimiento sindical internacional siempre ha puesto énfasis en que el hecho de que todos los países respeten las normas fundamentales del trabajo y esto tiene importancia capital para que el comercio pueda dar como resultado mejores condiciones de trabajo y de vida para la mano de obra del mundo. La adhesión universal a las normas fundamentales del trabajo evitaría las formas más extremas de la competencia encarnizada y de la explotación, especialmente en el caso de los menores y de las personas que ocupan una posición vulnerable en el mercado laboral, sobre todo las mujeres. No alteraría las legítimas ventajas comparativas de los países en desarrollo pero permitiría que los trabajadores y trabajadoras dispusieran de procedimientos a través de sus sindicatos, para participar en la repartición de los beneficios derivados del aumento del comercio y para encontrar soluciones a los problemas que acarrea el ajustarse a los nuevos programas de trabajo de la OMC y en la futura apertura de negociaciones comerciales multilaterales.

En la primera Conferencia de la OMC celebrada en Singapur en diciembre de 1996, se logró un consenso inesperado y sin precedentes en torno a varias áreas muy controvertidas. El logro más destacable fue el párrafo relativo a los derechos de los trabajadores en el que se articulaba el compromiso de todos los



# Derechos Sociales

Estados miembros de la OMC con la observancia de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas, se pone énfasis en el papel que debe desempeñar la OIT en el fomento de esas normas y se pedía una colaboración entre la OMC y la OIT.

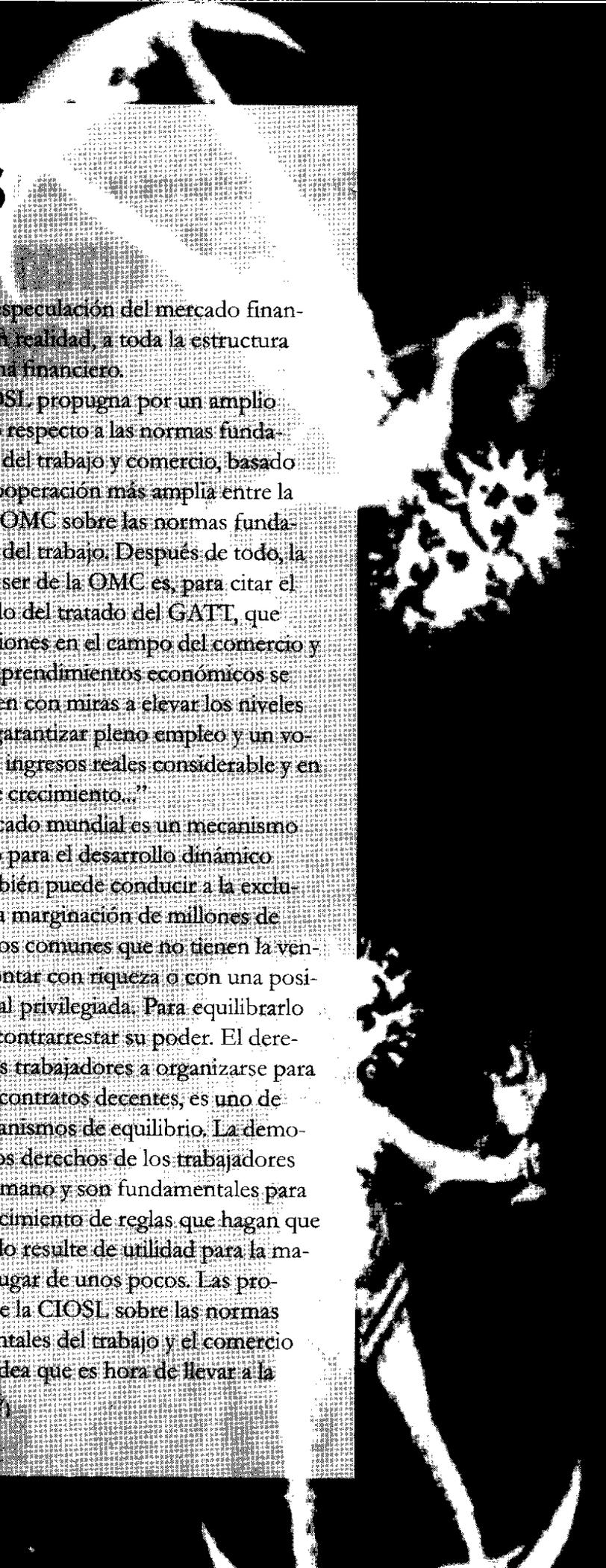
Por tanto, la CIOSL urge al apoyo de una energética dimensión social de la mundialización, adelantos en cuestiones que afectan a los países en desarrollo y una colaboración más eficaz con la OIT. La OMC debe tomar medidas concretas para profundizar el compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo hecho en Singapur. En el informe de la CIOSL, se pide que la OIT disponga de mecanismos de supervisión más enérgicos, que la OMC promueva una mayor observancia de los derechos fundamentales de los trabajadores acordando medidas prácticas para reforzar la cooperación con la OIT y que cree un Grupo de Trabajo oficial sobre la relación entre el comercio y las normas laborales internacionales.

Hay amplio consenso en cuanto a que la economía mundial necesita reglas mundiales con respecto a aranceles, normas y a todos los aspectos prácticos de traslado de mercaderías, servicios e inversiones directas a través de las fronteras y hacia tantos mercados como sea posible. Existe acuerdo en cuanto a que las mismas tienen que cubrir el medio ambiente, los derechos de producción y la protección de la propiedad intelectual. Como resultado de la crisis económica y financiera de Asia, aumenta la preocupación por aplicar re-

glas a la especulación del mercado financiero, en realidad, a toda la estructura del sistema financiero.

La CIOSL propugna por un amplio consenso respecto a las normas fundamentales del trabajo y comercio, basado en una cooperación más amplia entre la OIT y la OMC sobre las normas fundamentales del trabajo. Después de todo, la razón de ser de la OMC es, para citar el preámbulo del tratado del GATT, que "las relaciones en el campo del comercio y de los emprendimientos económicos se desarrollen con miras a elevar los niveles de vida, garantizar pleno empleo y un volumen de ingresos reales considerable y en constante crecimiento..."

El mercado mundial es un mecanismo poderoso para el desarrollo dinámico pero también puede conducir a la exclusión y a la marginación de millones de ciudadanos comunes que no tienen la ventaja de contar con riqueza o con una posición social privilegiada. Para equilibrarlo se ha de contrarrestar su poder. El derecho de los trabajadores a organizarse para negociar contratos decentes, es uno de esos mecanismos de equilibrio. La democracia y los derechos de los trabajadores van de la mano y son fundamentales para el establecimiento de reglas que hagan que el mercado resulte de utilidad para la mayoría en lugar de unos pocos. Las propuestas de la CIOSL sobre las normas fundamentales del trabajo y el comercio son una idea que es hora de llevar a la práctica (1)



# La ética y la política hablan de distinta manera al ser humano

Entrevista a José Luis López Aranguren

Por

**Empar Pineda**

Tomado de la revista *Página Abierta* N° 26

*¿En qué se diferencia el juicio de valor moral y el juicio de valor político?*

Hay que inscribir ese tema en el más amplio de la ética y la política. La ética y la política –de la misma manera, por otra parte, que la economía y la moral– hablan de distinta manera al ser humano. Piden al ser humano cosas distintas. La ética le pide al ser humano, le exige, que sea moral. La política tiene un objeto distinto que es la gobernación de un país. La economía tampoco coincide con la moral. Se trata de una tensión igual que la que se da entre la ética y la economía. La economía está regida por el egoísmo, un egoísmo racional, pero que no deja de ser egoísmo. Mientras que la ética no es egoísta, sino fundamentalmente solidaria.

Pues bien, algo parecido ocurre en la relación entre la ética y la política. En política se trata de la eficacia. Pero la moral no tiene como supuesto fundamental la eficacia sino la moralidad. Por tanto, es normal que se dé esa tensión entre la ética y la política, de la misma manera que puede darse, y de hecho se da, entre la moral o la ética y la economía. Porque hablan de distintas facetas, de distintos aspectos del ser humano. El ser humano es egoísta, racional; pero debe ser también solidario. Y el ser humano es, por una parte, moral;

pero, por otra parte, tiene que ser eficaz políticamente sí, en efecto, toma a su cargo la gobernación de un país.

*En 1963, escribías en tu obra *Ética y política que la relación entre la ética y la política era constitutivamente problemática y que, por tanto, sólo se podía vivir dramáticamente. ¿Lo que has vivido te ha llevado a modificar esta apreciación?**

No, al contrario. Me ha afirmado más y más en ella. Lo que ocurre es que hay que tener una sensibilidad, que no todo el mundo tiene, para vivir trágicamente, o cuando menos dramáticamente, la relación entre la ética y la política. Hay gentes que han prescindido de esa dimensión moral de la personalidad; sobre todo, cuando se trata de la gobernación del Estado, de la política.

Porque es curioso que se da muchas veces esa diferenciación entre la órbita moral, en la cual uno puede ser exigente consigo mismo moralmente, y, en cambio, la política que prima sobre todo la eficacia y subordina a la eficacia política todo lo

demás, y particularmente la moralidad. De modo que, desde ese punto de vista, quizás se vive menos dramáticamente que en otra época la tensión entre la ética y la política, porque sencillamente se pasa por alto la exigencia moral o ética.

*¿Se puede conjugar en la actualidad ética y política?*

Es siempre una tensión. De modo que la conjugación es siempre relativa; porque el hombre político tiene como finalidad fundamental la de la eficacia en la gobernanación y, en cambio, el

hombre moral no tiene esa visión. ¿Hace falta conjugar lo uno y lo otro? Sí, ciertamente, pero no siempre es tan fácil.

Por eso, yo creo que somos injustos los hombres que nos desentendemos de la política, los moralistas que nos desentendemos de ella, porque no nos ponemos en la situación, y si nos obligasen a ponernos en situación y a gobernar, entonces tendríamos que vivir esa tensión entre la ética

y la política. Pero si dejamos el oficio a los políticos, nuestra actitud será muy cómoda y además tendremos la conciencia limpia.

*¿Qué opinas del perfil moral predominante entre los políticos que hay hoy en el Estado español?*

Creo que, en los políticos del Estado español, y quizás los de otros Estados también, no son sino una ampliación fotográfica de lo que somos los ciudadanos. En definitiva, hay una correspondencia. Tenemos el gobierno que nos merecemos, lo vemos mejor, más claramente. Primero, porque en el otro se ve en esa situación, mientras que nosotros no nos vemos, digamos, tentados como ellos.

*¿Podemos decir que la corrupción que se da hoy día en el ámbito de lo político, de manera tan cotidiana, no es una corrupción ajena a la corrupción que se puede estar dando en la sociedad en general?*

No, es como la visión ampliada de la corrupción general de la sociedad ☪



# La participación del trabajador en la empresa en transformación

HECKSCHER, Charles.  
*El Nuevo Sindicalismo.*  
*La participación del trabajador en la empresa en transformación. 1988.*

Para Charles Heckscher el sindicalismo norteamericano vive una crisis similar a la de los años 20 cuando la economía estaba derivando hacia la producción en masa, transformando el sistema productivo que había dado origen al sindicalismo profesional. Y critica a los sindicatos por que siguen respondiendo a las cuestiones tradicionales, que han pasado a ocupar un segundo lugar, desplazadas por la reestructuración económica y los avances tecnológicos, para los cuales el sindicalismo no dispone hasta ahora de mecanismos eficaces de respuesta. "Pronostico —afirma— no el final del sindicalismo sino su reaparición en una forma transformada. El sindicalismo industrial será sustituido, a mi juicio, por el sindicalismo *asociativo*, forma más adecuada para un rápido cambio económico, sistemas flexibles de gestión y el cambio en la lealtad de los trabajadores".

El autor analiza los cambios fundamentales del entorno económico que permiten explicar la crisis del sindicalismo y que obligarán a un cambio en las estructuras y las estrategias:

— La tendencia de los sindicatos a establecer normas detalladas y procedimientos escritos se ajusta bien a las necesidades de la gestión de la producción en masa de la empresa ford-taylorista en vía de sustitución por la produc-

ción *especializada*, que requiere cambios rápidos y altos niveles de flexibilización.

— La internacionalización de los mercados de capitales, han facilitado una ola de fusiones que supera todos los niveles anteriores. Las empresas abandonan su concentración en una única industria para adquirir mayor diversidad y flexibilidad. Además, la creciente movilidad del capital les permite a los empleadores trasladar rápidamente las fábricas a otros lugares con costos laborales bajos.

— Los avances tecnológicos han revolucionando el trabajo con la introducción de robots y el aumento de la capacidad de almacenamiento y uso de datos de los computadores, cambios que ocasionan enormes desplazamientos de trabajadores y reducen la proporción de obreros manuales y trabajadores semicalificados, que constituyen la columna vertebral del movimiento sindical, mientras aumenta el número de técnicos y profesionales, menos fáciles de agrupar en una organización sindical tradicional.

— La competencia internacional conduce a la reducción de los costos y la austeridad de las empresas. Además, los factores que han producido los principales efectos en el nivel de

Por

**Héctor Vásquez  
Fernández**

*Asesor en negociación  
colectiva*

vida de los trabajadores están cada vez más fuera del alcance de los sindicatos, como las decisiones relativas a la política comercial y de inversión, que producen un tremendo impacto en las remuneraciones. Al mismo tiempo se ha producido un traslado de sector propulsor de la economía, de la industria a los servicios.

Esta transformación constituye una amenaza para las ideas y estructuras sobre las que se han establecido los sindicatos, estrechamente conectados con la estructura de la industria de la producción en serie: “la negociación de las pautas salariales, la insistencia en disposiciones contractuales detalladas, la restricción de las cuestiones sometidas a negociación colectiva,

la prioridad dada a los trabajadores manuales, la importancia atribuida a la huelga —de hecho, todo el modelo de equilibrio de poder— resultaban eficaces debido a su adaptación a ese contexto. En consecuencia, a medida que se produce la transformación económica, se erosiona fuertemente la eficacia de esas estrategias sindicales tradicionales”.

La salida que Heckscher plantea para superar la crisis está en “el sindicalismo asociativo”, prefigurado por un conjunto de experimentos parciales que implican el desarrollo por grupos de trabajadores de una mayor flexibilidad y una más

amplia gama de actividades, las cuales se pueden captar en los esfuerzos realizados por muchas empresas y un número creciente de sindicatos por establecer mecanismos de participación directa de los trabajadores en la organización y gestión de los procesos de trabajo; en la expansión de los comités mixtos a diferentes niveles para la toma de decisiones; en la mayor disposición a reducir la importancia dada a normas fijas de trabajo y a la uniformidad contractual; y en la creciente agresividad de muchas asociaciones de empleados de oficina y semiprofesionales como reacción a su ausencia de efectivos portavoces.

Afirma el autor que “el sindicalismo debe abrirse a un sistema de representación que tenga en cuenta la multiplicidad de grupos e intereses, que van desde órganos locales en el lugar de trabajo hasta federaciones en los niveles máximos de toma de decisiones, y se basa en la influencia más que en la capacidad de confrontación para tener eficacia”.

Independientemente de que estemos o no de acuerdo con sus conclusiones, las reflexiones que hace Heckscher sobre la crisis del sindicalismo estadounidense son de gran importancia para entender también muchas de las razones de nuestra propia crisis, su estudio nos ayuda a entender mejor los cambios que se están produciendo en nuestro entorno económico y en el mundo del trabajo, comprensión necesaria para transformar nuestro sindicalismo y ayudarlo a salir de la crisis (†)



**Trabajadores y sindicatos:**

# A camellar duro por la paz

**Por Darío Acevedo Carmona**

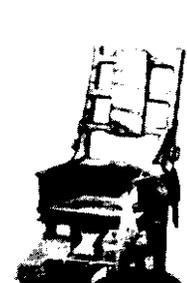
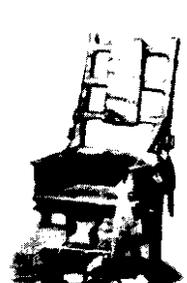
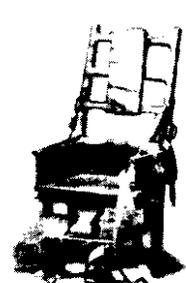
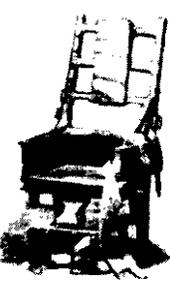
*Profesor Asociado  
Universidad Nacional  
Asesor en Derechos  
Humanos y Paz*

LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL VIENE PUBLICANDO INFORMES ANUALES SOBRE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS CONTRA LOS SINDICALISTAS COLOMBIANOS desde 1994, las cifras relativas a atentados contra la vida, asesinatos individuales y colectivos, desapariciones, montajes judiciales, bombas contra sedes sindicales, entre otros, son espeluznantes: en 1994 fueron asesinados 86 sindicalistas; en 1995, 209; en 1996, 279; en 1997, 156. De este macabro festín han sido responsabilizados tanto los grupos paramilitares o de autodefensa, como sectores de la insurgencia y el mismo Estado colombiano.

No sólo se han perdido vidas, también ha sido afectado de manera notoria el derecho al trabajo con el cierre de empresas debido a presiones de los actores armados, igualmente muchos dirigentes se han visto obligados a emigrar al exterior o a otras zonas del país para eludir las amenazas. En la actualidad los más destacados líderes de la CUT figuran en listas de posibles víctimas de grupos de extrema derecha. Incluso, existe un grupo paramilitar

que tiene como objetivo la eliminación de sindicalistas. Los sectores más afectados están ubicados en zonas altamente conflictivas en las que la confrontación armada se desarrolla de forma intensa, como Urabá, sur del Cesar y Barrancabermeja y los que acreditan una gran tradición de luchas reivindicativas y una fuerte capacidad de movilización como los trabajadores bananeros, los petroleros y los educadores.

La guerra que sufre nuestro país desde mediados de los años 60 se ha extendido por toda la geografía nacional, cubriendo con sus tentáculos todas las regiones y todos los sectores sociales. No hay un fenómeno tan omnipresente como el de la guerra en la actualidad. Ni los indígenas se han podido librar de los estigmas de ella a pesar de haberse declarado neutrales frente a los protagonistas de la misma. Pero, de manera simultánea, sectores diversos de la sociedad civil, cada vez más numerosos y cada vez mejor organizados, vienen reaccionando contra una guerra que no tiene futuro y que es demasiado

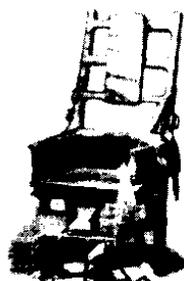
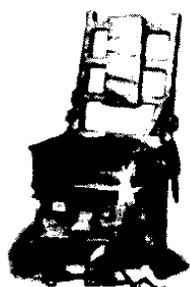


costosa desde el punto de vista humano y material. En un principio las voces eran tímidas y se concentraban principalmente en la denuncia de la violación de los derechos humanos por parte del Estado, expresada en torturas, detenciones arbitrarias y eliminación de líderes defensores de esta causa. En los últimos años, esas voces se dirigen contra todos los sectores armados en la medida en que su accionar ha afectado derechos fundamentales de la población civil, en efecto se han producido manifestaciones masivas de repudio contra las masacres de pobladores civiles, contra el secuestro, contra los magnicidios, contra los atentados dinamiteros, etc.

Una convicción, cada vez más generalizada, acompaña y estimula estas movilizaciones de la sociedad civil, se trata de un sentimiento de incredulidad en los beneficios que esta guerra pueda traer para el país, de una sensación de agotamiento de sus reales posibilidades de producir un desenlace militar claro, y, sobre todo, la ineludible certidumbre de que estamos en medio de una guerra sucia en la que todos los actores armados han apelado a procedimientos condenados y proscritos por el derecho internacional humanitario. No es necesario enumerar los hechos o acciones de cada sector para demostrar la sensatez de estos sentimientos adversos al camino de la guerra como método o vía de solución de nuestros problemas políticos y sociales. Lo cierto del caso es que se ha producido una reacción vigorosa por parte de la población civil que de manera rei-

terada le ha hecho saber a unos y a otros, que es mejor buscar el camino del entendimiento y de la negociación. En este empeño, iniciativas como el Mandato Ciudadano por la Paz, organismos como la Comisión de Conciliación Nacional, organizaciones como el Frente Social Amplio contra la violencia y la impunidad, organizaciones no gubernamentales, iglesias, gremios empresariales, organizaciones sindicales, etc., han confluído en la idea de realizar la Asamblea Permanente de la Sociedad Civil por la Paz los días 29 y 30 de julio y 1° de agosto en la ciudad de Bogotá. La asamblea representa un hito de madurez orgánica en cuanto por vez primera en nuestra historia, todos los sectores sociales no estatales coinciden en la idea de crear un organismo que representa la diversidad de la nación para luchar por una paz con fuerte significado de equidad social. Es también una muestra de madurez política en cuanto en un mismo recinto se sentarán voceros de muy diversas y encontradas posiciones —pensemos tan sólo en las conflictivas relaciones entre empresarios y trabajadores— con el fin de contribuir a la búsqueda de una salida negociada a un conflicto que a todos nos afecta y que está poniendo en peligro la estabilidad de la nación.

¿Porqué es importante la presencia de los trabajadores organizados en esta Asamblea? ¿Qué se puede esperar de sus deliberaciones? ¿Cuál puede ser su papel en una mesa de negociaciones? ¿Qué beneficios puede obtener allí el maltrecho y alicaído sindicalismo colombiano?



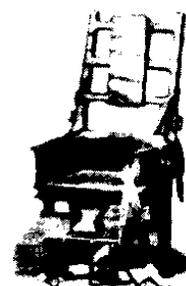
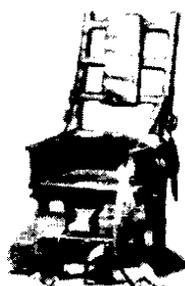
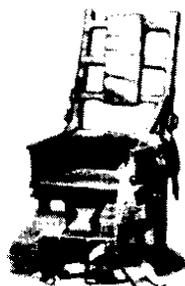
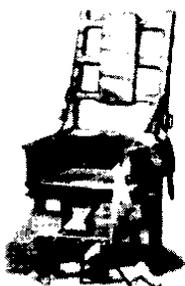
Lo más claro es que el conflicto armado no sólo nos hace daño desde el punto de vista del derecho fundamental a la vida y a la integridad personal, también ha empezado a poner en peligro la economía nacional, está espantando la inversión de capitales y subsecuentemente, ello estimula al alza la tasa de desempleo. Es decir, están perdiendo tanto los empresarios como los trabajadores, he aquí una razón que explica la presencia en el evento de dos sectores que tradicionalmente se han enfrentado, pero que igualmente llegan a entendimientos. Pensando en esto último, cabe esperar que los gremios patronales y sindicales sean capaces de enseñarle a este país, desde su propia experiencia, la posibilidad de llevar unas relaciones conflictivas, de choque cotidiano, de pugna de intereses opuestos, por carriles civiles no destructivos.

Pero además, el sindicalismo colombiano puede aprovechar la coyuntura para mostrar una faceta que ha estado escondida u olvidada, la cara de su preocupación por la suerte del país; tradicionalmente se le ha mirado como un sector egoísta que cultiva y lucha por privilegios sectoriales, tiene una mala imagen en ese sentido, y ésta es la ocasión para demostrarle a los colombianos que al sindicalismo le duele la suerte de la patria y que puede aportar de manera positiva su experiencia y sus propuestas a un proceso de negociación.

Una presencia activa y protagónica, como la que están haciendo últimamente la CUT, la USO y otras federaciones re-

gionales, como Futrán en Antioquia, redundará en beneficio de la imagen de los sindicatos como organizaciones constructoras de una nueva sociabilidad basada en el respeto por la opinión contraria y en la convivencia con el otro. Convivencia y respeto que no se traduce en renuncia a la identidad de cada quién, de ninguna manera la asamblea pretende erigir una especie de ardadia o un país de jauja, se trata en cambio de encontrar la forma de vivir la conflictividad propia de la naturaleza humana en el marco de unas reglas del juego aceptadas de consuno, y en ese proceso hay que estar dispuestos a ceder y a recibir, es decir, a practicar por fin una de las normas esenciales de la convivencia social y política: la reciprocidad.

Es indudable que el sindicalismo colombiano, a pesar de sus flaquezas, es uno de los sectores más organizados y más vital de nuestra sociedad. Además, está en capacidad de generar propuestas renovadoras en la reconstrucción del país, si hace valer su larga trayectoria de espíritu de concertación. La reducción de la jornada de trabajo, los compromisos para elevar la productividad, la disposición a hacer concesiones en algunas materias, la discusión sobre el proyecto de fortalecimiento del sindicalismo de industria, la definición del derecho de huelga y de organización sindical en el sector público, entre otras cosas, son iniciativas en las que puede hacer grandes contribuciones. También desde la perspectiva de las relaciones internacionales, puede concitar el apoyo y el acompa-



ñamiento de las organizaciones de trabajadores, con el fin de acrecentar el ambiente y el campo de interés por la solución negociada del conflicto armado, tal como lo vienen haciendo organismos defensores de los derechos humanos, agencias de cooperación, gobiernos de países amigos, y entidades como la ONU y la Unión Europea.

La CIOSL y una representativa gama de confederaciones sindicales de España, Francia, Holanda y de otros países, están realizando un seguimiento atento y permanente de la situación colombiana y esa labor debe ampliarse y fortalecerse, y traducirse en apoyos más concretos al logro de la paz.

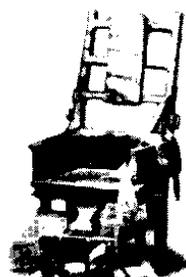
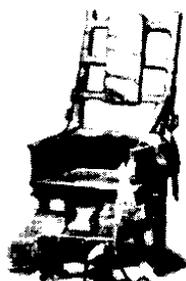
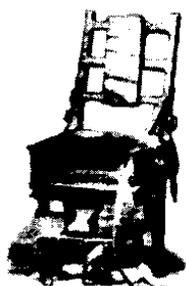
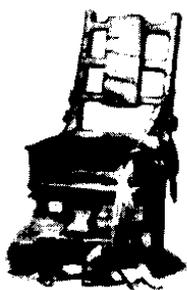
Hasta hace poco, las presiones se dirigían fundamentalmente al gobierno, hoy la presión se ha ampliado a los grupos insurgentes y a las autodefensas, y ello debe ser así por cuanto la paz, finalmente, depende de la voluntad política de todos los que están comprometidos en la guerra.

El sindicalismo colombiano ha entendido que la guerra le ha hecho un daño grande, que la guerra ha obstruido el ejercicio pleno de los derechos laborales, que en la medida que se frena la inversión se pierden puestos de trabajo, que la guerra destruye las relaciones de liderazgo natural y debilita la capacidad de negociación con el estado y los empresarios. Por ello ha decidido vincularse a las tareas preparatorias de la Asamblea Permanente de la Sociedad Civil por la Paz. En ese evento y en la organización que de allí emerja, que

ha de reflejar la pluralidad y la diversidad de nuestro país, se podrán poner en juego los proyectos y visiones que los trabajadores tienen sobre sus propios intereses como sobre los del conjunto social, avalando aquellos que han de conducir a una mayor equidad y justicia social.

Las tareas de la asamblea no serán fáciles, la creación de un clima de confianza entre los contendientes es todo un camello, como dirían los trabajadores *un chicharrón*, porque las heridas son profundas y porque las prevenciones y los odios han pesado demasiado. Por ello mismo, la asamblea debe ser muy estricta en observar los principios que la animan: pluralidad, consenso, respeto, democracia, y tener muy claro el alcance de sus posibilidades. Sin dejar de ejercer la crítica contra los atropellos de cualquiera de los bandos enfrentados, debe ser ecuánime, evitar cualquier inclinación hacia alguno de ellos, rechazar el lenguaje procaz o agresivo para referirse a los distintos grupos armados, facilitar y crear espacios de distensión, convocar a toda la población a manifestarse en pro de la negociación, desarrollar una política pedagógica acerca de lo que es una negociación y de las condiciones en que ésta se va a adelantar.

Si el sindicalismo colombiano convierte su participación en la asamblea en su principal tarea de la coyuntura histórica y compromete a fondo con la búsqueda de la paz desde allí, todo será menos difícil y se habrá ganado un terreno de suma importancia para su reconocimiento social (1)



# Clima Laboral

## Negociación Colectiva en Colombia Enero-Marzo 1998

Tipo de Contratación	Tipo de Organización	Nº de Convenios	Participación
Convención Colectiva	Industria	64	30.9%
Convención Colectiva	Empresa	50	24.2%
Pacto Colectivo	Sin sindicato	93	44.9%
Total		207	100.0%

