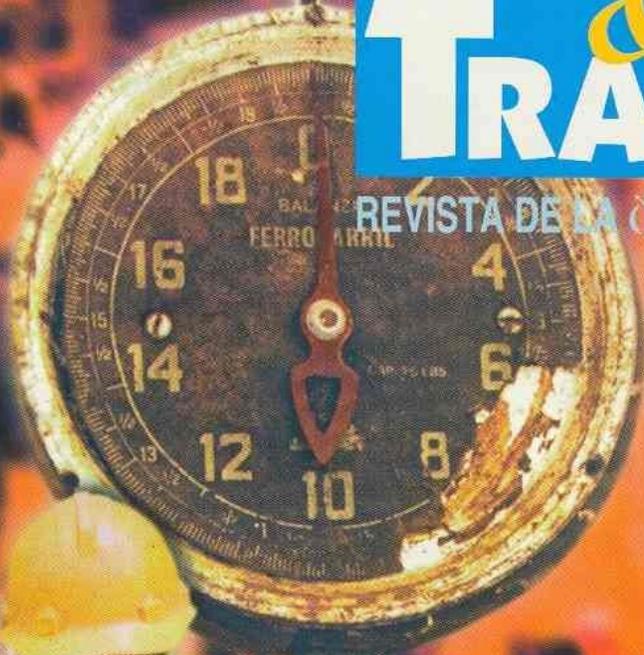


CULTURA & TRABAJO

REVISTA DE LA OIT

NÚMERO 49



Reforma Laboral Congreso de la CUT

En esta edición: Armando Novoa,
Héctor Vásquez, Jorge Giraldo, CUT-CTC, CIOSL

EDITORIAL

La reforma laboral
Voracidad Empresarial **3**

COYUNTURA LABORAL

4 IV Congreso de la CUT
Norberto Ríos
6 CUT y CTC Política para la
Negociación Colectiva

TEMA CENTRAL

Reforma Laboral

14 Empleo, desempleo y reforma
laboral
Armando Novoa
28 El trabajo soñado
Jorge Giraldo Ramírez
35 Reforma y costos laborales
Héctor Vásquez Fernández
41 ¿A dónde apunta la nueva
reforma laboral?
José Fernando Gutiérrez
46 Mesa Laboral por la paz
Equipo laboral ENS
51 Las mujeres opinamos
Rocío Pineda García

INVITADO ESPECIAL

56 La impotencia de los
incentivos tributarios
Rafael Uribe Uribe

DERECHOS HUMANOS

Especie en peligro
CIOSL **60**

TABLERO

64 Alimentos sanos y trabajado-
res
UITA

RESEÑAS

66 Flexibilidad, nueva subjetivi-
dad obrera y programa sin-
dical
Juan Carlos Celis

67 Detrás del cadáver
Jorge Giraldo Ramírez

CLIMA LABORAL **68**

La reforma laboral: voracidad empresarial

La década del 90 se inició con políticas que arrebataron a los trabajadores un número significativo de derechos y conquistas laborales como quedó formalizado con las leyes 50 y 60; parece muy seguro que esta década terminará con nuevas leyes que acrecientan la expropiación de los derechos laborales de los trabajadores asalariados, en especial los de naturaleza económica.

Las leyes 50 y 60 de 1990, y otras complementarias, atacaron en contra de los derechos de los trabajadores al menos en los siguientes aspectos:

1. La eliminación de la liquidación retroactiva del auxilio de cesantía; este asalto al patrimonio de los trabajadores significó trasladar a las arcas de los empresarios las remuneraciones de los asalariados en no menos del 13% para los trabajadores de menor antigüedad, y en el caso de antigüedades altas hasta un 30%. Esta expropiación no tuvo ninguna compensación.

2. Se menguó la estabilidad en el trabajo al autorizar a los empresarios contratos laborales definidos con opción de prórrogas indefinidas, sin que estas significaran la configuración de contratos indefinidos. Con esta modalidad los empresarios lograron la flexibilidad contractual, a partir de la cual no sólo se sustrajeron a los trabajadores la posibilidad de pago de indemnizaciones por retiro sin justa causa (recuérdese que con este contrato basta con llegar al término del período pactado para suspender la relación laboral, sin que implique costo por indemnizaciones, ni riesgos jurídicos), también lograron un mecanismo ágil y eficaz para desprenderse de los trabajadores cuando las circunstancias económicas, administrativas o sindicales se los aconseje.

3. Se inició la deslaboralización de la contratación de fuerza laboral. La universalidad y preeminencia del contrato laboral terminó; se creó la forma jurídica de los contratos con salario integral y se ampliaron las actividades en las cuales es posible suscribir contratos atípicos para la prestación de servicios o ejecución de obras: seguros, apuestas permanentes, actividades realizadas por profesionales independientes, empresas cooperativas de trabajo asociado, etc.

4. La incautación de derechos se vio acrecentada durante la década del 90 con acciones y prácticas de hecho de parte de los empresarios contra las conquistas laborales obtenidas a través de las convenciones colectivas. No sólo se arrebataron múltiples derechos convencionales, sino que las posibilidades de ampliar el techo de las conquistas han sido prácticamente nulas. Una expresión de este fenómeno es la drástica reducción de la contratación vía convenciones colectivas, las cuales han caído en la década a la mitad, en tanto que los pactos colectivos han crecido en el doble en comparación a los que se firmaron a finales del 80.

5. La pérdida de conquistas prestacionales de naturaleza

económica y normativa hay que adicionarle la permanente disminución del salario real de los asalariados colombianos, en especial a partir de 1995 con la consagración legal de la política gubernamental de establecer como parámetro de incremento de precios y salarios la meta de inflación y no la inflación causada (leyes 31 del 92 y 278 del 96), por lo cual todos los años los salarios se devalúan y pierden capacidad de compra pues no conservan el nivel que tenían en el año inmediatamente anterior. De mantenerse esta política el deterioro de los salarios será muy significativo. Esperanzadores son los fallos recientes de la Corte Constitucional en el sentido de declarar inconstitucional la política diseñada para el Banco de la República de fijar la meta inflacionaria siempre por debajo de la inflación causada.

No contentos los empresarios y el gobierno con estos logros hoy se vienen con un conjunto de propuestas que profundizan la confiscación a los derechos de los asalariados con el argumento "social" de que los cambios sugeridos crearán condiciones favorables para que los empresarios generen nuevos empleos. Canto de sirenas, lo mismo dijeron en el 90 y hoy no sólo hay menor ocupación, sino que las condiciones de trabajo y las remuneraciones están precarizadas.

De materializarse las intenciones gubernamentales, todavía tibias según los intereses empresariales, estas significarán para los asalariados consecuencias nocivas como las siguientes:

1. La deslaboralización se extenderá. El contrato de trabajo no operará para los trabajadores que sean enganchados para jornadas de 18 ó 27 horas a la semana, con esta modalidad contractual se estimulará la universalización del contrato civil con salario integral para no menos del 60% de la fuerza laboral colombiana que hoy gana hasta 2 salarios mínimos legales.
2. Disminución de la remuneración de los trabajadores. Así se diga que no se afectarán los ingresos y derechos adquiridos de los trabajadores, es inobjetable que sí se dará este fenómeno. Todos los trabajadores que en Colombia devengan hasta 2 salarios mínimos legales, tienen derecho a una remuneración diferida y prestaciones legales equivalentes al 69.6% de su salario básico, la "bondad" gubernamental ofrece una retribución del 50% sobre el salario básico, es decir, se trasladará a las arcas patronales el 19.6% correspondiente a los ingresos destinados a los trabajadores.
3. Esta disminución de ingresos se dará para los trabajadores de contratación parcial. A los trabajadores con jornada completa, 48 horas semanales, también les reducirán la actual remuneración, además de la que ya han sufrido por incrementos salariales menores a la pérdida de su poder adquisitivo, vía extensión de la jornada diurna y la eliminación de los recargos por labores en festivos y dominicales.

Estos son los efectos en las modalidades de contratación y en las remuneraciones de los trabajadores, hay otros efectos para la economía y los programas sociales que hoy existen como son:

1. Disminución de ingresos de las entidades que desarrollan programas sociales como ICBF, SENA y las Cajas de Compensación Familiar.
2. Disminución del ahorro interno vía fondos de cesantía.
3. Menor cobertura de la seguridad social.
4. Debilitamiento del ahorro y de la capacidad de actuación de los fondos de empleados y de las cooperativas.
5. La garantía de realización o concreción de programas sociales o de ahorros de los asalariados está en los descuentos directos de nómina y en los pagos que las empresas hacen a las distintas entidades que ofrecen estos programas.

De concretarse la reforma laboral, el Gobierno y el congreso estarán dando vía libre a la mayor voracidad empresarial y sus propósitos de pescar en el río revuelto de la crisis económica, en lugar de estar aplicando políticas que en verdad reactiven la economía y con ello se genere el empleo que el país requiere. (f)

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES CUT IV CONGRESO

Por
**Norberto Ríos
Navarro**
Director General ENS

ENTRE EL 22 DE SEPTIEMBRE Y EL 25 DE OCTUBRE DE ESTE AÑO SE CELEBRARÁ EN CARTAGENA DE INDIAS EL IV CONGRESO DE LA CUT. Como antesala a este evento, el 20 y 21, se realizará el Encuentro Continental de Centrales Sindicales con el propósito de poner en común las diversas expresiones políticas y programáticas de los trabajadores organizados en el continente, de tal forma que ellas sirvan de referencia para las discusiones y definiciones que la CUT deberá adoptar en su Congreso.

El Congreso tendrá como objetivos:

- Consolidar y profundizar las definiciones de principios, estrategias y tácticas que la Central ha adoptado en congresos anteriores;
- Alcanzar un mayor nivel de coherencia entre principios, programas y acciones, y
- Avanzar en la construcción de identidades del movimiento sindical y en particular del perfil de la central.

La Central en sus casi trece años de existencia, ha logrado definiciones políticas y programáticas que pretende consolidar y potenciar en su Congreso de cara a

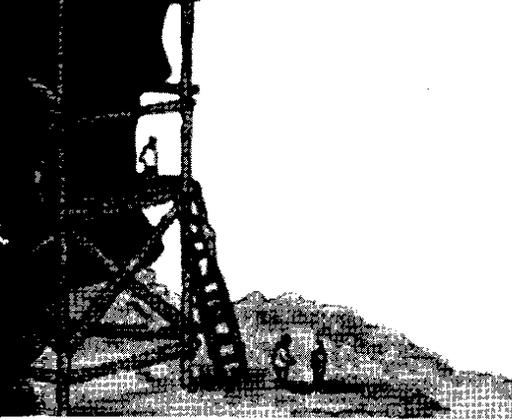
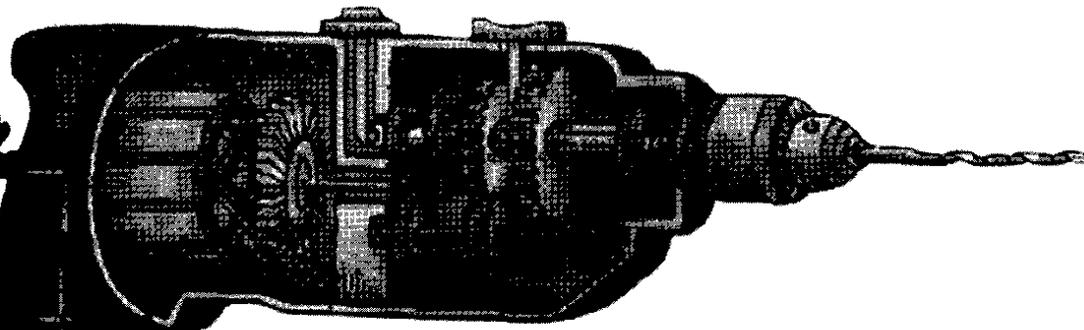
las nuevas realidades del mundo, del trabajo y del país; entre ellas cabe resaltar su naturaleza clasista, su opción por la democracia como organización social y política de la sociedad y método de actuación, el pluralismo, la autonomía sindical, la concertación, la movilización para la concertación, la igualdad de género, la defensa de Estado Social de Derecho y la contribución al diseño de un modelo de desarrollo alternativo.

A estas definiciones hay que agregar el compromiso con la solución negociada del conflicto armado, la autonomía frente a los actores de la guerra, su condena total al secuestro y a la desaparición forzada, y el rechazo a los atentados contra la infraestructura económica del país. Definiciones estas últimas impensables en el movimiento sindical de hace sólo algunos años.

Es el propósito del IV Congreso afianzar, consolidar, desarrollar, y sobre todo, lograr el mayor consenso sobre estas definiciones, las cuales han estado por años en proceso de construcción, y que por las grandes diferencias políticas han sido más formulaciones que realidades.

Merece resaltarse la metodología diseñada para su preparación del Congreso.

La política y el perfil de la CUT se expresarán en un documento central que



debatirá y aprobará en el Congreso, documento que se ha estado construyendo a través de un proceso colectivo que involucra la más amplia participación de organizaciones y de los afiliados, elaborado a través de acuerdos, del trabajo con las diferencias. Sus dirigentes aspiran a que la política de la Central se construya a partir de consensos amplios, construidos por muchos y muchas, mediante la reflexión y discusión, apropiados por la mayoría e institucionalizados en ella; en donde nadie puede pretender que la CUT se parezca a un partido o grupo. Todos deben aportar a la definición de una central autónoma, unitaria y pluralista. Este proceso permitió la realización de seminarios regionales y 5 sectoriales con la más amplia participación de todas las corrientes políticas que al interior de los sindicatos se expresan. La discusión en los seminarios ha girado en torno a la definición política nacional, la paz, la

justicia social, la globalización, el modelo de desarrollo económico democrático, la organización y las finanzas de la Central. Una comisión de sistematización procesó las discusiones y consensos, los presentó a consideración en un seminario nacional de dirigentes, realizado en julio, a través de un documento global sobre los temas en discusión. A partir de los resultados conseguidos en los consensos, el Comité Ejecutivo de la CUT elaborará el documento central que propondrá como política para los próximos años.

Un segundo elemento a resaltar es la propuesta de construcción de un frente social y político que incluya sectores progresistas, democráticos, e incluso empresariales, con los cuales se pueda coincidir en un programa mínimo; esta iniciativa resulta interesante por provenir de un sector tan segmentado como el sindical, ante todo por la perspectiva que puede brindar en un medio político tan disgregado y dominado por iniciativas tradicionales y desgastadas.

El primer paso de esta iniciativa ya se dio el 21 y 22 de julio con la realización de un encuentro nacional, en donde participaron fuerzas políticas y dirigentes sindicales de todo el país; el Congreso deberá abordar la discusión sobre la vinculación de la Central a esta iniciativa política.

CUT y CTC

Política para la negociación colectiva

Estas son las conclusiones del Seminario Nacional sobre Negociación Colectiva realizado en abril pasado en Santafé de Bogotá por las centrales obreras CUT y CTC, y que contó con la asesoría de la ENS.

Presentación

DENTRO DE LAS EVALUACIONES QUE EN DISTINTOS ESPACIOS DEL SINDICALISMO SE LE HA HECHO AL PROCESO DE LA NEGOCIACIÓN colectiva en Colombia, se ha señalado reiteradamente la falta de políticas y orientaciones por parte de las centrales sindicales, que permitan darle una mayor coordinación a una actividad que, entre otras causas, se resiente en sus resultados por la manera atomizada de como se realiza.

Se ha señalado también la carencia de directrices que ayuden a negociar contenidos susceptibles de responder a las preocupaciones fundamentales de trabajador@s, en torno a las condiciones de trabajo y a la manera como los cambios en los modelos de acumulación capitalista, la globalización económica, los desarrollos tecnológicos y los procesos de reestructuración del trabajo, están incidiendo en la negociación colectiva.

La realización de este primer seminario nacional pretende contribuir a subsanar estas carencias, de acuerdo a los objetivos y mediante las actividades que se especificarán a continuación, y así justificar su repetición anual.

Objetivos y finalidad

- Analizar tendencias, desarrollos, particularidades y condiciones de la negociación colectiva.
- Elaborar propuestas, estrategias y mecanismos generales y de aplicación a corto plazo, con el fin de actuar y encauzar las negociaciones colectivas.
- Contribuir de esa manera a fortalecer la capacidad negociadora de los sindicatos y al mismo sindicalismo.

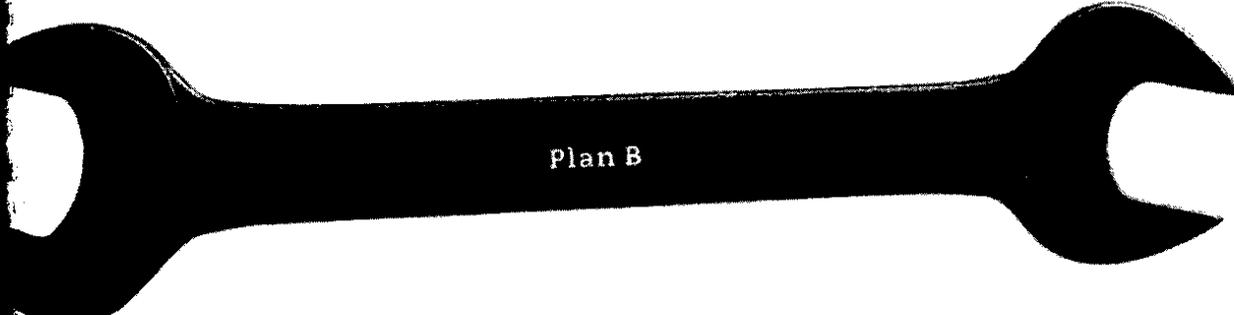
Contenido

- Tendencias de la negociación colectiva en los 90 y su desarrollo en 1998.
- Las conquistas laborales convencionales y los nuevos contenidos de la negociación.
- Estado del marco jurídico de la negociación colectiva y su evolución reciente.
- La negociación colectiva en el sector público: características y desarrollo en 1998.
- La negociación por ramas.
- Experiencias sindicales de negociación colectiva por rama.
- Definición de políticas y orientaciones generales.

Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato

Dentro de los objetivos generales que la materia de relaciones laborales y de empleo persigue el sindicalismo colombiano como la total protección y garantía de los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga; consistencia de la jurisprudencia y las leyes respecto a la Constitución Política y al derecho económico y social internacional; garantía de

anticuado los sindicatos han demostrado su capacidad para imponerla a unos empleadores recalcitrantes. La negociación colectiva, que sigue siendo el mejor instrumento de defensa y promoción de los intereses laborales de los trabajador@s y una clara expresión de su necesaria unidad, debe recuperarse por imperativo y vital, e impulsarse en las condiciones actuales, privilegiando aquellas modalidades nuevas que trascienden el ámbito del contrato de trabajo y son las más propias para apuntalar nuestro sistema de negociación colectiva, así como para reactivar el conjunto del movimiento obrero.



Plan B

empleo, condiciones de trabajo e ingresos, etc., las centrales sindicales se comprometen a emprender acciones tendientes a mejorar los marcos jurídicos y condiciones políticas de las relaciones colectivas del trabajo, y proponen a sus sindicatos afiliados unas pautas para dinamizar en el futuro inmediato los resultados de la negociación colectiva.

En los últimos tiempos, las políticas económicas y de flexibilización del mercado laboral de cuño neoliberal, le han dado condiciones adversas a la negociación colectiva. En muchos frentes tiende a perder terreno, aunque en el sector público a pesar de un marco jurídico aún

En el año en curso, el marco general de la negociación colectiva no parece muy propicio: las previsiones de crecimiento económico son pesimistas, las políticas de privatización y de reestructuración del sector público seguirán siendo impulsadas; el gobierno y los empresarios parecen resueltos a llevar su política de reducción de los costos laborales y de flexibilización del mercado laboral más allá de lo que ya habían logrado con la Ley 50, y los riesgos de represión contra los dirigentes sindicales no se han reducido. No obstan-

te esta coyuntura, así se preste ante todo a estrategias de defensa de las conquistas convencionales logradas en el pasado, puede brindar oportunidades nuevas que servirán en particular para mejorar las condiciones de las luchas futuras y recuperar la iniciativa.

Entre las condiciones negativas o inciertas están algunas de carácter jurídico, sobre las cuales se requiere hacer determinadas recomendaciones. Se trata de la situación del sector público después de la ratificación del Convenio 151 de la OIT; y de la reciente jurisprudencia acerca de los tribunales y de los contraplegos patronales.

En el primer caso, la Constitución del 91 y la reciente ratificación del Convenio 151 de la OIT le dan plena legalidad a la negociación colectiva entre los empleados del sector público, pero algunos empleadores se niegan a ello so pretexto de no existir una correspondiente reglamentación legal. Se trata entonces de presentar pliegos y forzar la negociación.

En el segundo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia les ha tendido una trampa a los sindicatos para obligarlos a negociar los contraplegos patronales y permitir que los tribunales de arbitramento conozcan de los mismos. En la mesa de negociación el sindicato debe salvar dos escollos cuando el empleador presenta un contraplego: debe evitar el mero mutismo y a la vez que se interprete sus manifesta-

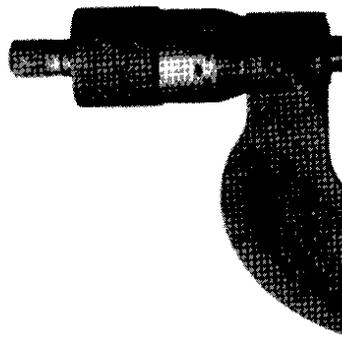
ciones acerca del contraplego como aceptación a negociarlo. Por otra parte, cuando el sindicato resuelve negociar algunas propuestas del empleador, debe ser bajo la figura de la negociación extraconvencional y en período de pluri vigencia de la convención colectiva.

En cualquier caso se recuerdan algunas verdades de la negociación colectiva y movimiento sindical: los resultados de la negociación dependen, primero de la fuerza negociadora general del sindicato que es función de la representatividad éste y de su capacidad para movilizar a los trabajador@s; y segundo, de su conocimiento acerca de las condiciones de la negociación y de la habilidad y capacidad de los negociadores para conducir el proceso. Además, es obvio que el desarrollo de la negociación colectiva y de la organización sindical se determinan mutuamente.

A continuación, enmarcados en unas metas generales, se proponen pautas destinadas a los negociadores sindicales señalando las acciones que les corresponden realizar o liderar a las centrales o federaciones.

1. Defensa y promoción de la negociación colectiva

Aquella negociación de convenciones colectivas de los trabajadores oficiales y de los trabajadores del sector privado, que es la única tenida como legal por las autoridades laborales, ha venido encogiéndose en cuanto a su número y cobertura, y ello tanto



en términos absolutos como en relación al avance de los pactos colectivos manipulados por la patronal y a otros instrumentos de la lucha antisindical de los mismos. Por otra parte, en el sector público es urgente frenar esta tendencia y reconocer los obstáculos que dificultan el desarrollo de la negociación colectiva impuestos o propiciados por un marco jurídico insuficientemente clarificado.

1 Sindicatos negociadores

Desarrollar campañas contra los pactos colectivos manipulados y los llamados "planes de beneficio voluntarios" o similares en las empresas donde los hubiera o seieran amagos de crearlos, incluir cláusulas en las convenciones colectivas, según las cuales los empresarios se comprometen a no fomentar aquellos dos instrumentos antisindicales. Esforzarse por ampliar la cobertura de la negociación colectiva a otras categorías de trabajador@s: profesionales, técnicos y administrativas, así como jóvenes y mujeres. Ofrecer los servicios sindicales (representación, asesoría, educación, recreación, vacaciones, salud, etc.) a sectores de trabajador@s que están por fuera de la organización sindical.

Centrales y federaciones

Impulsar iniciativas legales con miras a que se reglamente la negociación del sector, de suerte que se dificulte su manipulación por las empresas y revistan finalmente el carácter de una negociación colectiva. Estudiar otras alternativas que concuerden al mismo fin. Impulsar en el congreso un proyecto de reglamentación de la negociación y su aplicación en el sector público, y presionar la

adopción por éste de una reglamentación restrictiva de los llamados "servicios públicos esenciales".

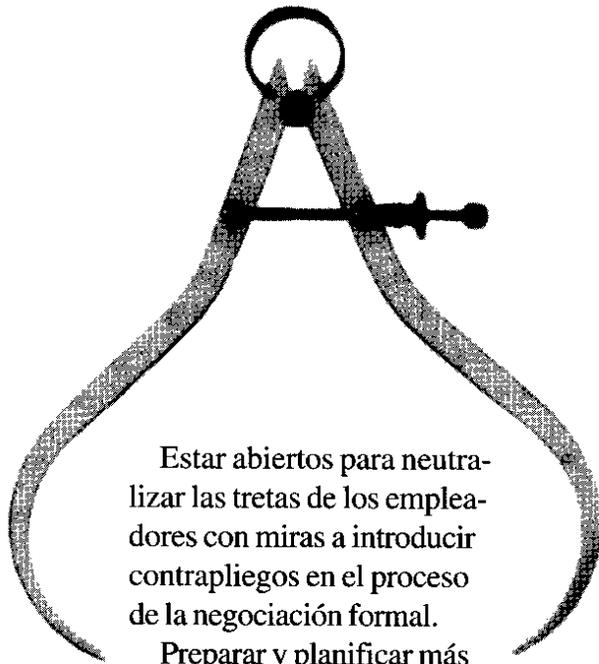
Desarrollar políticas y acciones conducentes a incidir en un sentido conforme al derecho laboral internacional, sobre el poder laboral y judicial: lobby, medios de comunicación, acción política, movilizaciones, etc.

2. Fortalecimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos

La capacidad o fuerza negociadora de los sindicatos se ha venido mermando en los últimos tiempos en muchos de sus componentes por el incremento del desempleo, de la inestabilidad en el trabajo y de todos los aspectos de legislación y jurisprudencia desreguladora. Es igualmente prioritario empezar a enfrentar este deterioro. Claro que algunas de las medidas anteriormente descritas pueden beneficiar directamente la capacidad negociadora, también se puede pensar en otras pautas de aplicación o diseño inmediato.

2.1 Sindicatos negociadores

Por cuanto se ha hecho más difícil recurrir a la huelga, en especial para los sindicatos minoritarios, se les debe dar una importancia mayor a los mecanismos alternativos de presión: movilización de la comunidad circundante, campañas de opinión, mítines de agitación e información en los lugares de trabajo, operación reglamento, etc.



Estar abiertos para neutralizar las tretas de los empleadores con miras a introducir contraplegos en el proceso de la negociación formal.

Preparar y planificar más sistemática y científicamente la negociación, la elaboración de los pliegos y su susten-

tación. A estos efectos, aprovechar todos los medios de información sindical existentes y valerse del recurso de la investigación y estudios.

Proporcionar educación de las bases y de los directivos sindicales sobre los principios y diversos factores que intervienen en la negociación. Estudiar críticamente las teorías ideológicas de la negociación pregonadas por algunos sectores empresariales.

2.2 Centrales y federaciones

Promover la inscripción de abogados cercanos a los trabajadores o imbuidos del espíritu del derecho laboral protector, para su inclusión en las listas de los tribunales de arbitramento.

Crear un equipo nacional interdisciplinario, de asesoría y apoyo a la negociación colectiva. Constituir así mismo equipos similares a nivel regional y sectorial.

Desarrollar convenios con ONG, abogados laboristas y universidades para el respaldo y la promoción de la negociación colectiva.

3. Defensa del nivel de los ingresos reales de los trabajador@s y mejora de la estabilidad en el empleo

En los momentos actuales, caracterizados por la crisis económica y el empeño de los distintos empleadores para reducir los costos laborales, enmarcado en una legislación desprotectora que se quiere aún empeorar; la estrategia general en materia de ingresos y estabilidad en el empleo es por lógica la de defender los logros convencionales e intentar avances en los aspectos particulares en que puede ser relativamente más fácil.

3.1 Sindicatos negociadores

Mantener el poder de compra de los salarios, compensando su incremento en por lo menos los mismos índices de inflación.

Buscar igualmente el mejoramiento de los ingresos reales en otros beneficios materiales o monetarios, en particular primas ligadas a la productividad de la empresa u otras variables económicas.

Negociar la reducción de la jornada laboral sin perjuicio de la conservación del nivel de ingresos reales y del trabajo en horas extraordinarias.

Incorporar cláusulas que aseguren plantillas mínimas de trabajador@s.

Pactar acuerdos que comprometan a los empleadores a pasar trabajador@s temporales o con contrato a término fijo a la condición de trabajador@s con contrato a término indefinido.

Mejorar convencionalmente las tablas de indemnización para los despidos sin justa causa.

Pactar acuerdos sobre capacitación, recalcificación, multicalificación y de reubicación.

Negociar la posibilidad de incidir oportunamente, e incidir efectivamente en el sentido más favorable para los trabajador@s, en los proyectos de las empresas que impliquen la apertura de nuevas líneas de producción o servicios, o una reestructuración productiva y laboral, así como en la destinación de las utilidades derivadas de estos proyectos.

2 Centrales y federaciones

Proponer y negociar políticas macroeconómicas y un modelo de desarrollo más generador de empleo y de condiciones favorables a la justicia social. Proponer y negociar políticas de Estado en materia de formación y capacitación para la empleabilidad permanente. Estudiar y empezar a impulsar algún programa que garantice un subsidio por la pérdida del empleo.

Desarrollo de los contenidos normativos de las convenciones

En unos tiempos de grandes cambios en la propiedad y organización de las empresas y de políticas férreas de reducción de costos, que siempre constituyen amenazas a los intereses de los trabajador@s; así como ante la necesidad de atraer a las filas del sindicalismo a las jóvenes generaciones de trabajadoras, existe un tipo de resoluciones de carácter normativo que es necesario incorporar en las convenciones colectivas. Son estas:
Las que les permiten a los sindicatos incidir oportunamente en las decisiones estratégicas de las empresas: inversiones, modernización, reestructuración, etc.

Las relacionadas con el derecho a la información previa a las decisiones estratégicas de las empresas; la gestión de la empresa y sus resultados; y sobre la aplicación de las convenciones colectivas, etc.

Las que recogen reivindicaciones específicas de l@s jóvenes trabajador@s y de las mujeres en materia de capacitación, flexibilidad del tiempo de trabajo, estructura de la jornada laboral, permisos, etc.

5. Coordinación sectorial, regional, nacional e internacional

La apertura de las economías y la tendencia a las integraciones económicas regionales crean condiciones que obligan a una reconfiguración y redespliegue del sindicalismo y de sus prácticas esenciales. Por eso las centrales priorizan en particular entre sus objetivos estratégicos la acción y organización sindical a nivel de rama.



5.1 Sindicatos negociadores

Dar pasos hacia la creación de grandes sindicatos por sector o rama y la realización de negociaciones a este nivel. Promover encuentros sindicales que faciliten este proceso y crear equipos de coordinación y apoyo por sectores.

Crear bancos de datos sobre sindicatos, trabajadores y empresas en estos ámbitos.

Impulsar la creación de Comisiones Sindicales en las empresas multinacionales con el fin de promover la negociación colectiva a este nivel.

5.2 Centrales y federaciones

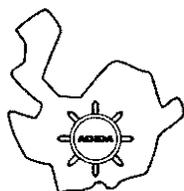
Alentar y apoyar los intentos de forzar una negociación de rama y las iniciativas

de coordinación sindical dentro de las multinacionales.

Promover el estudio para su socialización entre todos los sindicatos de los intentos logrados y de los fracasados, negociación por rama.

Desarrollar iniciativas para el impulso y fortalecimiento de la coordinadora subregional (Consejo Laboral Andino).

Recoger toda la información sobre los diferentes procesos de desregulación laboral que se están impulsando en otros países; cambios legislativos o proyectos de reforma laboral, iniciativas empresariales en este terreno, etc., así como de las experiencias, las respuestas y los avances sindicales existentes a nivel internacional.

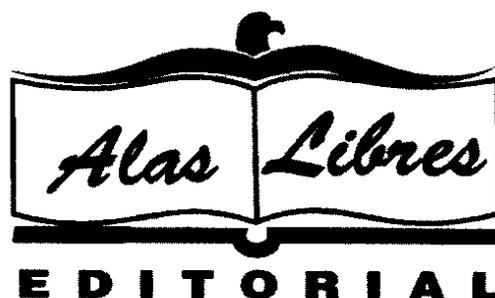


ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE ANTIOQUIA "ADIDA"

- Teatro
- Auditorio para 570 personas
- Salas de conferencias
- Salones de reuniones, convenciones, seminarios y cocteles
- Cafetería

Lo bello de las palabras es que nos permiten construir la pedagogía de los sueños, de los cuentos y de la vida.

Calle 57 N° 42-70
Conmutador: 284 61 62 - Fax: 254 31 00
Línea gratuita para municipios 870 04 44
Medellín. A.A. 51421- Colombia



LIBROS
AFICHES
REVISTAS
TARJETAS
VOLANTES
BOLETINES
PLEGABLES
PERIÓDICOS
PAPELERÍA COMERCIAL

CALLE 31 N° 43-32
PBX: 381 57 77 FAX: 381 48 62
MEDELLÍN- COLOMBIA



Retornos
de la vida

Un tema indispensable en la agenda para la paz

Por

**Armando Novoa
García**

*Abogado y Director de
la Corporación Plural*

Introducción

EL DESEMPLEO ES UNO DE LOS TEMAS MÁS COMPLEJOS DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA, SOCIAL Y POLÍTICA DE COLOMBIA. LAS cifras, estadísticas y datos publicados recientemente por los medios de comunicación y por las revistas especializadas, indican que se trata de un grave problema socioeconómico que “llegó para quedarse”, según expresión del investigador de Fedesarrollo, Hugo López¹.

A partir de 1995 el mercado de trabajo ha venido observando un creciente deterioro, que arroja las conocidas cifras explosivas: alrededor del 19.5% en las 7 principales ciudades del país, lo que significa una cifra superior a 1'350.000 colombianos, solo en esas ciudades, buscando empleo. Esta cifra supera las proyecciones sobre la desocupación que se esperaban a inicios de año. Así, por ejemplo, la OIT calculó una tasa de desempleo para 1999 en un promedio entre el 15.9% y el 16.4%.

El aumento del desempleo ha sido explicado, sin que esto signifique una aceptación incondicional de la interpretación de las cifras, por problemas ligados tanto con la oferta como con la demanda de trabajo. Se argumenta que el incremen-

to de la desocupación obedece a factores como el aumento de la participación laboral; el desequilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra en términos de su nivel de calificación; la revaluación de la moneda² que ha cerrado las posibilidades de la competencia en el mercado mundial; el alto costo de la mano de obra; la contracción en el crecimiento de la actividad económica; el aumento del costo del dinero³; la sustitución de mano de obra por maquinaria en diversos procesos productivos de mayor tecnología; el llamado ajuste fiscal que succionará recursos masivos del sector privado hacia el Estado y, por tanto, desestimulará la inversión en el sector productivo; y, también, las medidas que adoptará el gobierno con base en las facultades contenidas en la Ley 449 de 1998⁴ que dispone una reestructuración administrativa y que tendrá, sin duda, un efecto adverso sobre la generación de empleo.

Desde otra perspectiva, se señala como factor determinante el hecho de que los “beneficios” de la reforma laboral contenidos en la Ley 50, fueran contrarrestados por los cambios al sistema de seguridad social de la Ley 100 de 1993. Sobre este particular es ilustrativo el examen de Eduardo Lora y Carmen Páges, *Las reformas laborales en el proceso de*

¹ Fedesarrollo, mayo 1998.

² Jeffrey Sachs, el prestigioso economista norteamericano, al ser interrogado sobre el deterioro de la economía colombiana, señaló que la política de defender una tasa de cambio fuera de la realidad, con tasas de interés muy altas generó graves consecuencias para la actividad económica y, paradójicamente, agravó la situación fiscal. En *Dinero* N° 79, abril 7/99.

³ Esta “financiarización” de la actividad productiva, según la expresión de Pierre Salama, se produce cuando las empresas industriales destinan una parte creciente de sus recursos a maniobras financieras. Salama indica que la “financiarización” arroja, más que beneficios sobre la modernización de la actividad productiva, efectos perversos sobre las utilidades industriales, en detrimento de la inversión y el crecimiento; el predominio del sector financiero se

*formas estructurales de América Latina y el Caribe*⁵. Según ellos, uno de los factores que puede estar incidiendo negativamente sobre las políticas de generación de empleo se encuentra en las tendencias a la baja de los salarios reales, las regulaciones gubernamentales y en la existencia de los sindicatos.

Lora y Páges señalan que, a pesar de haberse adelantado una reforma laboral como pieza fundamental de las políticas de ajuste estructural (junto a las reformas financiera, cambiaria, tributaria, comercial y privatizaciones), esta no logró traer los beneficios esperados. Además, agregan, las reformas laborales en la región se adoptado de manera gradual y no como terapias de choque, dejando zonas débiles en favor de los trabajadores anti-convencionales que no están obligados a trasladarse al nuevo régimen de despidos y de liquidación de las cesantías. Por lo mismo, se considera que códigos laborales como el de Colombia, aún después de la Ley 50, son altamente rígidos y distorsionan el mercado laboral, lo que está derivando en grandes pérdidas en eficiencia y productividad.

Entre las deficiencias que señalan se encuentran dos: las altas indemnizaciones a cargo del empleador en caso de despidos y los costos no salariales, representados por las cotizaciones a la seguridad social y a la salud. En cuanto al primer aspecto, los partidarios de que la indemnización por despido deje de concebirse como una carga o un impuesto a cargo del empleador, pues al generar sobrecostos en la movilidad laboral, se convierte en un factor de naturaleza distorsionante que induce a las empresas a minimizar los movimientos de la fuerza de trabajo. Coincidiendo con esta opinión, el desarrollo se lamenta que a pesar de

haber reducido los costos del despido del trabajador antiguo (eliminación de la acción de reintegro),⁶ la tabla indemnizatoria se hubiera incrementado de 30 a 40 días por cada año de servicios. Por esta misma razón, el estudio propone que se establezca una clara distinción entre despido arbitrario y despido originado en las necesidades económicas. Así, la penalización por el despido injustificado operaría sobre el empleador que sin razón da por terminado el contrato laboral, pero no cuando la continuación de la relación no tiene sentido por razones de orden económico. En cuanto al segundo aspecto, los recargos sobre la nómina, deberían relacionarse de manera más estrecha las contribuciones y los pagos, de manera tal que el trabajador asuma una mayor responsabilidad en las contribuciones.

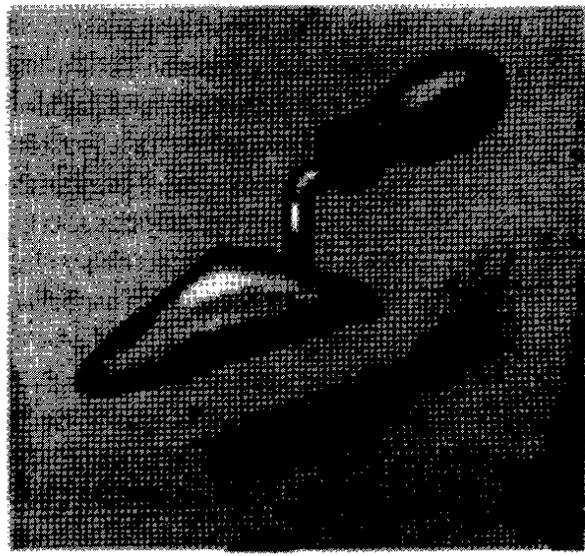
Finalmente, un elemento que se echa de menos en todos estos estudios es el impacto de la violencia y de la confrontación armada sobre la generación de empleo (desplazados, contrarreforma agraria, gasto militar, etc.). Este aspecto se examinará más adelante.

traduce en una presión para modificar la organización del trabajo a través de diversas formas de flexibilidad laboral y, en últimas, la propia desocupación. "Financiarización excluyente de las economías latinoamericanas". En *Crisis Fiscal y Financiera en América Latina*. TM-Esap, pp. 59 y ss.

⁴ Ley por la cual se dictó normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y se confieren facultades especiales al Presidente en desarrollo del artículo 189 numerales 15 y 16 de la Constitución Política.

⁵ En Cárdenas, Mauricio y otros. *Empleo y Distribución del Ingreso en América Latina. ¿Hemos avanzado?*. TM, Fedesarrollo, CIID, Colciencias, pp. 43 y ss.

⁶ El estudio omite indicar que este aumento de la indemnización opera en relación a los trabajadores con una antigüedad superior a los 10 años de servicios en la misma empresa, pero no para aquellos que tienen una vida laboral menos duradera, que es el caso de una parte significativa de la fuerza laboral.



Las propuestas de reforma para contrarrestar el desempleo

a) Maquilas, suspensión del código laboral y flexibilidad

Aquí se encuentran las propuestas del "Foro contra el Desempleo", realizado en Cali el 21 de enero pasado, al cual asistieron gremios empresariales del Valle del Cauca, representantes del gobierno, el Congreso y sectores académicos⁷.

Allí se plantearon estrategias de corto, de medio y de largo plazo. Entre las primeras se mencionaron la utilización de mecanismos para acelerar la inversión pública municipal, departamental y nacional; la promoción de las empresas asociativas de trabajo, la descentralización de los centros de información para el empleo, la promoción de la maquila en el sector de las confecciones, etc. A mediano plazo, el impulso a programas de vivienda popular, estímulos tributarios para la creación de nuevos empleos, la flexibilidad de la legislación laboral y el establecimiento de un régimen especial temporal en el Valle del Cauca en el cual no se apliquen las normas del Código Sustantivo de Trabajo por un año, con el objeto de facilitar la celebración de nuevos contratos laborales con parámetros como la prohibición de la asociación sindical, la supresión de los recargos de horas extras, dominicales y festivos, y de las prestaciones sociales. Lo anterior se complementaría con la creación de una zona económica especial con ventajas competitivas para la subregión. En las estrategias de largo alcance se mencionó la capacitación de jóvenes bachilleres para el trabajo, el fortalecimiento del aparato productivo, la

formación en el trabajo para la evolución tecnológica y la definición de unas reglas de juego que estimulen al sector empresarial.

b) Un nuevo "despeje" sin legislación social

Haciendo eco a estas iniciativas, otros sectores proponen un nuevo "despeje" pero esta vez, con el propósito de crear que se llama "un laboratorio económico" en unas áreas sin trabas, pero no de militancia sino de trabas de normas y sometidas a la economía internacional⁸. La razón de la propuesta es concluyente:

Dado que es imposible cambiar todas las condiciones y restricciones rápido y en todo el país, la propuesta es sencilla: tratemos de hacerlo en zonas del país solamente, pero tratemos de hacerlo bien, completo y a fondo. Sería cambiar el modelo económico en dos pequeñas áreas del país...—manera como lo hizo China— hace 15 años al crear diez zonas especiales, las cuales fueron el empuje de su acelerada transformación. Ensayemos aquí dos zonas en las cuales se establezcan, entre otras las siguientes condiciones: la circulación libre del dólar; la eliminación de todas las normas laborales que están hoy vigentes, y que seguirían vigentes en el resto del territorio nacional, la eliminación de una parte de la carga tributaria, la que continuaría en el resto del país; la libertad absoluta en cuanto a importaciones y remesas; la liberación de la contratación laboral; la eliminación del salario mínimo y de cualquier impuesto parafiscal sobre la nómina.

Eso sí, la propuesta deja claro que seguirían vigentes normas como la ley penal y la Constitución, no sin antes haberla reformado para adecuarla a las nuevas propuestas.

c) La segunda generación de medidas para la flexibilidad laboral

Otro bloque de propuestas proviene de la academia alinada con la ortodoxia del mercado libre⁹. Se destacan los planteamientos orientados a disminuir los costos del despido, facilitar los contratos de tiempo parcial, suprimir los recargos en días festivos y dominicales, y modificar las cargas parafiscales. La disminución de los costos del despido se relaciona con la supresión o la modificación del actual

⁷ El País, 22 de enero de 1999, p. 9A.

⁸ Pardo, Rafael. "Un nuevo despeje". El Tiempo, 7 de febrero de 1999, p. 6A.

⁹ Cárdenas, Mauricio. Op. cit., pp. 43 y ss.

sistema de indemnizaciones por terminación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. Para el efecto se propone distinguir claramente entre despido arbitrario y despido originado en condiciones económicas, de tal manera que la terminación de la relación de trabajo por situaciones de liquidaciones, concordatos, fusiones, escisiones o, incluso, cambios tecnológicos, no genere esa carga sobre el empleador.

La indemnización se convertiría en un seguro de desempleo a cargo del trabajador, de manera que opere en forma similar al modelo de los fondos privados de pensiones, controlado y administrado por el empleador. Igualmente, Lora y Páges censuran lo que se denomina la "flexibilidad laboral al margen", esto es, la aplicación de la nueva normatividad sólo a los nuevos trabajadores, pues esto produce una segmentación del mercado laboral con graves consecuencias para la fijación de salarios, la inversión de capital humano y el crecimiento de la productividad y, por lo tanto, aunque no se propone una flexibilización generalizada, sí se insinúa la necesidad de reformas laborales que "limpien" el mercado de trabajo de factores que puedan impedir su libre funcionamiento.

En la misma dirección, algunos proponen medidas como atar la evolución de los salarios a los resultados económicos de las empresas, con la posibilidad de reducir las nóminas en tiempo de crisis; dividir el salario en una parte fija y una parte variable que dependa de los resultados financieros de aquellas; crear instrumentos para revisar y renegociar las convenciones colectivas con el fin de evitar la quiebra de empresas, mediante la convocatoria de tribunales de arbitramento para disminuir los beneficios anteriores (como se sabe, en la actualidad los tribunales operan luego de

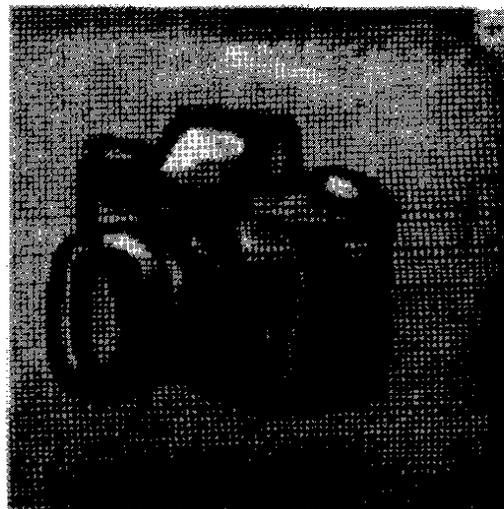
fracasada la etapa de arreglo directo, cuando los trabajadores descartan o están impedidos para la huelga), avanzar en la reglamentación de jornadas laborales semanales y no diarias, extender el concepto de jornada diurna a un horario de 18 horas al día; modificar el contrato de aprendizaje sin que generen las prestaciones que tienen hoy; flexibilizar la licencia de maternidad, etc.

d) Las propuestas del Plan de Desarrollo "Cambio para construir la paz": El salario mínimo integral.

Y, por último, las propuestas del gobierno que están recogidas en el Plan de Desarrollo "Cambio para construir la paz"¹⁰. Según el diagnóstico de la administración Pastrana, de las altas tasas de desempleo actuales sólo alrededor de un 30% se origina en problemas de orden coyuntural o cíclico, lo que significa que un 70% del desempleo se explica por factores de orden estructural (falta de capacitación de los trabajadores, problemas de inflexibilidad del mercado de trabajo, cambios en la composición de la producción nacional).

Además de los factores indicados como causantes de la desocupación, como la sustitución de trabajo por capital y los costos de nómina, en el Plan se indica el creciente grado de "terciarización" de la economía, expresado en una reconversión del PIB hacia la producción minera, energética y de servicios financieros, en desmedro de la participación en el producto de los sectores agropecuario e industrial. El Plan también da cuenta del deterioro en la cali-

¹⁰ Departamento Nacional de Planeación. Plan Nacional de Desarrollo: Bases 1998-2002, pág. 66-70.



dad del empleo y el crecimiento de la informalidad y el subempleo.

Para hacerle frente a este paisaje desolador, se proponen las siguientes estrategias: Una política de impulso a la vivienda de interés social, focalizada en los municipios con más altas tasas de desempleo; subsidios a los empresarios que generen nuevos empleos, consistente en una disminución en el impuesto a la renta; un plan de choque para reactivar el empleo, en el cual se disminuirían los recargos por trabajo dominical y festivo y por horas extras a los nuevos trabajadores contratados, pagándoles un 20% adicional al valor de la hora de trabajo normal; la contratación de trabajadores jóvenes con educación secundaria completa e incompleta y sin experiencia laboral con un salario inferior al mínimo, siempre que se capacite al joven empleado; y la intensidad horaria semanal no sería inferior a 15 horas.

Además de lo anterior, a través de la Red de Solidaridad Social se adelantará un plan de empleo de choque, dirigido a la industria de la construcción y, para el efecto, a los trabajadores se les pagará el 80% del salario mínimo legal, mediante una modalidad contractual exenta del pago de prestaciones sociales, de contribuciones al Sena, Bienestar Familiar y las cajas de compensación; la duración del plan sería de un año, con posibilidades de ampliación, de acuerdo con la evolución en el comportamiento del desempleo. Se trata entonces de un salario mínimo integral acompañado de capacitación suministrada por el empleador¹¹.

En tercer lugar, se adelantarán reformas de flexibilidad laboral con el fin de "aumentar los incentivos para la generación de empleo y a una mayor estabilidad laboral", para lo cual se estudiarán "las normas que actualmente inflexibilizan el

mercado laboral". Finalmente, se plantea la creación de una misión encargada de estudiar los problemas del empleo, la cual entregará sus recomendaciones al gobierno en un período breve.

Más recientemente, abrumado por las cifras del desempleo, el gobierno ha propuesto que se complementen los puntos anteriores, con aspectos como la revisión de las convenciones en períodos de crisis, redefinir la jornada de trabajo semanal y rebajar los costos de las indemnizaciones¹².

Algunos interrogantes que plantean las propuestas para generar empleo

En general, las propuestas reseñadas parten de considerar que el aumento del desempleo obedece a la estructura de los costos laborales y, en forma destacada, la inflexibilidad del mercado de trabajo, señalan la necesidad de crear nuevos puestos de trabajo, mediante cambios en la estructura del empleo, orientados a obtener una redistribución del ingreso por la vía de repartir los recursos que se destinan a la nómina con quienes en la actualidad no tienen una ocupación remunerada¹³.

Coinciden también en responsabilizar la legislación laboral de los pobres resultados obtenidos en la generación de empleo. Aunque en todos los casos se destacan los efectos negativos de la desaceleración económica y de factores como la sobrevaluación de la moneda, las altas tasas de interés y el entorno adverso causado por las crisis financieras internacionales del último período, es claro que el énfasis de estas reformas está puesto en la necesidad de una terapia de choque fren-

Una de las opciones que se está considerando es la reforma del contrato de aprendizaje en el cual el empleado se obliga a prestar un servicio al empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para el cual ha sido contratado, por un tiempo determinado. También se considera la creación de unos "yacimientos" de empleo en zonas como la región cafetera y el norte del Valle del Cauca, usando mano de obra de la región.

¹² El Tiempo, 23 de abril 1999, pp. 1B y 4B.
¹³ Herrera, Beethoven. "Corten, corten, corten". En Portafolio, 9 de febrero.

la actual normatividad laboral.

Al respecto, cabe destacar que en un estudio reciente de la OIT sobre el fenómeno del desempleo en Colombia, se concluye que la respuesta al aumento de la desocupación debe buscarse en la recepción y en el ambiente macroeconómico creciente, más que en el costo laboral. En Colombia, se recuerda, comparte junto con Haití, Brasil y Honduras, los indicadores más adversos del continente en materia de redistribución del ingreso¹⁴. Igualmente, Colombia presenta un costo laboral promedio/hora en la industria relativamente bajo (2,8 dólares), que se encuentra por debajo de países como Argentina (6,3 dólares), Brasil (5,4), Chile (3,5), Perú (3), Corea (7,2) y Singapur (8,2).

Las propuestas reseñadas apuntan, entonces, a facilitar una recuperación en las tasas de rentabilidad del capital, por la vía de reducir los salarios reales de los actualmente ocupados. Para ello se propone el uso intensivo de la fuerza laboral en condiciones de precariedad de los contratos laborales.

Flexibilidad y empleo

Ahora bien, existen pocas razones para suponer que la flexibilidad por sí misma genere el objetivo de generar empleo. ¿Qué sentido tiene adelgazar los recargos por labores realizadas en jornadas suplementarias, dominicales y festivos, sino es para reducir la jornada laboral de los empleados a unos costos inferiores a los que genera la actual legislación laboral? También sería necesario preguntarse si este tipo de reformas, si se aprueban, operarán de manera indiscriminada sobre todos los sectores de la actividad económica, si cubrirían sólo las nuevas contrataciones y si tienen como destinatarios no sólo a los actualmente desempleados sino también a los que ya tienen actualmente una ocupación. Una reforma de esta naturaleza, en lugar

de ampliar los puestos de trabajo, extendería la jornada de los actuales asalariados y, por consiguiente, impondría una barrera infranqueable a la creación de nuevos empleos. Como bien lo señala el economista español Pedro Montes, en esta como en hipótesis similares, cuanto más flexiblemente se use el trabajo, menos trabajadores serán necesarios para producir lo mismo, pues la flexibilidad implica mayor productividad media del trabajador. De allí que a mayor flexibilidad el resultado que se obtiene es una menor cantidad de empleo necesario¹⁵.

b) Los contratos "basura": ¿una opción frente al desempleo juvenil?

La progresividad del fenómeno de la desocupación entre la población más joven no es una característica singular de la economía colombiana. En Estados Unidos los jóvenes entre 16 y 24 años representan el 37% de los desempleados. Un caso similar se encuentra en los países de la Unión Europea y en las economías de los países del tercer mundo, en las cuales el fantasma de la desocupación golpea con especial dureza a la población más joven. Por ello, este problema ha sido objeto de atención especial por la OIT, que examinó el tema en la 86a. Reunión de la Conferencia Internacional celebrada en Ginebra, en junio de 1998.

En los diferentes informes que recogieron los debates sobre el asunto, se consideró que

¹⁴ Idem.

¹⁵ Montes, Pedro. "El desorden neoliberal". Ed. Trotta, pp. 78 y ss.



el desempleo juvenil plantea cuestiones fundamentales para el mundo del trabajo. En primer lugar, la desocupación de los jóvenes es sólo uno de los aspectos del desempleo que a escala mundial requiere, por consiguiente, una estrategia de carácter macroeconómico. Las políticas sectoriales, indicaron los voceros de las organizaciones sindicales, no ofrecen opciones reales para la creación de empleos de calidad y las condiciones de precariedad que integran tales políticas generan una profunda desilusión. En efecto, empleos mal pagados, improductivos y sin ninguna o muy poca seguridad social, culminan en experiencias poco eficaces para enfrentar esta problemática.

En segundo lugar, el desempleo juvenil no obedece a una deficiencia intrínseca de los trabajadores jóvenes, que pueda solucionarse únicamente con medidas de reconversión laboral o de reeducación pues, como se observó atrás, el mal se origina en la insuficiencia de la demanda global de trabajadores, más que en las características de la oferta.

En tercer lugar, los programas de formación de los jóvenes logran contrarrestar la desocupación de manera episódica y temporal, pues en la medida en que el trabajador se aproxime al umbral de la edad definida por la legislación para aplicar las condiciones especiales, el empleador promueve la rotación de personal. Esa rotación se acelera debido, entre otras razones, al bajo costo de sustitución del joven asalariado.

Las evidencias indican que, contrario a las expectativas que se crearían por la implantación de unas políticas de esta naturaleza, los nuevos puestos de trabajo en condiciones de tiempo parcial, con un salario inferior al mínimo, sin protección alguna de seguridad social ni cargas parafiscales, sin derecho al ejercicio de la

sindicalización, profundizarían la desregulación perversa del mercado laboral y atizarían las condiciones de explotación del joven trabajador. La creación de contratos de estas características institucionalizaría una modalidad llamada en otras latitudes, los contratos "basura", en los que se permite todo tipo de abusos, se estimulan la devaluación social del trabajo y el despido masivo de los trabajadores más antiguos con el propósito de reemplazarlos con una población joven sometida a la arbitrariedad incontrolada del capital.

En nuestro medio, un ejemplo demostrativo de la injusticia de estas prevenciones está en los mecanismos utilizados por muchos empresarios para lograr el cambio de régimen de los trabajadores que quedaron a salvo de la Ley 50 en materia de retroactividad de cesantías y de estabilidad. Mecanismos como la amenaza del despido, el reconocimiento de bonificaciones a cambio de la renuncia a los derechos adquiridos, los cierres fraudulentos, las liquidaciones forzadas y voluntarias, han demostrado la nula efectividad de las normas protectoras del trabajador y el poco apego del empresariado a respetar la libre decisión de los asalariados para mantenerse en el antiguo régimen. No existe ninguna razón económica ni jurídica para esperar que, en el contexto de una nueva legislación de este tipo, muchos empleadores no implementen este tipo de prácticas lesivas de la autonomía de la voluntad del trabajador. Además, tampoco sería descabellado suponer que la mutación laboral estimulada por la nueva legislación conduciría, a la postre, a un prematuro envejecimiento de la población económicamente activa con edades superiores a los 24 años.

c) Una zona "liberada" o la nueva esclavitud en la era de la globalización

En cuanto a la propuesta relativa a la creación de una especie de "zona de despeje" pero de todo tipo de garantías sociales, caben algunas reflexiones.

En primer término, es claro que una propuesta de esta naturaleza es inaceptable no sólo desde el punto de vista social sino también desde la propia efectividad de la medida. Imaginemos una zona libre de trabas administrativas y de legislación laboral, sin Código de Trabajo. Supongamos que, aprovechando estas nuevas condiciones, el capital afluya masivamente a crear nuevas industrias y fuentes de empleo. En un primer momento, las tasas de ocupación se recuperarían notablemente y el desarrollo económico en tales zonas sería superior al promedio nacional. Atraídos por el furor de las nuevas condiciones, capitales asentados en otras regiones del país se desplazarían a la zona de despeje en busca de lograr mayores utilidades. De esa forma se construiría un foco de inversión con sobreexplotación del trabajo, que segmentaría aún más el mercado laboral y, por consiguiente, sería responsable a la creación de nuevas zonas de despeje. En un segundo momento, el carácter episódico y de choque de la medida se extendería aceleradamente a otras zonas que, sin haber logrado el estatus correspondiente, implementarían las mismas reglas para enfrentar la competencia. La contratación precaria se convertiría entonces, en la regla general. El resultado sería obvio: más empleos y mayor presión hacia el cambio en las condiciones de trabajo en el resto del país y, finalmente, una caída en el porcentaje bruto de los ingresos laborales¹⁶.

En segundo término, la suspensión del Código laboral y la supresión efectiva de la Constitución obligaría a derogar en las zonas de despeje todo el Título II referente a la naturaleza del Estado Social de

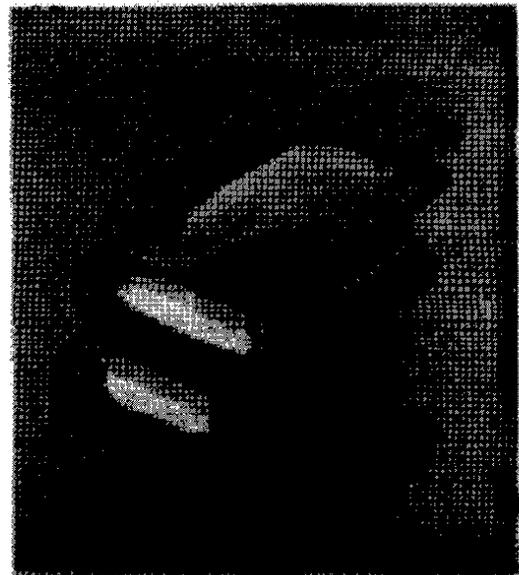
Derecho que aquella proclama, los derechos y garantías fundamentales y todas aquellas normas internacionales sobre derechos humanos que han sido adoptadas como legislación interna. Aún así, para el caso de algunos convenios de la OIT como el 87 y el 98, sobre derecho de asociación sindical y negociación colectiva, sería necesario denunciar la vigencia de los mismos antes de implementar la reforma laboral. Es decir, una reforma de esta naturaleza implicaría suspender la mitad de la Constitución y, a cambio de ello, dejar a la libertad del mercado la fijación de las condiciones sociales, laborales, de medio ambiente, etc. La fragmentación del país y el peligro de la ruptura de la unidad nacional y de su orden constitucional provendría, curiosamente, no sólo de los alzados en armas, sino también y, especialmente, de quienes dicen defender la legalidad vigente.

d) Empleo, paz y guerra

Por ello, este planteamiento desnuda la estrechez conceptual de muchos líderes que, a falta de decisión y voluntad política para introducir una reconducción en la orientación general de la economía, acuden al expediente fácil de suprimir la existencia misma de los principios que inspiran el Estado Social de Derecho que predica la Constitución Política colombiana de 1991.

Esta propuesta concuerda con el pensamiento de algunos sectores políticos y sociales para los cuales es necesario buscar la paz y el cese al conflicto armado,

¹⁶ Recordemos que en China la implantación de este modelo ha sido posible con la ayuda de varias circunstancias: la corrupción de funcionarios de altas esferas de gobierno, el aumento de las desigualdades entre una China moderna y un país del interior rezagado y condenado a la pobreza y las privaciones, el uso intensivo de la fuerza laboral sometida a extenuantes jornadas de trabajo diarias sin ningún tipo de control legal. En *Newsweek*, 16 diciembre 1998.



el desempleo juvenil plantea cuestiones fundamentales para el mundo del trabajo. En primer lugar, la desocupación de los jóvenes es sólo uno de los aspectos del desempleo que a escala mundial requiere, por consiguiente, una estrategia de carácter macroeconómico. Las políticas sectoriales, indicaron los voceros de las organizaciones sindicales, no ofrecen opciones reales para la creación de empleos de calidad y las condiciones de precariedad que integran tales políticas generan una profunda desilusión. En efecto, empleos mal pagados, improductivos y sin ninguna o muy poca seguridad social, culminan en experiencias poco eficaces para enfrentar esta problemática.

En segundo lugar, el desempleo juvenil no obedece a una deficiencia intrínseca de los trabajadores jóvenes, que pueda solucionarse únicamente con medidas de reconversión laboral o de reeducación pues, como se observó atrás, el mal se origina en la insuficiencia de la demanda global de trabajadores, más que en las características de la oferta.

En tercer lugar, los programas de formación de los jóvenes logran contrarrestar la desocupación de manera episódica y temporal, pues en la medida en que el trabajador se aproxime al umbral de la edad definida por la legislación para aplicar las condiciones especiales, el empleador promueve la rotación de personal. Esa rotación se acelera debido, entre otras razones, al bajo costo de sustitución del joven asalariado.

Las evidencias indican que, contrario a las expectativas que se crearían por la implantación de unas políticas de esta naturaleza, los nuevos puestos de trabajo en condiciones de tiempo parcial, con un salario inferior al mínimo, sin protección alguna de seguridad social ni cargas parafiscales, sin derecho al ejercicio de la

sindicalización, profundizarían la desregulación perversa del mercado laboral y atizarían las condiciones de explotación del joven trabajador. La creación de contratos de estas características institucionalizaría una modalidad llamada en otras latitudes, los contratos "basura", en los que se permite todo tipo de abusos, se estimulan la devaluación social del trabajo y el despido masivo de los trabajadores más antiguos con el propósito de reemplazarlos con una población joven sometida a la arbitrariedad incontrolada del capital.

En nuestro medio, un ejemplo demostrativo de la injusticia de estas prevenciones está en los mecanismos utilizados por muchos empresarios para lograr el cambio de régimen de los trabajadores que quedaron a salvo de la Ley 50 en materia de retroactividad de cesantías y de estabilidad. Mecanismos como la amenaza del despido, el reconocimiento de bonificaciones a cambio de la renuncia a los derechos adquiridos, los cierres fraudulentos, las liquidaciones forzadas y voluntarias, han demostrado la nula efectividad de las normas protectoras del trabajador y el poco apego del empresariado a respetar la libre decisión de los asalariados para mantenerse en el antiguo régimen. No existe ninguna razón económica ni jurídica para esperar que, en el contexto de una nueva legislación de este tipo, muchos empleadores no implementen este tipo de prácticas lesivas de la autonomía de la voluntad del trabajador. Además, tampoco sería descabellado suponer que la mutación laboral estimulada por la nueva legislación conduciría, a la postre, a un prematuro envejecimiento de la población económicamente activa con edades superiores a los 24 años.

c) Una zona "liberada" o la nueva esclavitud en la era de la globalización

En cuanto a la propuesta relativa a la creación de una especie de "zona de despeje" pero de todo tipo de garantías sociales, caben algunas reflexiones.

En primer término, es claro que una propuesta de esta naturaleza es inaceptable no sólo desde el punto de vista social sino también desde la propia efectividad de la medida. Imaginemos una zona libre de trabas administrativas y de legislación laboral, sin Código de Trabajo. Supongamos que, aprovechando estas nuevas condiciones, el capital afluya masivamente a crear nuevas industrias y fuentes de empleo. En un primer momento, las tasas de ocupación se recuperarían notablemente y el desarrollo económico en tales zonas sería superior al promedio nacional. Atraídos por el furor de las nuevas condiciones, capitales asentados en otras regiones del país se desplazarían a la zona de despeje en busca de lograr mayores utilidades. De esa forma se construiría un foco de inversión con sobreexplotación del trabajo, que segmentaría aún más el mercado laboral y, por consiguiente, presionaría a la creación de nuevas zonas de despeje. En un segundo momento, el carácter episódico y de choque de la medida se extendería aceleradamente a otras zonas que, sin haber logrado el *status* correspondiente, implementarían las mismas reglas para enfrentar la competencia. La contratación precaria se convertiría, entonces, en la regla general. El resultado sería obvio: más empleos y mayor presión hacia el cambio en las condiciones de trabajo en el resto del país y, finalmente, una caída en el porcentaje bruto de los ingresos laborales¹⁶.

En segundo término, la suspensión del Código laboral y la supresión efectiva de la Constitución obligaría a derogar en las zonas de despeje todo el Título II referente a la naturaleza del Estado Social de

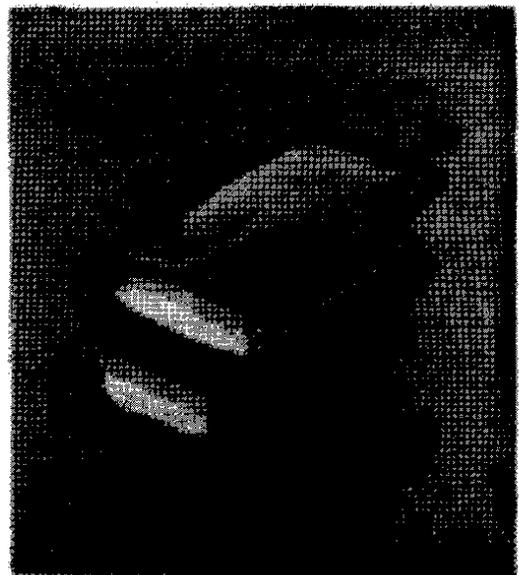
Derecho que aquella proclama, los derechos y garantías fundamentales y todas aquellas normas internacionales sobre derechos humanos que han sido adoptadas como legislación interna. Aún así, para el caso de algunos convenios de la OIT como el 87 y el 98, sobre derecho de asociación sindical y negociación colectiva, sería necesario denunciar la vigencia de los mismos antes de implementar la reforma laboral. Es decir, una reforma de esta naturaleza implicaría suspender la mitad de la Constitución y, a cambio de ello, dejar a la libertad del mercado la fijación de las condiciones sociales, laborales, de medio ambiente, etc. La fragmentación del país y el peligro de la ruptura de la unidad nacional y de su orden constitucional provendría, curiosamente, no sólo de los alzados en armas, sino también y, especialmente, de quienes dicen defender la legalidad vigente.

d) Empleo, paz y guerra

Por ello, este planteamiento desnuda la estrechez conceptual de muchos líderes que, a falta de decisión y voluntad política para introducir una reconducción en la orientación general de la economía, acuden al expediente fácil de suprimir la existencia misma de los principios que inspiran el Estado Social de Derecho que predica la Constitución Política colombiana de 1991.

Esta propuesta concuerda con el pensamiento de algunos sectores políticos y sociales para los cuales es necesario buscar la paz y el cese al conflicto armado,

¹⁶ Recordemos que en China: la implantación de este modelo ha sido posible con la ayuda de varias circunstancias: la corrupción de funcionarios de altas esferas de gobierno, el aumento de las desigualdades entre una China moderna y un país del interior rezagado y condenado a la pobreza y las privaciones, el uso intensivo de la fuerza laboral sometida a extenuantes jornadas de trabajo diarias sin ningún tipo de control legal. En *Newsweek*, 16 diciembre 1998.



siempre y cuando ello se logre al mínimo costo y sin concesiones. Recordemos que una reciente encuesta adelantada a instancias de El Tiempo y Semana arrojó unos resultados contundentes: el 84% de la clase dirigente del país está de acuerdo con negociar la paz con la guerrilla; el 86% considera que preferiría financiar la paz para dar solución al conflicto armado, pero tan sólo el 5% estarían dispuestos a ceder el 20% o más de sus ingresos para financiar medidas orientadas a ponerle fin a esta situación¹⁷. Obviamente, este tipo de expresiones demuestran que las reformas de carácter social, para avanzar en el camino de la paz, como la generación de empleo en condiciones de dignidad, no están contempladas en la agenda de los sectores con mayor poder económico.

Ahora bien, desde una perspectiva más general salta a la vista la curiosa y coincidente simetría existente entre la lógica de quienes han solicitado que se retiren las autoridades de las zonas de despeje para imponer su propia ley, como es el caso de las FARC, y la iniciativa del ex-ministro Rafael Pardo. En el primer caso no se reconocen, por ejemplo, las normas internacionales que proscriben el trabajo forzado¹⁸; en el segundo, se reclama la derogatoria de todo tipo de legislación social; en un caso, se establecen métodos inusuales de conscripción laboral obligatoria (por ejemplo, en la construcción y sostenimiento de obras y vías de comunicación); en el otro, se dejaría toda regulación a las leyes del mercado; en uno y otro evento se llegaría a la conclusión que el progreso económico es alcanzable siempre que existan zonas liberadas de la Constitución y de la legislación laboral que nos rige; en uno y otro caso, los únicos poderes reconocidos serían, de una parte, el poder armado de las fuerzas beligeran-

tes, y por la otra, la del Estado que la combate; y, en uno y otro caso, no se admite el mínimo humanitario que en materia social establecen los tratados y pactos internacionales que operan en materia laboral¹⁹.

Pero la coincidencia no es sólo conceptual. También es de orden práctico: las características del desempeño económico que se han reseñado anteriormente, apuntan a que los únicos empleos seguros que se crearán en todo este período serán los que provengan de la guerra: 15.000 nuevos soldados profesionales que reemplazarán en un corto plazo los soldados bachilleres²⁰ y aquellos que se generarán por el engrosamiento de las filas de los grupos insurgentes y del paramilitarismo. En uno y otro evento, los jóvenes que tienen alguna expectativa de satisfacer mínimamente sus necesidades económicas y sociales son aquellos que están y estarán empleados a fondo en el conflicto armado.

Esta lógica coincide, objetivamente, con otro aspecto: el creciente gasto que se destina al escalonamiento del belicismo interno. Colombia es el país de más alto gasto militar frente a su PIB (2.6% frente al 1.7% de la región). Los costos del conflicto ascienden al 9% del PIB en los últimos seis años. Este incremento desmedido del gasto está representado en la importación creciente —legal e ilegal— de armas y equipos militares²¹. Si a esta situación se agregan los costos sociales y humanos del desplazamiento de miles de campesinos e indígenas de sus territorios forzados por el terror de las armas del Estado, de la guerrilla y los paramilitares, se llega a la conclusión axiomática de que el conflicto interno no solamente está succionando recursos indispensables para la generación de empleo, sino que su existencia misma ha creado un círculo vicioso de armas para la guerra desem-

¹⁷ Encuesta Gallup Elites, de El Tiempo y Semana, en El Tiempo, 7 febrero 1999, p. 3A.

¹⁸ El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso 105, data de 1957 y señala que todo Estado miembro se obliga a suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio. Por lo que no puede utilizarse como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden público, social o económico establecido, o como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. Este convenio fue ratificado por el Estado colombiano el 7 de junio de 1963. A propósito del trabajo forzado un campesino le describe a *Cambio* lo siguiente: "Yo estuve reclutado en la carretera que hicieron de Mesetas a San Juan de Arama. Me llevaron porque no les colaboré en un asunto. No lo tratan mal a uno... Pero ahí uno entiende lo que está pasando: utilizan gratis las volquetas y la gente del municipio porque necesitan mano de obra. Es que ellos se están dando cuenta de que gobernar exige gente y plata, y los que estamos llevando del bulto somos nosotros. Trabajamos 14 horas seguidas en una vía y nadie nos paga". Abril 19, 1999.

¹⁹ Por ejemplo, la Carta Internacional de los Derechos Humanos (artículos 20, 22, 23, 24 y 25); Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales.

²⁰ *Semana*. Noviembre 30 a 7 diciembre 1998, p. 38.

²¹ "Se dispara armamento para la guerra". En Portafo-

le-empleo para la guerra-nuevo desem-
pleo y más guerra, que señala la imposibi-
dad de salir del atolladero sin examinar
este tema como una de las determinantes a
considerar, si se quiere enfrentar seriamente
el problema de la violencia colombiana.
En concurrencia con esta preocupación
se encuentra el llamado proceso de
síntesis del desempleo en Colombia,
concepto tomado de la física de los
metales, según el cual, en términos sencil-
los, mientras la tasa de desocupación en
tempos de crisis sube por un camino
pedregado, su disminución, por el contrario,
como lo anota el economista Hugo López,
se logra luego de transitar un camino
bastante tortuoso. Esto significa que,
aunque se produzca una recuperación de
la actividad económica en el corto o en el
mediano plazo, es preciso "aumentarla
mucho más para volver a reducir el
desempleo a su nivel de precrisis"²². Esto
puede significar que una recuperación
económica mediocre, como es la que se
espera, no logrará mejorar sustancialmente
las cifras del desempleo. Por ello, la
sociedad colombiana está amenazada para
vivir con tasa de desocupación perma-
nente entre el 13% y el 15% aun en
etapas de reactivación de su aparato
productivo.

Es decir, se trata de un aspecto político de
primer orden en la agenda nacional de
paz.

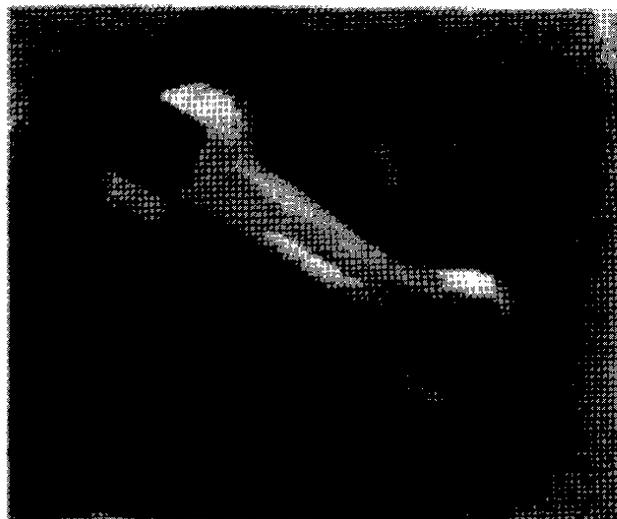
Ahora bien, cabe preguntarse ¿sí es
válido aquel planteamiento según el cual
sólo es posible alcanzar la paz si se ponen
en marcha con antelación medidas sociales
que resuelvan efectivamente esta proble-
mática? Desde otro ángulo lo anterior
significa que ¿la vía para crear nuevas
fuentes de empleo es pactar con antela-
ción un acuerdo de paz, que libere recur-
sos de la guerra para la implementación de
políticas efectivas de generación de em-
pleo y que simultáneamente, conduzca a la
reincorporación a la vida civil por parte de
los integrantes de los grupos insurgentes?
Este es un primer interrogante que los
distintos sectores de la sociedad deben
tomar en consideración.

Dado que lo deseable es que el proceso
de superación al conflicto armado en
Colombia se logre por la vía de la nego-
ciación y de la participación activa de la
sociedad en dicho escenario, sería de
esperarse que los actores en armas adop-
ten medidas concertadas para avanzar en
la superación gradual de este y de otros
flagelos de nuestra sociedad. La tendencia
general de la economía colombiana, el
deterioro
creciente en
los indica-
dores socia-
les y la
amenaza de
un escalona-
miento en los
niveles de la
confrontación
armada
deberían
obligar a que
empresarios y
trabajadores,

lio, 20 mayo 1988, p. 4.
"Calculadas las importacio-
nes de material bélico en
toneladas, arroja un índice
de crecimiento aún mayor,
pues en el último año
(1997) aumentaron 131%, al
pasar de 1.044 toneladas en
1996 a 2.407 toneladas en
1997". Se calcula que para
1997 se invirtieron 816.570
millones en armamento. Un
ejercicio de aritmética ele-
mental indica que si el
empleo para un trabajador
de salario mínimo cuesta al
año \$3'960.272.00. con el
gasto en armamento en
1997, se hubieran podido
crear aproximadamente
200.000 nuevos empleos,
sin necesidad de nuevas
zonas de despeje.
²² López. Hugo. Op. Cit.

Una política efectiva de paz: Alternativa para la generación de empleo

Por todo lo dicho atrás, el tema de
cómo liberar recursos que actualmente se
dedican a la guerra para destinarlos a la
generación masiva de empleo, debe
considerarse una prioridad en el diseño de
una estrategia creativa en favor de la
generación de nuevos puestos de trabajo.



demanden por igual, como se insinuó en una marcha social adelantada en Bucaramanga, un cese de hostilidades para crear un espacio de concertación nacional entre agentes económicos, Estado, alzados en armas y voceros de las distintas expresiones civiles. En ese espacio se podría, si existe la presión ciudadana adecuada, adoptar un verdadero plan de emergencia económico y social que permita, mediante el uso de recursos sustraídos al conflicto interno, la aplicación de políticas concertadas de orden macroeconómico y sectorial.

En ese escenario se podrían considerar alternativas como las siguientes:

En primer lugar, la adopción de una metodología de concertación en la cual prime el compromiso y no la exclusión. Esto significa la reactivación de instrumentos de concertación social, como la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y laborales que contempla el Artículo 56 de la Constitución, que tiene entre sus funciones, la definición de medidas laborales y de empleo, mediante un proceso de participación de trabajadores y empleadores²³. El diseño concertado de una política de empleo adecuada debe ser también un escenario para construir democracia.

En segundo lugar, el entendimiento de que cualquier plan para la generación masiva de empleo debe estar concebido, como lo señaló recientemente el Consejo Nacional de Planeación²⁴ (Artículo 340 de la Constitución), dentro de una visión más amplia de manejo de la economía y no solo de algunas de sus variables (desempleo de jóvenes, mujeres, extensión de jornada laboral, yacimientos de empleo en condiciones precarias, etc.). A este respecto vale reseñar lo dicho por este organismo creado por la Constitución del

91, el cual por tener una representación social y regional amplia, merece especial atención:

Las políticas propuestas por el plan para combatir las fallas estructurales que explican el 70% del desempleo se hacen muy concretas, sin embargo, uno de los puntos de este diagnóstico son las inflexibilidades del mercado laboral. Si bien los esfuerzos de calificación propuestos y el subsidio existente en una disminución del impuesto a la renta a los empresarios que generen empleos son medidas positivas, aunque de efecto lento y de limitada amplitud, las medidas orientadas a permitir contratos con salarios inferiores al mínimo son inefectivas, inconvenientes, no consultan la situación de precariedad de los ingresos de los más pobres y pueden tener como efecto secundario el hacer burla de los alcances de la legislación sobre el salario mínimo para el resto de los trabajadores colombianos con lo cual se aumentaría su evasión.

La propuesta de plan propone, en particular, "priorizar a los empresarios para que contraten trabajadores jóvenes con educación secundaria completa, incompleta y sin experiencia laboral con un salario inferior al mínimo, siempre y cuando capacite al joven empleado". La propuesta va en contra de las investigaciones serias sobre el tema que muestran que la transmisión de conocimientos entre empleados experimentados y aprendices que realizan labores equivalentes es muy escasa cuando el aprendiz recibe una remuneración inferior a la del empleado experimentado; la razón es el temor del empleado experimentado de perder su puesto de trabajo y ser sustituido por el aprendiz, en caso de una reducción de las actividades y la aplicación de una política de reducción de costos por parte de la empresa.

Por consiguiente, una visión holística de la problemática del empleo debe considerar medidas que van desde la reducción de las tasas de interés para facilitar una reactivación económica en corto plazo, hasta estímulos tributarios a las empresas que usen tecnología intensiva en mano de obra hasta incentivos tanto a los trabajadores independientes como a las pequeñas y medianas empresas que generen empleos.

La democratización de la propiedad y el acceso de sectores medios a los recursos financieros destinados al crédito de fomento, así como estrategias de reforma agraria, que contemplen la entrega a los campesinos de los terrenos expropiados por el narcotráfico en condiciones adecuadas

²³ Herrera, Beethoven, op. cit.

En Portafolio, 22 de febrero 1999, p. 7.

²⁴ Consejo Nacional de Planeación Nacional. La Casa de la Diversidad. Una sociedad plural interpela al plan Cambio para construir la paz. TM, p. 23.

para su explotación productiva, son imprescindibles dentro de una aproximación integral de esta problemática²⁶.

Es indudable que una política de tal naturaleza supondría una reconducción a fondo en la ideología económica que ha predominado el escenario nacional en todos estos años. En efecto, en el contexto de la crisis se ha presentado un menú de opciones para enfrentar la caída de la producción y el consumo. Algunas de ellas consisten en profundizar las reformas iniciadas en los años 90: recorte en los gastos corrientes del Estado, en lugar de nuevos impuestos o restricciones a la inversión pública en obras de infraestructura; profundizar la liberalización de la economía en lugar de retomar una política de aranceles salvaguardas para los productos elaborados en el país; flexibilizar aún más los mercados laborales generalizando el salario integral y reduciendo las cargas tributarias, en lugar de medidas compensatorias a la pérdida en la calidad y la cantidad de empleos; impuestos generalizados al consumo y recortes a en la estructura de la administración pública²⁷.

Sin embargo, una solución sostenida en la idea de la magia del mercado y en la flexibilidad de los mercados laborales es cada vez más insostenible. Varios economistas de indiscutible reputación universal, como Samuelson o Krugman han señalado que con la crisis de los mercados financieros de las economías emergentes de fines de esta década también está en entredicho la idea de infalibilidad del capitalismo global. De allí que las políticas que alimentan las salidas más radicalmente liberales a la crisis económica, empiezan a valorarse negativamente en la comunidad internacional, incluso en los centros de poder económico mundial. Al creerse el ciclo de las "ingenuidades" liberalizantes en el mundo de la economía, se afirma el hecho de que la cuestión laboral

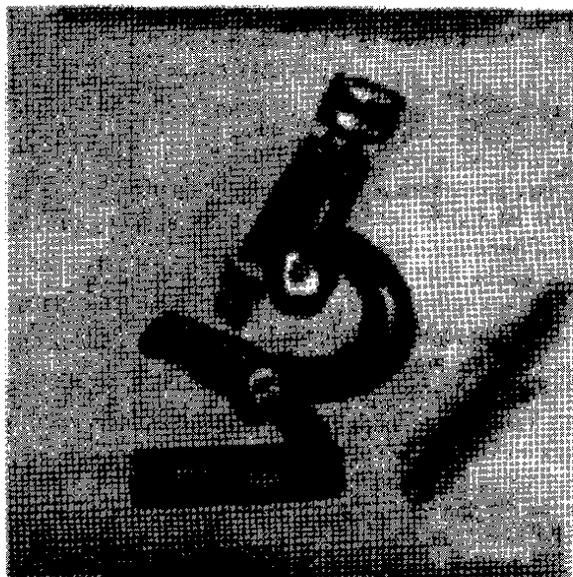
está adquiriendo una dimensión sin precedentes.

Sobre este mismo tema, vale recordar lo dicho por el estudio elaborado a instancias del gobierno colombiano por la OIT, titulado "Empleo, un desafío para Colombia", en el cual se sugiere impulsar un rápido crecimiento de la economía liderado por el sector moderno, que es el que puede, en últimas, elevar la oferta de mano de obra y la generación de nuevas plazas. Desde esa perspectiva, dice el estudio, las políticas hacia el sector informal deben concebirse como un complemento destinado a reforzar los instrumentos macroeconómicos y no como sustitutas de aquel. También señala que la eliminación o una reducción importante en las contribuciones parafiscales generarían, por una sola vez, alrededor de 120.000 nuevos puestos de trabajo asalariado, cifra que no lograrían compensar el cierre de actividades desarrolladas por el Sena, el ICBF y las cajas de compensación.

En concurrencia con este estudio, otros análisis recientes de la OIT sugieren medidas como la adopción de políticas que eviten la destrucción del empleo, particularmente cuando ella obedece a fenómenos de desajuste temporal; introducción de mecanismos de protección a los desempleados, a través de la constitución de fondos de compensación por tiempo de servicio, la extensión de la cobertura de la seguridad social,

²⁶ Al respecto bien vale tomar en consideración los argumentos de Garay sobre el modelo ineficiente y desindustrializante que ha imperado en Colombia, país acostumbrado a vivir de la especulación y de una cultura crecientemente mafiosa y no capitalista de nuestra clase dirigente. En *Globalización y crisis. ¿Hegemonía o corresponsabilidad?* TM-Colciencias.

²⁷ Fedesarrollo. Proyecciones macroeconómicas para 1999. *Cambio*, 19 de abril 1999. "El debate de la reactivación". *Dinero*, N° 81, abril 1999.



particularmente en salud, no solo a los desempleados sino a aquellos que desarrollan sus tareas en la informalidad; la necesidad de reintroducir ciertos grados de estabilidad contractual que se han perdido, en muchos casos, como resultado de la proliferación de los contratos temporales; la necesidad de replantear la capacidad de fiscalización en materias laborales que se han diluido por efecto de su creciente flexibilización; la afirmación de los principios democráticos que en el campo laboral se traducen en el respeto a los derechos básicos de los trabajadores, en la promoción de sus organizaciones, en el diálogo social y en la ampliación de la capacidad para hacer oír la voz de los no representados²⁸.

En tercer lugar, está la posibilidad de creación un subsidio al desempleo, equivalente al 70% del salario mínimo, siguiendo las recomendaciones de la OIT desde hace muchos años, para lo cual se podrían aplicar recursos que la burocracia oficial ha malgastado, y sigue haciéndolo, por la vía de la corrupción y de la apropiación privada de los recursos públicos²⁹.

En cuarto lugar, la reforma del Código Sustantivo de Trabajo, con el propósito de facilitar la contratación colectiva con los sindicatos de industria y gremiales sobre los sindicatos de base, con el fin de facilitar la adopción de políticas sectoriales de empleo y de seguridad social. Como lo sugiere, el ex jefe de la Misión de la OIT, Rodolfo Martínez, deberán sustituirse los más de 10.000 sindicatos de empresa por 30 ó 40 sindicatos de industria o de área de actividad económica con capacidad de compromiso para respaldar la adopción de un plan de empleo de más largo aliento. El mismo autor recuerda como, en la Europa de la posguerra, esta reforma

propició la creación de millones de empleos, en las cuales "se satisfizo la enorme demanda que generaron las fuerzas armadas en proceso de desmovilización".

En quinto lugar, la democratización de la propiedad accionaria y el estímulo a los trabajadores para que en procesos de reconversión o descentralización productiva, se les permita a través de sistemas como el contrato sindical, mantener plantillas que contraten los servicios con las empresas reestructuradas.

En sexto lugar, el examen concienzudo al tiempo de trabajo de los asalariados en los centros de trabajo. Esto implica evaluar la cantidad de horas extras programadas, el trabajo en tiempo suplementario en jornadas festivas, la adopción de pensiones anticipadas que permitan una reorganización general del trabajo de manera que exista un manejo racional y concertado de la distribución del tiempo de trabajo entre los empleados y los desempleados, con sobrecostos mínimos para las empresas. La reducción de la jornada laboral puede ser, sobre todo en aquellas empresas que han tecnificado sus procesos de producción una medida favorable y neutra, desde el punto de vista de los costos, para la creación de nuevas plazas de trabajo.

Como lo señala Dominique Medá:

El trabajo sigue siendo, hoy por hoy la vía de acceso al resto de los bienes sociales, incluida la libertad real, por lo que es necesario que sea efectivamente repartido, aunque esto puede parecer como una fuente de ineficacia, de costes e inversiones adicionales. Pero éstas serían necesarias para poner en marcha una ingeniería social capaz de precisar cómo los individuos y las empresas deben proceder para permitir tanto la reducción del tiempo individual de trabajo como el acceso de todos al trabajo.³⁰

En séptimo lugar, es indispensable hacer eficiente al Ministerio de Trabajo, en los reclamos y las quejas que formulan los trabajadores por los abusos de los

²⁸ Tokman, Víctor.

Subdirector General de la OIT para las Américas. Panorama laboral 98. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT, versión Internet.

²⁹ Martínez, Rodolfo. Exjefe Misión OIT. En Portafolio, 6 de abril 1998, p. 11.

³⁰ El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Gedisa.

empleadores en materia de despidos, pago de salarios atrasados, seguridad social, etc. En la actualidad, no solo no existen políticas de empleo claras y eficaces, sino que tampoco se le brinda al trabajador afectado una ayuda para orientarlo para obtener el pago de sus creencias laborales luego del despido.

Estas y otro tipo de medidas, en el contexto de un acuerdo nacional para la paz, podrían ser útiles a efecto de atacar esta enfermedad inherente al modelo de capitalismo globalizado que se ha adoptado en Colombia sin beneficio de inventario. Lo que no se puede repetir es el camino de 1990, cuando se ofreció el oro del moro, a cambio de una reforma laboral que no favoreció la creación de empleos dignos y productivos, ni mejoró las relaciones labores, ni estimuló la inserción productiva de nuestro país en la economía mundializada; por el contrario, aumentó una agresión despiadada contra los trabajadores y una caída en los indicadores sociales.

Empleo digno: una premisa del Estado Social de Derecho

Finalmente, valdría recordar que la solución al problema examinado no puede reducirse a una terapia de orden puramente económico y eficientista. También resulta pertinente preguntarse por la equidad en las condiciones de los nuevos empleos creados. La Constitución de 1991, introdujo un rico repertorio en esta dirección. El Estado Social de Derecho se fundamenta en el principio del respeto por la dignidad humana que constituye, como dijo la Corte Constitucional, razón de ser, principio y fin último de la organización estatal. El respeto a los derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, a

una remuneración mínima, vital y móvil, a no ser discriminado laboralmente por razones de índole subjetiva (por ejemplo, la edad) son aspectos angulares e impostergables en el diseño de una política de empleo ajustada al mínimo ético que consagra la Constitución. Ninguna política de empleo que se precie de respetar la dignidad del ser humano puede dejar de lado esta perspectiva humanitaria.

Por consiguiente, no es suficiente crear empleo a secas. Es indispensable preguntarse en qué condiciones y bajo qué características de crecimiento económico se hará. Dejar de lado estas preguntas puede ser un camino fácil hacia la instauración de un modelo de esclavitud laboral en plena era del mundo posmoderno. Ahora es necesaria una reflexión más creativa, integral y participativa. Es uno de los grandes retos que tiene la nación (1)



El trabajo soñado

Por
**Jorge Giraldo
Ramírez**
Director de Programas
ENS

AL CIERRE DE ESTA EDICIÓN, EL GOBIERNO NACIONAL HA HECHO CONOCER ALGUNOS PROYECTOS DE REFORMA A LA LEGISLACIÓN laboral y ha insinuado otros¹. Este artículo pretende reseñar las principales propuestas y evidenciar sus efectos. Se acompaña de un mapa conceptual y un cuadro comparativo de costos e ingresos laborales.

Un país feliz

Imagine un país donde los trabajadores son contratados por horas y no hay que pagar ningún tipo de recargos en días festivos ni cesantías ni prestaciones sociales ni uniformes ni transporte. Un país donde el sol siempre se pone a las 8 de la noche (de la tarde, se deberá seguir diciendo) y no existe la absurda idea de la jornada de trabajo de 8 horas (será de 9). Donde cada trabajador recibe por salario la suma de \$26,604 semanales o, en el mejor de los casos, \$39,906. Una familia feliz en la que deben trabajar 2 personas para ajustar un salario mínimo ó 5 personas para que puedan comprar una jugosa canasta familiar para obreros².

Imagine un país donde los empresarios no tienen que pagar aportes al Sena, Bienestar Familiar y las cajas de compensación. Donde los empresarios no pagarán

aportes al sistema de salud a cambio de un gasto menor en pólizas que ayudarán a robustecer los negocios de las aseguradoras, igual a como ocurre con las pensiones. A continuación hay que imaginar, por consiguiente, que no pueden existir ni el Sena ni Bienestar ni las cajas ni las entidades del sistema de salud (incluido el Seguro, al menos en salud).

Mejor aún, imagine que en estas condiciones no habrá sindicatos ni fondos de empleados, ningún tipo de fastidiosas asociaciones basadas en el trabajo. No existirán negociaciones ni convenciones colectivas, no deberían existir marchas ni líderes vociferantes e irrespetuosos hablando por televisión e igualándose con los ministros o los empresarios.

Para que este maravilloso país se pueda construir basta con aprobar uno de los 24 artículos, el Artículo 13 (el de la buena suerte, además), de la propuesta de reforma laboral que el Gobierno Pastrana ha puesto a consideración del Congreso, artículo que introduce la figura del contrato por horas y que constituye en sí mismo un nuevo régimen laboral de salario integral inferior al mínimo legal y abolición del régimen de parafiscalidad. Este es el país soñado de la flexibilización laboral, según la entienden algunos empresarios y tecnócratas.

¹ Los divulgados hasta el 31 de julio son: Reforma al Código Sustantivo de Trabajo (La República, 23 de julio), Regulación al contrato de aprendizaje (La República, 24 de julio), Normas sobre Empresas Asociativas de Trabajo y Cooperativas de Trabajo (La República, 31 de julio), Proyecto de Ley "por medio del cual se dictan disposiciones tendientes a racionalizar el gasto público".

² Los datos exactos son 2.05 personas para alcanzar el salario mínimo vigente y 4.57 para comprar la canasta familiar para obreros a junio 31 de 1999.

Haga su aporte, compañero trabajador

Los trabajadores que logren permanecer bajo otras formas de contratación no quedarán ilesos. Las convenciones colectivas podrán revisarse de acuerdo a los criterios del empresario, legalizándose los famosos contraplegos (Art. 16). Lógico: el Gobierno cree legítimo quitarle dinero a los asalariados para darle a los bancos, ¿por qué no va a legitimar que los empresarios le pidan a los trabajadores? El Tribunal de Arbitramento estará obligado a considerar las peticiones del empresario respecto a los derechos de los trabajadores. Pero no necesitarán esperar que se renueve el período de la convención. El Gobierno propone (Art. 17) que "en casos de circunstancias imprevistas o graves alteraciones de normalidad de la respectiva empresa o empleador", este podrá solicitar revisión de la convención colectiva, misma que tendrá que ser atendida por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio. Este cambio no es deleznable: en el antiguo artículo 480

del CST se exigía "anormalidad económica" a las empresas, de hecho, la decisión final la toma la justicia del trabajo sobre la solicitud. Esto significa que un derecho que nunca tuvo eficacia para los trabajadores, se modifica para que la tenga para los empresarios. Anormalidad económica del empleador es cualquier cosa, un incendio, un terremoto, riesgo trasladado *pro facto* a los trabajadores. Además, el proyecto elimina los requisitos que la Ley da actualmente a los

trabajadores vinculados a empresas que pertenezcan a grupos económicos permitiendo la discriminación salarial y prestacional entre unidades económicas de actividades conexas y del mismo dueño, y facilitando la conversión (descentralización) de las empresas grandes con niveles aceptables de bienestar laboral en "nuevas" empresas de condiciones laborales precarias³.

Los trabajadores actuales podrán ser trasladados a un régimen de 36 horas semanales que, aunque mantiene intacto el salario básico nominal, elimina los pagos de recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo. Recordemos que la Ley 50/90 estableció esta jornada sólo para nuevas empresas o sucursales.

Los literales más extensos de este texto han distraído a los comentaristas superficiales: disminuyeron los pagos por trabajo extraordinario y en festivos, dicen. La cosa es más grave, no se remunerará en adelante el trabajo extraordinario (Art. 4) ni el festivo (Art. 8), serán compensados

³ El Espectador, reseñando este artículo dice: "Grupos económicos son los más beneficiados". 26 de julio de 1999, p 1B.



en tiempo y sin ninguna restricción (te podemos acumular horas o días indefinidamente, hasta que no te necesitemos). No sobra decir que a los trabajadores actuales les cobijaría también la extensión del día hasta las 8 de la noche.

Trabajo sin derecho del trabajo

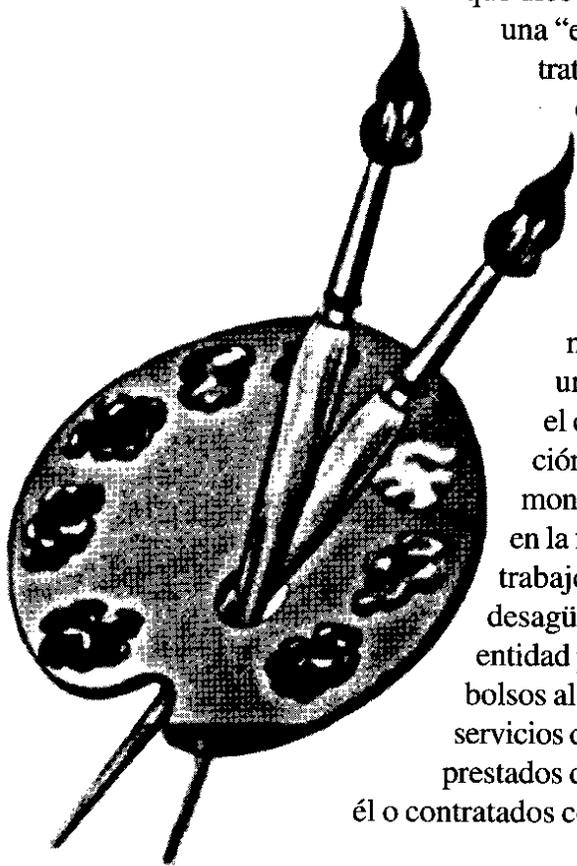
Manteniendo un viejo criterio de los empleadores (incluido el Estado), los proyectos de reforma amplían la "deslaboralización" del trabajo, es decir, el tipo de contratos que no son cobijados por los principios del derecho del trabajo y sus normas.

El primer sector afectado es el de los aprendices. El contrato de aprendizaje se

deslaboraliza, eliminando la actual tipificación de la ley que dice que se trata de una "especie de contrato laboral". En

este contrato no

habría empleador, ni empleado, ni salario (ahora se llamaría "patrocinio"); se incluiría un tercero que es el centro de formación, se eliminaría el monopolio del SENA en la formación para el trabajo y se le abre un desagüe de recursos a la entidad por la vía reembolsos al empleador por servicios de formación prestados directamente por él o contratados con otro centro.



El otro sector es el de las ya tristemente célebres "Empresas Asociativas de Trabajo" (ver *Cultura & Trabajo* N° 46), que remplazaron en parte los Contratos Administrativos de Prestación de Servicios del sector oficial para trabajadores técnicos profesionales, y que han servido para precarizar enormemente las condiciones de trabajadores no calificados en el sector privado, especialmente en labores de aseo o de empaque (comercio). El contrato de estos trabajadores "no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes".

Otros anuncios

Los últimos anuncios se refieren al seguro de desempleo y la ampliación de las edades para jubilación, ideas apenas en ciernes al parecer.

La posible creación de un seguro de desempleo recoge el criterio de distribución de la pobreza que guía no sólo la reforma, sino toda la política del Gobierno Pastrana: el mecanismo sería crear un fondo con un porcentaje (se habla del 50%) de las cesantías de los trabajadores para otorgar un subsidio temporal a un sector de los desempleados.

Se trata simplemente de una ilusión óptica pues precisamente el auxilio de cesantía, como su nombre lo indica se creó para protección del trabajador en caso de desempleo y a fe que ha cumplido ese papel especialmente asegurando el techo de un elevado porcentaje de trabajadores del sector formal. Ilusión, en términos globales, que entraña una pérdida real de ingresos para los trabajadores ocupados. El Gobierno escenifica así el antiguo chiste de la gallina que mató al pollo sano para hacerle un "caldito" al enfermo.

La ampliación de la edad de jubilación en 2 años, 57 para mujeres y 62 para

ombres, busca desactivar la presión
venidera sobre los fondos del Seguro
Social, fondos que nunca —desde
1950— contaron con el aporte del Esta-
do. El resultado en términos de empleo
será contraproducente pues al aumentar la
vida laboral de las personas disminuirá
rotación en los puestos de trabajo, aunque
será que alguien se podrá pensionar en
estas condiciones?

La muerte del Estado de Bienestar

El Estado colombiano tenía dos caracte-
rísticas básicas a principios de los
oventa: elementos importantes de bienes-
tar y un fuerte rasgo patrimonialista⁴. Los
reformadores neoliberales del Estado,
entendidos por los gobiernos Gaviria y
Castrana, han mantenido intacta la corrup-
ción y el clientelismo facilitando el acceso
de los “amigos del Presidente” a la condi-
ción de nuevos ricos, y protegiendo
factores económicos ineficientes y/o
monopolios del sector privado, especialmente
financiero. Su eficacia ha estado en el
trabajo de demolición del poco Estado de
bienestar que teníamos eliminando poco a
poco, y en primer lugar la protección del
trabajo.

Este proyecto de reforma laboral es
más agresivo y antisocial aún, significa de
hecho el inicio del desmonte de los servi-
cios sociales que prestan el Servicio
Nacional de Aprendizaje —SENA—, el
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
—ICBF— y las cajas de compensación
familiar. Todos los recortes a los ingresos
laborales de los trabajadores previstos,
fundarán en disminución de los aportes
fiscales de los empresarios; toda
deslaboralización de un contrato de
trabajo también; y, además, los proyectos
contienen exenciones explícitas a estas obliga-

ciones como sucede con las “nuevas
actividades” (Art. 12) y los contratos por
horas (Art. 13). Esto significa, ni más ni
menos, la gradual disminución de los
ingresos de estas entidades y su consi-
guiente disminución de los servicios que
prestan a la comunidad, así como la
pérdida de gran cantidad de puestos de
trabajo en estas entidades.

El derecho de asociación se somete a
una nueva desmaterialización pues amplia-
rá la plantilla de trabajadores bajo contra-
tos temporales y precarios, y el derecho a
la negociación colectiva se limita con la
puesta en marcha de un arbitramento
obligatorio y la virtual eliminación del
principio que protege a los trabajadores
como parte débil de la relación laboral.

Ni qué hablar del sector público donde
la negociación quedaría *ad referendum* de
la tecnocracia de Planeación Nacional. El
Artículo 6 del respectivo proyecto plantea
que “se requerirá autorización previa del
CONFIS para la generación de obligacio-
nes con cargo al Tesoro Público, prove-
nientes de pactos o convenciones colecti-
vas, que comprometan vigencias futuras”.
Incluso se prohíbe la ingerencia de las
convenciones colectivas en la determina-
ción del régimen de liquidación de cesan-
tías (Art. 2), lo que anula un viejo precep-
to del derecho del trabajo que reconoce
las convenciones precisamente como
mecanismo de superación de los mínimos
legales.

La reforma sería la coronación de la
ideología neoliberal que ha repetido hasta
la saciedad que las víctimas de la
internacionalización y la recesión son los
empresarios, no los trabajadores. Hace ya
muchos años el Nobel de Economía
Amartya Sen recordaba con ironía que
para muchos el problema de la pobreza

⁴ Tal es la caracterización en
RESTREPO, Darío et al.
Globalización y Estado Na-
cional. Santa Fe de Bogotá:
Esap-Sinapsis, 1996, pp 204.

era la ofensa y los problemas que causaba a los que no eran pobres⁵. Ahora son los grandes grupos económicos, los empresarios y el Estado las "pobres viejecitas" que deben ser socorridas esquilmando a los sectores menos favorecidos de la sociedad.

¿Y el empleo?

Y el único pretexto con el que se pretende legitimar la propuesta es la generación de empleo. Sin embargo, el gran paquete de las propuestas va dirigido a abaratar los costos laborales actuales de los empleadores, no a los supuestos empleos nuevos. Los gremios empresariales tampoco han hecho un compromiso explícito sobre el número de puestos de trabajo que crearán como contraprestación a esta reducción de los costos laborales, al contrario, gremios y técnicos dicen que la reforma laboral no generará nuevos empleos, pero que la necesitan. Todo el diseño de la reforma está dirigido a cambiar los trabajadores viejos por trabajadores nuevos, por eso el Artículo 1 establece unas tarifas más baratas para despedir al trabajador y los Artículos 14 y

15 facilitan los despidos y licencias colectivas bajo el manto de los concordatos y cierres de empresas. De esta manera se generalizará el fenómeno ya existente de muerte laboral para las personas de edades superiores a los 35 años.

El no pago del trabajo extraordinario festivo conducirá a sobrexplotar los trabajadores no a crear empleos nuevos. La precarización del trabajo existente presionará la tasa de participación y conducirá a una mayor tasa de desempleo como lo reconoce el propio Hommes⁶; el debilitamiento de los parafiscales hará perder empleos en el corto plazo en estas entidades.

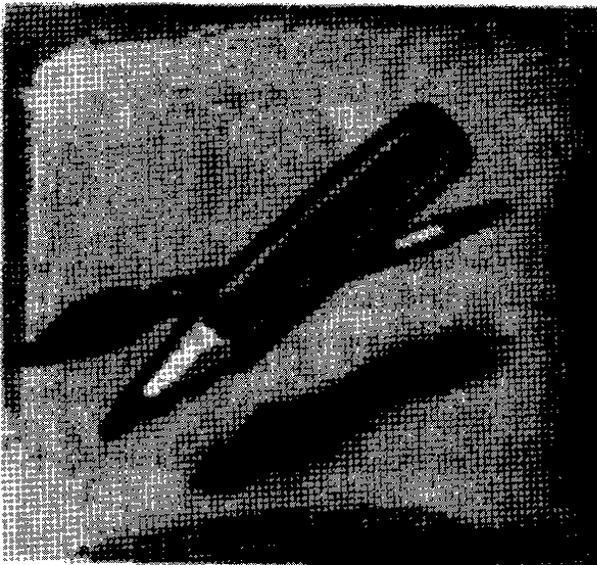
¿Será posible tanta perversión? Sí. Queda expreso, se dice, que la reforma garantiza nada respecto a la creación de empleo pero, de todos modos, se impulsa. Los tecnócratas dicen que sobra la mitad de la fuerza laboral o sea que sobra media país. ¿No tiene algo bueno la reforma para el país y para los trabajadores más desprotegidos? No. La reforma completa la promesa que el Gobierno hizo en el Plan Nacional de Desarrollo: ciudadanos que ganen un salario insignificante, que les alcance para pagar servicios privados de salud y educación, y los impuestos nacionales directos y los nuevos impuestos locales que será necesario crear.

El Presidente ha dicho el 29 de julio que, adicionalmente, no habrá aumento de salarios en el 2000 pero que debemos agradecerlo porque podría haber sido peor. Días antes había sido bastante abstracto diciendo: "Nuestro futuro es la esperanza". ¿Se volvió filósofo de la noche a la mañana o qué quiso decir? Tal vez que en los próximos años tampoco tendremos bienestar, sólo la esperanza... eso quizás porque más allá es el vacío.

¡Bienvenidos al siglo XIX! ☹

⁵ En "Sobre conceptos y medidas de pobreza" (1981). *Comercio Exterior*, vol. 42, núm. 4. México, abril de 1992, pp 312-332.

⁶ En *El Colombiano*, agosto 1 de 1999, p. 4A.



MI
stos
ario
c.trar
ario
ma l
sanfi
eresi
ocac
niform
Costo
Salud
Pensic
RRP³
Costo
Sena
ICBF
Caja
Cos
Salu
Pens
Foto 1: S
Foto 2: V
Foto 3: S
Baboró: /

**COMPARATIVO COSTO LABORAL EN UN MES CON EL SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL
Y CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS CON JORNADA LIMITADA
DE HASTA 18 HORAS SEMANALES**

Contribuciones Legales Mínimas a cargo de 1999	Costos mes contrato de 48 horas semanales	Factor Prestacional Porcentual %	Costos mes contrato de 18 horas semanales¹
---	--	---	--

Costos laborales por ingresos directos al trabajador

Salario	236.460		115.274
Aux. transporte	24.012	10,1547	
Salario prom.	260.472		
Prima legal	23.911	9,1800	
Cesantías	23.911	9,1800	
Intereses ces.	2.865	1,1000	
Vacaciones	12.294	4,7200	5.441 ²
Uniformes	13.738	5,8100	
Total	337.192	40,1447	120.715

Costos laborales a cargo del empleador por seguridad social

Salud	18.917	8,0000	5.000
Pensión	23.942	10,1250	11.671
ARP ³	4.729	2,0000	
Total	47.588	20,1250	16.671

Costos laborales a cargo del empleador por Parafiscales

Sena	4.729	2,0000	
ICBF	7.094	3,0000	
Caja de Comp	9.458	4,0000	
Total	21.281	9,0000	

TOTALES	406.061	69,2697	137.386
----------------	----------------	----------------	----------------

Costos por seguridad social a cargo del trabajador

Salud	9.458	4,0000	
Pensiones	7.981	3,3750	3.890
Total	17.439	7,3750	3.890

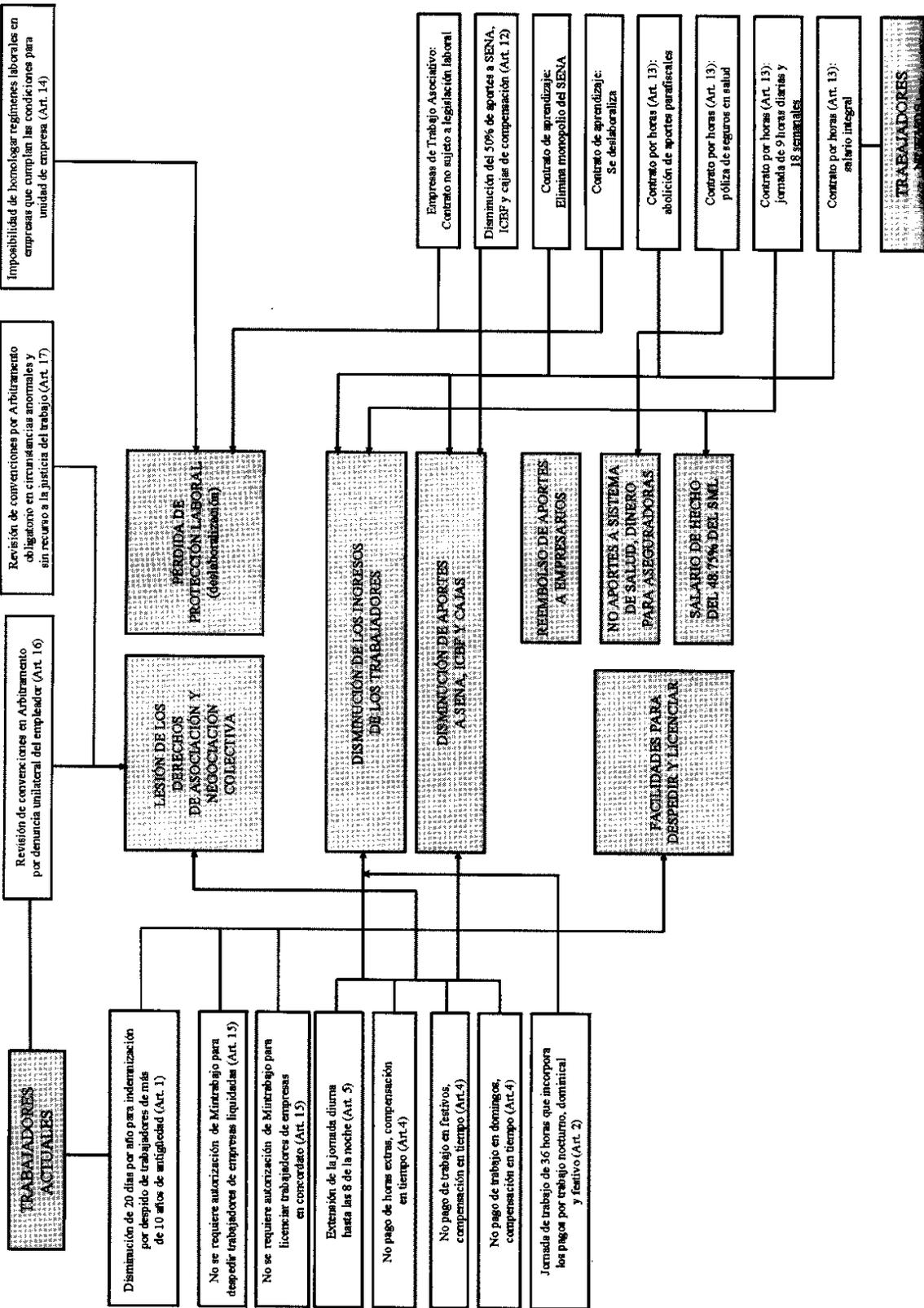
1: Salario calculado, valor hora hoy (\$985,25) más 50% de recargo y en una jornada en el mes de 78 horas o sea 18 semanales.

2: Vacaciones proporcionales en el año sobre (117 días de 8 horas).

3: Salud y ARP: Póliza de cobertura básica de enfermedad general, maternidad, y accidente de trabajo y enfermedad profesional, valor anual \$60.000.

Elaborado por: Mario Boena. Agosto 2 de 1999.

ASPECTOS CENTRALES DE LA REFORMA DEL GOBIERNO Y SUS EFECTOS



Bank: Jorge Giraldo

Reforma y costos laborales

EN EL CONTEXTO DEL PLAN DE DESARROLLO Y COMO IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO, EL GOBIERNO NACIONAL presentó a consideración del congreso un proyecto de reforma laboral, que propone dos objetivos fundamentales: a) flexibilizar la contratación de trabajador@s, a través de la fijación de jornadas especiales de trabajo, y b) bajar los costos laborales de las empresas, a través de la reducción de los pagos de trabajo extraordinario y el establecimiento del salario integral.

De llegarse a materializar esta política se tendrían como mínimo los siguientes resultados netos:

- Una reducción radical de los costos laborales de las empresas y, por esta vía un empeoramiento de la distribución de los ingresos del trabajo, pues se incrementaría la parte del valor agregado que los empresarios se apropian bajo la forma de excedente de explotación.
- Un debilitamiento ostensible de la capacidad de organización y negociación colectiva, ya que las nuevas formas de contratación que la reforma propone, reduciría las condiciones objetivas que hacen posible el ejercicio de estos derechos fundamentales.
- No se crearían nuevos puestos de trabajo, los cuales son el resultado de la activación económica y de un mayor crecimiento de las exportaciones, pues las empresas preferirían contratar trabajado-

res bajo las nuevas modalidades impuestas por la reforma, lo que significaría un cambio en el perfil de los trabajadores ocupados: remplazo de trabajadores antiguos por trabajadores nuevos, más baratos y con empleos precarios.

- Un debilitamiento ostensible del mercado interno como consecuencia de la caída de la demanda y del consumo de los hogares, originada en los menores ingresos de la población trabajadora.

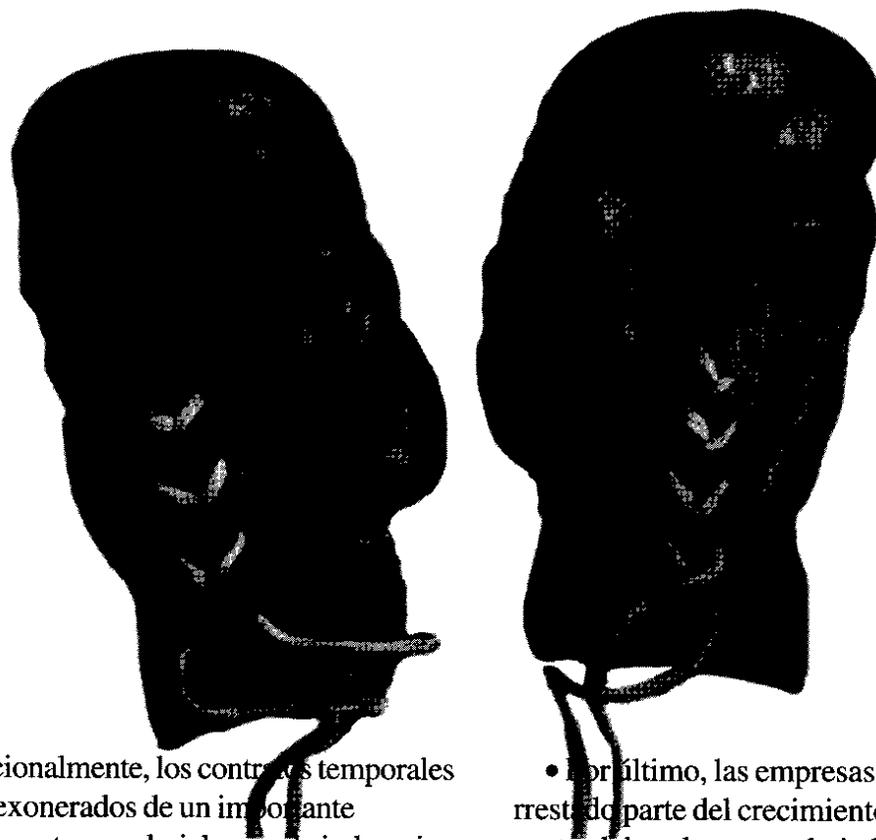
Las preguntas previas que cualquier persona debería hacerse frente a este proyecto de reforma, serían ¿Qué tan altos son los costos laborales en Colombia? ¿Cuáles son los factores que los encarecen y los hacen no competitivos? ¿Cómo inciden estos en la competitividad de las empresas?

- La situación de recesión y de crisis económica en la que estamos se ha producido a pesar del desarrollo de estrategias empresariales para reducir aún más los costos laborales. En efecto, tal como lo reconoce la OIT en el estudio *Empleo: un desafío para Colombia* (1998)¹, los empresarios colombianos han estado implementando diversas estrategias en este sentido:

- Aumento de la contratación de trabajador@s temporales, que reciben salarios promedios notablemente inferiores a las de sus homólogos permanentes.

Por
**Héctor Vásquez
Fernández**
*Programa de Negociación
Colectiva ENS*

¹ En adelante se citará el Capítulo V "Costos laborales, productividad, competitividad y empleo" elaborado por Stéfano Farné, Oscar Nupia y Norberto García.



Adicionalmente, los contratos temporales son exonerados de un importante sobrecosto no salarial como la indemnización por despido sin justa causa.

- Una segunda estrategia adoptada para contrarrestar el crecimiento de los costos laborales ha sido la de comprimir las prestaciones extralegales. En el caso de los empleados es evidente cómo las remuneraciones, que incluyen prestaciones legales y extralegales, crecen menos velozmente que los salarios a partir de 1993, fenómeno que refleja en parte la “integralización” de los salarios.

- Por último, las empresas han contrarrestado parte del crecimiento de los costos laborales por trabajador ocupado estimulando la productividad del trabajo, cuyo crecimiento ha sido uno de los rasgos más destacados en la presente década. En efecto, los salarios y las prestaciones recibidas por los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la década han crecido muy por debajo del crecimiento de la productividad media (2% frente a 4%).

Cuadro N° 1 Costo laboral por hora trabajada, industria, en US \$, 1997

Argentina	6.3	Alemania	28.3	Dinamarca	22.0
Brasil	5.4	Grecia	9.6	Finlandia	21.4
Chile	3.5	Italia	16.7	Francia	17.9
Colombia	2.8	España	12.2	Luxemburgo	22.6
Perú	3.0	Suecia	22.3	Holanda	20.6
Ecuador	1.9	Suiza	24.2	Noruega	23.7
México	1.9	Reino Unido	15.5	Portugal	5.3
Estados Unidos	18.2	Japón	19.4	Austria	22.0
Canadá	16.6	Rep. de Corea	7.2	Bélgica	22.8
Australia	16.0	Singapur	8.2	Taiwán	5.9
Israel	12.0			Hong Kong	5.4

El informe aludido publica la información contenida en el cuadro N° 1 sobre el costo laboral por hora trabajada en algunos países con los que mantenemos un importante intercambio.

Según la OIT, aunque Colombia presenta unos costos laborales inferiores al promedio de América Latina, esta ventaja se ha visto neutralizada por efectos de manejos en la política macroeconómica, como la apertura comercial y la revaluación del peso. Señala, que este último factor

frente al grupo de 18 países con los cuales Colombia mayormente comercia, se ha revaluado prácticamente durante el período examinado, a una tasa anual promedio del 3.2%... lo que ha traído como resultado final que el costo laboral unitario creciera en 54.3% con respecto a la canasta de monedas de los principales socios comerciales del país en solamente siete años (p. 7).

Justamente, en una de sus conclusiones en torno a los problemas que están incidiendo sobre la competitividad de la industria colombiana, la OIT plantea que una corrección de la tasa de cambio permitiría obtener disminuciones mayores más consistentes (en el costo laboral unitario), con menores costos políticos y en tiempos más rápidos (p. 13).

Una mirada más detallada a la incidencia de los costos laborales en la industria

colombiana muestra que la participación de los costos laborales totales en el promedio de la industria es apenas del 13.4%, y del 6.5% para los trabajadores directos, en tanto que el consumo intermedio representa el 55.9% y el valor agregado el 44.1% (cálculo con base en Encuesta Anual Manufacturera 1995).

En el caso de una empresa como Coltejer, el costo laboral total de los trabajadores convencionales equivalía en 1995 al 13% del valor de la producción en tanto que, este mismo factor aplicado a la totalidad de los trabajador@s, tenía en ese mismo año una participación del 21%². Mientras tanto, para toda la industria, la participación de los sueldos y salarios y el costo laboral total han sido del 7.4% y 13.1%, respectivamente, como promedio en la presente década. En contraste, el excedente de explotación, que equivale a la ganancia de los empresarios, los banqueros y el Estado, ha representado el 35.3% del valor de la producción (cuadro N° 2).

Como puede apreciarse, una reforma laboral que se proponga como objetivo

² En empresas antiguas, con fuertes sindicatos y una respetable política de negociación colectiva, los costos laborales totales, incluyendo convención colectiva, parafiscales y seguridad social, no varían mucho.

Cuadro N° 2. Composición producción bruta. Industria colombiana (%)

Composición de la producción	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Prom.
Producción bruta	100	100	100	100	100	100	
Consumo intermedio	59.8	57.6	60.3	56.6	55.0	53.8	57.2
Valor agregado	40.2	42.4	39.7	43.4	45.0	46.2	42.8
Excedente de explotación	34.3	34.8	31.6	35.4	37.4	38.6	35.3
Intereses, utilidades, impuestos	29.2	29.5	26.1	30.0	31.3	31.9	29.6
Sueldos y salarios	6.0	7.6	8.1	8.0	7.6	7.5	7.4
Prestaciones, cargas laborales	5.1	5.3	5.4	5.4	6.1	6.7	5.6
Costo laboral total	11.1	12.9	13.5	13.4	13.7	14.3	13.1
EBE/Valor Agregado							
Excedente bruto de explotación sobre sueldos y salarios (veces)	5.7	4.6	3.9	4.4	4.9	5.1	4.7

Fuente: Indicadores de Competitividad de la Industria Colombiana. Ministerio de Desarrollo, Unidad de Monitoría Industrial. 1997

reducir un factor como el de los costos laborales dentro de la estructura total de costos de una empresa tiene un efecto neto insignificante sobre la competitividad de las empresas, y en cambio sí un efecto social y distributivo bastante grave.

En este mismo sentido apunta la reflexión de la OIT, a propósito de la eliminación de los aportes parasfiscales que permiten la existencia del Sena, las cajas de compensación familiar y el ICBF:

Ello implicaría una reducción de 9 puntos del factor prestacional que las empresas deben aplicar a su nómina mensual. Como consecuencia, el costo de una hora de trabajo de un obrero de la industria manufacturera bajaría a unos 2.65 dólares. Lo cual no modifica la posición de Colombia en la graduatoria latinoamericana y mundial de costos laborales (p. 13).

Y sobre el impacto que esta medida tendría sobre el empleo concluye:

el empleo asalariado en los siete principales centros urbanos del país aumentaría en apenas unas 80.000 unidades, a las cuales habría que restarse los puestos perdidos por el cierre de la actividades de las tres entidades mencionadas y computar las pérdidas por su cierre, sin mencionar el conflicto sociopolítico que originaría el cierre (p.21).

Son otras, pues, las medidas que habría que tomar para mejorar la competitividad de las empresas y por esta vía estimular la creación de empleo. En este sentido, por ejemplo, sería mucho más incidente, por el peso que tiene el consumo intermedio en la estructura de costos de las empresas, una reducción de los aranceles para las materias primas importadas, como lo están solicitando los empresarios, o una política más eficaz en materia de control al contrabando y la evasión fiscal.

Como ya señalamos arriba, la reforma tendrá un efecto distributivo perverso sobre la parte del valor agregado que se apropian los empresarios y el Estado a través del Excedente de Explotación. Sobre este punto vale la pena recoger el comentario de la Unidad de Monitoreo



Industrial del Ministerio de Desarrollo, a propósito de los factores que inciden en la competitividad del sector textil colombiano

Otro factor que seguramente está incidiendo negativamente en la capacidad de la industria textil colombiana de competir con la de otros países es el de mayor participación que en Colombia tiene en el Valor Bruto de la Producción, el Excedente Bruto de Explotación, o sea la ganancia bruta que se genera a través del trabajo. De acuerdo con la información suministrada en el Anuario de Competitividad Internacional de la Industria Colombiana, 1997, en el año 1993, por ejemplo, mientras en Colombia esa participación fue del 33.1%, en Taiwán fue del 18.9%, en Argentina del 19.1%, en Irán del 16.6% y en Hong Kong del 10.4%. No queda duda que en Colombia los empresarios, el sector financiero y el Estado, al tomar para ellos una gran parte del valor bruto de la producción, le están restando gran parte de su competitividad internacional a la industria textil colombiana.

La reforma laboral que necesitamos no es en el sentido que lo propone el gobierno, sino en el sentido que lo ordena la Constitución Política en su Artículo 53, es decir, una reforma que incorpore los derechos fundamentales consagrados en

³ Indicadores de Competitividad de la Industria Colombiana. Ministerio de Desarrollo, Unidad de Monitoría Industrial. p. 49, 1997.

nuestra constitución y en los convenios de la OIT sobre sindicalismo y negociación colectiva, y que los desarrolle a través de una legislación que permita la construcción de una sociedad más civilizada, democrática y participativa.

Lo que sí es evidente que necesitamos es un gran acuerdo entre gobiernos, empresarios y sindicatos, que nos permita mejorar los actuales niveles de productividad que presenta la industria y la economía colombiana. A este propósito, la OIT señala que

las diferencias de productividad industrial entre los países analizados -excepto algunos de la muestra latinoamericana- y Colombia, es mayor que las respectivas diferencias entre costos laborales por hora trabajada. Así, mientras el producto por hora alcanza US\$35 en Corea del Sur, en Colombia es de sólo US\$12.8. Las diferencias en productividad son muy superiores a las diferencias entre costos laborales por hora trabajada.

La competitividad de la industria colombiana respecto a países de mayor desarrollo es esencialmente un problema de baja productividad relativa. Un aumento en costos laborales unitarios podrá sin duda acentuar dicho problema. Pero desde un punto de vista estructural, una reducción de 5% o 6% en los costos laborales por hora es una contribución de corto plazo para el real desaffo de la industria colombiana: duplicar o triplicar sus niveles de productividad en diez años. Ello contribuiría a reducir en forma estructural el costo laboral unitario de la industria colombiana" (p. 10)

Los acuerdos en torno al desarrollo de políticas para el incremento de la productividad deben hacerse a partir de tres niveles:

Un nivel nacional o macro, que supone un acuerdo entre Estado, empresarios y sindicatos, en torno al desarrollo de políticas para el incremento de la productividad: políticas para el desarrollo tecnológico y científico de las empresas, líneas de créditos especiales para financiar la modernización y reestructuración tecnológica de las empresas; el establecimiento de metas de crecimiento de la productividad por sectores y subsectores y el apoyo financiero para los sectores y

subsectores que cumplan estas metas; la reforma del sistema educativo; la distribución de los mayores beneficios económicos resultantes de los mayores niveles de productividad entre los empleadores y los trabajadores.

Un segundo nivel es el nivel sectorial o subsectorial, que también implica la participación de los mismos actores, para el desarrollo de políticas particulares de acuerdo con las características de cada sector, donde son fundamentales acciones que permitan una mayor integración de las empresas en materia de compras, asesorías y servicios y el desarrollo de acuerdos tripartitos para la educación y la capacitación de los trabajadores.

Finalmente, un nivel micro, en cada empresa en particular. Aquí los actores del acuerdo son las empresas y los sindicatos, que permita trabajar conjuntamente por el mejoramiento de la productividad, la calidad de los productos y la competitividad de la empresa, acuerdo que implicaría el impulso a una política de cooperación entre la empresa y el sindicato, el respeto y el reconocimiento de la organización sindical como interlocutor válido en la resolución de los problemas de la empresa y en la organización del trabajo; el respeto a la estabilidad laboral de todos los trabajadores, el compromiso a compartir altos niveles de información que permitan una mayor eficiencia en la consecución de las metas comunes; el desarrollo de programas permanentes de educación y capacitación, concertados entre empresas y sindicatos y, finalmente, el establecimiento de mecanismos que permitan que los mayores niveles de productividad, calidad y competitividad de la empresa beneficien también económicamente a todos los trabajadores (j)

LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN COLOMBIA

Colombia es un país con alta desigualdad en la concentración del ingreso laboral de la población ocupada. Las cifras de 1996 hablan por sí solas: el quintil más rico recibió el 54% de los ingresos, mientras que el quintil más pobre obtuvo sólo el 6%. De esta manera, *el 20% más rico de la población colombiana recibe aproximadamente 9 veces más ingresos laborales que el 20% más pobre.*

A comienzos de los años ochenta, cuando la equidad registro su mejor momento, el 49% del ingreso nacional estaba en manos del quintil más rico y el 6.6% en manos del quintil más pobre. *Desde ese entonces, la distribución del ingreso laboral se ha deteriorado en la medida en que la participación en el ingreso del 60% más pobre de la población ha disminuido considerablemente.* El quintil más pobre ha sido relativamente estable entre 1985 y 1996, pero con una participación significativamente baja de los ingresos laborales (aproximadamente el 6%).

La participación del siguiente quintil ha disminuido desde 1990 al pasar de 11 a 8.7%. Algo similar se observa en el caso del tercer quintil, cuya participación en el ingreso total es del orden del 12.4% en la actualidad. Consecuentemente, la participación del quintil más rico de la población ha aumentado desde comienzos de la década pasada. Sin embargo, dicho incremento ha sido más pronunciado durante los años noventa. En el tercer trimestre de 1995 el ingreso en manos del 20% más rico de la población fue 10 veces mayor que el del 20% más pobre.

De acuerdo con el coeficiente de Gini, si todos los individuos recibieran exactamente el mismo ingreso, el coeficiente de Gini sería igual a 0. Por otra parte, si sólo un individuo recibiera todo el ingreso, el coeficiente de Gini sería igual a 1. Durante el período comprendido entre 1976 y 1982 se evidencia un importante progreso distributivo (el coeficiente de Gini pasó de 0.49 a 0.41) en ese lapso. De ahí en adelante se presenta una tendencia relativamente estable *hasta 1991, año a partir del cual se inició un deterioro en la distribución del ingreso de tal forma que el coeficiente de Gini pasó de 0.41 en 1991 a 0.47 en 1995.*

... se establece una estrecha relación entre desempeño macroeconómico y la distribución del ingreso urbano: el desempleo y la inflación tienen efectos regresivos significativos, el incremento del producto industrial es claramente progresivo, al igual que el crecimiento del sector rural y, finalmente, la sobrevaluación de la moneda está relacionada con la concentración del ingreso. En este sentido, no es sorprendente que la reciente combinación de alto desempleo, sobrevaluación de la moneda y bajo crecimiento económico haya tenido como resultado mayor desigualdad.

La evolución (de la desigualdad) de los ingresos no laborales por perceptor del quintil 1 y 5 respectivamente, es mucho mayor debido a que está directamente vinculado con la tenencia de activos. *En 1996, tan sólo el 2.7% de dichos ingresos estuvo en manos del 20% más pobre de la población mientras que el 60% estaba en manos del quintil más rico. Esto implica que el 20% más rico de la población recibe 21 veces más ingresos no laborales que el 20% más pobre.*

Por supuesto que el coeficiente de Gini de ingresos no laborales evidencia una alta concentración. El índice pasó de 0.56 en 1990 a 0.62 en 1996.

Finalmente, la evolución del ingreso total per cápita se ha presentado de la siguiente manera: en 1996, el quintil más rico de la población recibió el 57.8% de los ingresos, mientras que el quintil más pobre obtuvo sólo el 4.1%. De esta manera, el 20% más rico de la población colombiana recibe aproximadamente 14 veces más ingresos que el 20% más pobre. De nuevo, a partir de 1991 se inició un proceso de deterioro en la distribución del ingreso, de tal forma que mientras en 1982 los más ricos recibían 10 veces más ingresos que los más pobres, en 1996 esta proporción se incrementó a 14.

En conclusión podemos afirmar que el deterioro reciente en la distribución de los ingresos está relacionado con:

- El incremento de los salarios relativos de los trabajadores calificados (aumenta la demanda de trabajadores calificados y disminuye la de los no calificados).
- La reducción del uso del coste del capital en los inicios de la apertura económica, que permitió incrementos considerables en la inversión, que ocasionaron a su vez sustitución de mano de obra no calificada por trabajadores calificados.
- Aumento del desempleo y la desaceleración económica reciente.

Tomado de Análisis de Coyuntura. Fedesarrollo. Número 17, noviembre de 1997, pp. 41-47.

¿A dónde apunta la nueva reforma laboral?

*"Y como no hay en mi fin ni mudanza,
nada fue antes que yo, si no lo eterno...
Renunciad para siempre a la esperanza"*

*Dante Alighieri.
Canto tercero del infierno
La Divina Comedia*

Lo que se propone

EL BANCO MUNDIAL Y EL BID ENTRE OTROS, SOSTIENEN QUE LAS REFORMAS LABORALES NO CUMPLEN ACERTADAMENTE con los requerimientos necesarios que la globalización exige para generar más empleo y por ende es necesario ajustar los mercados laborales a las condiciones más concretas que el mercado exige.

El argumento básico de los organismos mencionados radica en que las regulaciones vigentes encarecen la mano de obra por encima del equilibrio, en forma directa (por ej., el salario mínimo) o indirectamente (contribuciones sociales). A la vez reducen la capacidad de ajuste del mercado de trabajo, por ejemplo, cuando la legislación "premia" al trabajador con la permanencia en un puesto específico y restringe la movilidad o cuando los costos directos de un despido desestiman al empleador la contratación o favorecen una alta rotación, limitando la flexibilidad del mercado de trabajo en:

- Flexibilidad de los costos laborales, para que los salarios no puedan ajustarse rápidamente a cambios en la oferta y

demanda (absoluta y relativa) y las cargas no salariales encarecen los costos de mano de obra, con el efecto de causar desempleo, sobre todo para grupos "en el margen" (baja calificación de los jóvenes) ó afectados por contracciones sectoriales.

- Flexibilidad numérica externa, ya que las regulaciones de contratación y despido inciden en que las empresas empleen mano de obra por debajo de lo factible en el momento de expansión.

También, la flexibilidad numérica interna (por ejemplo, variaciones del horario de trabajo) y la flexibilidad funcional podrían verse limitadas si la legislación (p.e., respecto a las horas extras) o las negociaciones colectivas (p.e., respecto a la asignación de trabajo) obstaculizan el ajuste a cambios en los requerimientos del proceso productivo.

Con todos estos argumentos, la reforma propuesta por los organismos multilaterales debe conducir a:

- Facilitar despidos y reducir sus costos.

Por
José Fernando Gutiérrez L.
Estudiante de Economía
Universidad Nacional,
sede Medellín

- Eliminar los salarios mínimos o, por lo menos, utilizarlos en forma muy cautelosa.

- Reducir los costos laborales no salariales, transformando las contribuciones a la seguridad social en ahorros privados de los trabajadores.

- Introducir relaciones contractuales más flexibles (p.e., de término fijo y de tiempo parcial).

- Flexibilizar los mecanismos de determinación de salarios y condiciones laborales (horas de trabajo, etc.).

- Concentrar las negociaciones laborales a nivel de la empresa.

En términos generales, los que claman por un cambio en la normatividad laboral argumentan que

las consecuencias principales de las limitaciones a la flexibilidad del mercado de trabajo generarán empleo por debajo del potencial, ineficiencia en el ajuste del mercado de trabajo, sobre todo movilidad limitada de la fuerza de trabajo entre ocupaciones y ramas de actividad; limitaciones en la formación de capital humano; y una segmentación del mercado de trabajo entre una parte formal, protegida por la legislación laboral y con salarios elevados, y un segmento informal, desprotegido y con ingresos bajos¹.

En 1996 Eduardo Lora y Carmen Pagés, presentaron al BID un informe sobre las legislaciones laborales en América Latina en la que proponían flexibilizarlas más, ya que según ellos,

no ha habido reformas estructurales en esta área, comparadas con la magnitud alcanzada en las reformas arancelarias, cambiarias, tributarias y financieras, lo que pone de manifiesto que las reformas laborales han sido escasas, graduales y de poco alcance².

Para los autores las serias distorsiones (de los regímenes laborales vigentes) generan altos costos representados en excesiva rotación, empleos de baja productividad, insuficiente entrenamiento, y otros factores que van en detrimento de las empresas y por ende de la economía. Los cambios más significativos propuestos en el documento ya citado, son:

Indemnización por despido: "En la mayoría de los países latinoamericanos las

legislaciones establecen una compensación y un despido que alcanza montos considerables"³. La propuesta consiste en que se incorpore la definición de "causa justa" que existe en los países anglosajones del Caribe, Chile y Argentina. En estos, se reconocen como causas justificadas las necesidades de la empresa que incluyen la racionalización de la mano de obra, modernización, cambios en las condiciones de mercado, falta de adecuación laboral o técnica del trabajador para la tarea asignada. Además se busca que se considere como causa justa la situación económica de las empresas como sucede en Perú.

Flexibilización en las fórmulas de contratación de trabajadores: Los autores plantean, que las contrataciones por tiempo indefinido fuera de establecimientos importantes restricciones a los contratos de plazo determinado, generan altos costos a las indemnizaciones por despido. De acá la necesidad de reducir los costos de ajuste de la fuerza de trabajo para responder a cambios, a menudo impredecibles, en las condiciones económicas.

En Argentina y Perú, las reformas han ido enfocadas en esa dirección, es decir, de reducir los costos de despido, paralelamente a la desregulación de las fórmulas de contratación. En Argentina, desde finales de 1991 se introdujeron nuevas fórmulas que regulan la contratación de jóvenes en periodo de formación o sin experiencia profesional, así como la contratación de grupos afectados por un alto índice de desempleo. Estos contratos suponen la reducción de impuestos sobre la nómina o indemnizaciones por despido. En Perú y Ecuador, se optó por un sistema de contratos temporales, en los que se pueden extender su duración de 6 meses a 5 años. En estos países este tipo de contratación estaba prohibida o era inexistente.

¹ Apertura económica reforma laboral. Libardo Botero. Neoliberalismo y subdesarrollo, un análisis crítico de la apertura económica. Ancora Editores. 1993..

² La Legislación Laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe. Eduardo Lora y Carmen Pagés. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) XII 1996.

³ Ibid.

La propuesta en la actual situación económica y social que vive el país

La economía colombiana ha sido orientada desde hace mucho tiempo por la prueba del ensayo y el error, es decir, las autoridades económicas de diversos gobiernos imponen las políticas económicas sin la certeza exacta de sus resultados, el manejo de la tasa de interés así lo evidencia. Con estas medidas han pretendido solventar las crisis que ocasionaron otras medidas que no resultaron.

Los periodos de crisis son los propicios para imponer las medidas económicas que afectan a la mayoría de la población y, según los dirigentes económicos, con ellas se busca solucionar, ya sea de manera parcial o definitiva, la crisis por la que se está atravesando (un claro ejemplo de una crisis económica, producto de una serie de medidas desafortunadas es hoy Ecuador)

En 1990 se argumentaba que el país necesitaba una reforma en todas sus esferas para poder reinsertarse en las tendencias de la economía mundial. Hoy se clama por una nueva reforma laboral para superar la crisis por la que se está atravesando la economía.

Denis Rodrik (1996) ha sugerido una aplicación realista al hecho de que las reformas tienden a adoptarse en paquete en tiempos de crisis:

Las crisis le permiten a los gobiernos reformistas imponer juntas las medidas fiscal y monetaria que son absolutamente esenciales para restablecer la estabilidad de precios y el crecimiento de corto plazo, con otras reformas de carácter estructural que se consideran necesarias para el crecimiento de largo plazo, pero que no serían aceptadas por algunos grupos de la sociedad porque generarían redistribuciones del ingreso⁴.

Según el autor, la dificultad de una reforma aislada es mayor entre más alta es



la relación de costo a beneficio político, que él mismo define como el cociente entre la cantidad de ingreso que se distribuye y la ganancia de eficiencia que se obtiene. Esta argumentación se aplica muy bien a la reforma laboral. Esto ratifica lo que está buscando el gobierno, ya que el déficit fiscal y la crisis económica han sido los pretextos ideales para implantar una serie de reformas a la economía, reformas tributarias, reforma estatal, reforma laboral, para así tratar de salir de la actual crisis.

En los regímenes laborales vigentes en América Latina se puede observar que el peruano (implantado después de la crisis del fujimorazo), es un régimen flexibilizado al máximo. Se podría afirmar que lo que existe en Perú en materia laboral es una verdadera dictadura, ya que todas las garantías están en manos de los empresarios que pueden prescindir de los contratos de los trabajadores cuando lo consideran necesario o cuando la “causa justa” se argumente para finiquitar los compromisos entre las partes.

⁴ Ibid.

Ya se ha dicho, que las políticas económicas se implantan en el país independientemente de sus resultados, la apertura económica así lo demuestra, ya que no ha generado los resultados que se esperaban con su imposición, es decir, la modernización que le traería a la economía, no se han conquistado nuevos ni importantes mercados internacionales, en fin, nada del amplio cielo prometido por el gobierno de entonces.

El estancamiento económico de los años 80, que se catalogó como el decenio perdido, entre otros por la pérdida de dinamismo de América Latina en el contexto internacional, la parálisis de la productividad, la pérdida de participación de la industria como fuente generadora de trabajo y valor agregado, etc., todos estos fueron los argumentos para imponer la apertura (con el mandato de los organismos multilaterales, los mismos que hoy apoyan y exigen la reforma laboral).

Hoy 9 años después de implantada la apertura, con su reforma laboral incluida, los resultados no pueden ser más negativos. Y para empeorar el panorama se propone aliviar al enfermo con dosis más altas de la medicina que lo enfermó, es decir, se propone agudizar más las reformas que han llevado a la economía al

estado en que se encuentra hoy.

Luis Eduardo Garzón, Presidente de CUT, ha planteado que si en un año se aprueba esta propuesta, el deterioro de calidad de vida de los colombianos será más agudo, ya que de cada 100 colombianos, 80 reciben 2 salarios mínimos, y además se verán afectados por otras decisiones del actual gobierno que afecten esos ingresos, tales como:

- El desmonte de los subsidios por efecto de la ley 142 para los estratos 1, 2 y 3.

- Aumento en las tarifas de agua, promedio entre el 27% y el 32%, para estratos 2, 3, 4

- La gran cantidad de impuestos que agrava con la ampliación del 2x1000 hasta el 2000.

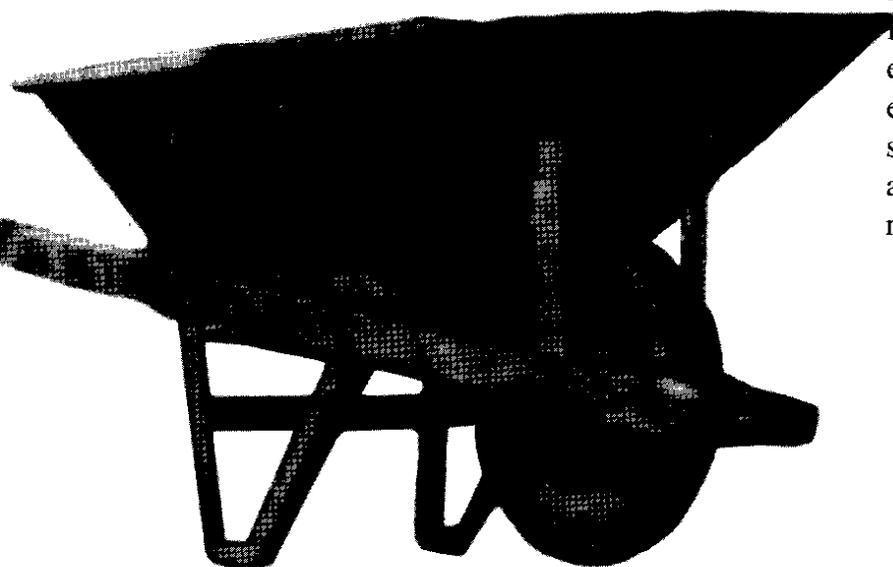
- El desmonte de la parafiscalidad, vía reformas laborales, que va en franco deterioro de la seguridad social y un aumento en las cotizaciones de las mismas por parte del trabajador.

Ante este oscuro panorama, ¿qué le queda al trabajador después de responder por los altos tributos, en un país con una profunda recesión y altos niveles de desempleo?

De otra parte, desde diversos frentes se ha criticado el Plan Nacional de Desarrollo 1998-2002 Cambio para Construir la Paz, del actual gobierno, por sus falencias en materia social. Diversos analistas económicos han recetado las posibles soluciones para sacar a la economía de la actual crisis y son bien diferentes de la reducción en la política social.

Los problemas sociales exigen un tratamiento y un enfoque distinto al de las frías y ortodoxas decisiones monetaristas, que sólo buscan resultados reflejados en índices y tendencias. No es aceptable que dentro de la economía de libre mercado, ningún participante pueda tener prelación sobre los demás. Las inversiones en salud, educación, vivienda y empleo no pueden considerarse con el mismo rasero de rentabilidad como la que se busca en la industria y en el comercio, o en la exploración y explotación petrolera o carbonífera⁵.

⁵ "Decisiones ruinosas".
Ignacio Molina Giraldo. El
Colombiano, febrero de
1999.



Al respecto, sobre el mismo tema,

Gabriel Poveda Ramos sostiene:

La crisis económica por la que está atravesando el país es una consecuencia desastrosa del modelo que nos impusieron en 1990, inspirado en el neoliberalismo torpe que el Banco Mundial y ese gobierno nos dictaminaron. Eran previsibles todos los daños que hoy nos han llevado a una situación muy adversa de estancamiento, déficit fiscal, desempleo, déficit de comercio, quiebra de empresas, desindustrialización, desigualdades y pobreza absoluta en aumento. Las crisis de Asia, México, y Brasil han resultado de las mismas políticas erróneas... Es preciso corregir las fuentes de lo que está ocurriendo. En primer lugar, reconstruya los aranceles y hágalos efectivos. Así apoya la producción nacional, equilibra el comercio, genera empleo, desalienta gasto suntuario, modera los tipos de interés, mejora el ahorro nacional, reanima a los inversionistas nacionales y aumenta la producción. Enseguida hágale urgentemente nuevos reajustes al tipo de cambio, que es hoy absurdamente bajo. Simultáneamente restablezca controles juiciosos a los capitales aventureros que entran y salen, y evitemos así daños como los de México y Brasil. Además, recupere el control del gobierno sobre los tipos de interés en el mercado nacional de crédito y exíjale eficiencia a los bancos. No le tema al dogmatismo neoliberal. Hágale frente a la realidad⁶.

Eduardo Sarmiento Palacio, en su más reciente libro *Alternativas a la Encrucijada Neoliberal*, plantea que las premisas que se presentaron como solución al desarrollo no corresponden a las realidades de la economía colombiana y que no hay razones científicas para esperar que el modelo neoliberal conduzca a elevadas tasas de crecimiento y al pleno empleo y mucho menos a la mejoría de la distribución del ingreso.

El actual gobierno no plantea soluciones efectivas y concretas para asumir la grave situación de la economía, por el contrario, busca medidas tangenciales que no resuelven los problemas atrás descrito por los analistas económicos, si no que se apoya en aquellas políticas tributarias y de flexibilización laboral, como el camino más rápido para obtener recursos.

De igual manera, este gobierno está planteando una reforma al Estado con

argumentos moralistas y así beneficiar al país reduciendo la nómina oficial, contribuyendo de esta manera con el problema del déficit fiscal, sin importar que esta medida aumente el desempleo.

El papel del Estado es fundamental en un país como el nuestro, donde predominan las desigualdades sociales, la violencia y, en fin, una serie de fenómenos que hacen de Colombia un país con unas características nada envidiables. Varios analistas sostienen que

en las economías latinoamericanas por su propia condición de dependientes, ha sido el Estado el que ha tenido que asumir el objetivo del desarrollo⁷.

La ausencia del Estado en el territorio colombiano (inversión social y justicia en todos sus frentes) ha generado que otras fuerzas irregulares ocupen el lugar que le corresponde al legítimo.

A diferencia de lo que sucedió en Europa, donde la mayoría de los países conformaron un sólo bloque con el Tratado de Maastrich, unificando la moneda y sus fronteras; las sociedades latinoamericanas tienden a hacerse cada vez más heterogéneas y complejas.

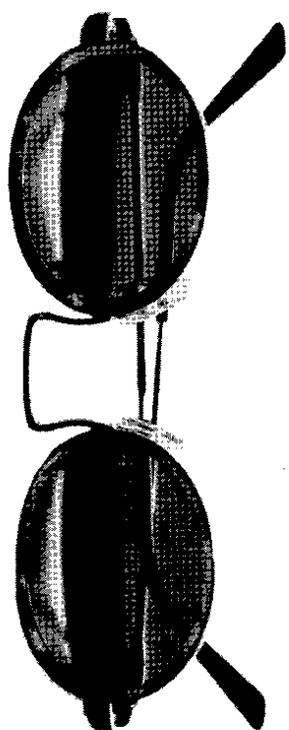
Numerosos procesos de desarticulación y articulación se producen no sólo alrededor de conflictos redistributivos, sino alrededor de otros intereses (étnicos, religiosos, culturales). Frente a ello, y dada la débil constitución de la sociedad civil en el continente, el Estado no puede renunciar a su papel de regulador del conflicto y debe ser garante de la conformación de un orden social⁸.

Los ánimos reformistas del Estado que se plantean actualmente, no pasan de ser un llamado de atención por parte de los políticos de turno, que con el afán de obtener popularidad, pregonando austeridad fiscal, moralización del sector público, eliminación de la corrupción y el despilfarro, proponen una reforma al Estado. Finalmente esta reforma conduce a un aumento del desempleo de parte de aquellas personas que resultarán afectadas

⁶ "Hora de correctivos". Gabriel Poveda Ramos. El Colombiano, 12 de febrero de 1999.

⁷ "Recuperar el Estado para fortalecer la democracia". Ana María Bejarano. Análisis Político, No. 22, Mayo-Agosto de 1994.

⁸ Ibid.



con el cierre y fusión de entidades oficiales, ya que los verdaderos planes de presencia en inversión social (educación, salud, vivienda, cobertura de servicios públicos) tienden a disminuirse cada vez más.

El propósito de acabar o reducir el Estado ha tomado el camino "estratégico" de descalificar su aspecto político (a través de cuestionar a quienes a la actividad política se vinculan) llevándose de por medio el principio mismo de que los procesos políticos, los partidos, las autoridades oficiales, etc... son necesarias para que las diferencias entre ciudadanos no se resuelvan por la vía de la violencia y de la confrontación de fuerza y/o poder de las partes enfrentadas.⁹

En términos generales, modernizar el Estado o hacerlo eficiente no implica cerrar, liquidar o fusionar una serie de ministerios y otras entidades. Modernizar el Estado implica dotarlo de una capacidad creciente para sostener un orden social, es decir, mantener una sociedad organizada, los demás argumentos no dejan de ser una vulgar propuesta política para ganar adeptos a costa de la ignorancia. Parafraseando a María Mercedes Carranza en una carta que le dirigió a la Directora de la Dian, podemos afirmar: Los tecnócratas neoliberales son pobres de espíritu y tienen la mente subdesarrollada, por eso sus políticas y proyectos siempre le han costado caro al país.

Comentarios finales

Algunos analistas creen que cuando

la economía se reactive, el desempleo no se reducirá. Se trata de un problema que los economistas llaman histéresis. En épocas de recesión las empresas aprenden a producir con menos mano de obra y cuando se recuperan, ya no vuelven a emplear en la misma proporción de antes. El problema de histéresis ó problema de desempleo estructural se convertirá en el tema crucial de la economía,¹⁰

de ahí el afán de reforma laboral, ya que para las empresas les es más fácil bajar los costos por esta vía con la ayuda del gobierno.

Esto no deja de ser una injusticia que se aplica a los asalariados del país que son más vulnerables a este tipo de reformas. El salario mínimo no se equipara con los sueldos máximos de políticos, empresarios, altos ejecutivos, fuera de otros ingresos, primas y el aumento anual (al que no pueden renunciar). Un aumento del 20% para un sueldo de 20 millones equivale a 4 millones de pesos: es decir, a 15 salarios mínimos, cuando el incremento de este fue de 30 mil pesos. Pretender que todos los miembros de una familia trabajadora para así reunir el dinero suficiente para sobrevivir, no deja de ser más que otra forma de violencia no menos aberrante, que se vive en el país, a la cual ya estamos acostumbrados.

Resolver el problema de la pobreza e invertir en gente, es la tarea más importante y más inmediata que atañe a todos, no sólo por que es ética y moralmente necesaria, o porque constituye la mejor garantía de seguridad nacional, sino por que su importancia en el esfuerzo productivo nacional es total. Algo que no han entendido ni quieren entender los gobiernos, empresarios y la clase dirigente del país.

Por último cito a William Ospina en un análisis muy certero sobre el plan de desarrollo del actual gobierno:

En cada uno de los campos del plan de desarrollo salvo tal vez en el de la paz, me conmueve la insensibilidad de estos doctores para quienes gobernar el país es dominar el arte de triturar a los pobres. El cambio es notable el interés de disminuir los impuestos a los empresarios, en reformar las leyes de despido, en reducir la financiación de la educación pública, la única que permite abaratar los costos educativos, y más bien prometer subsidios a algunos estudiantes para que paguen la costosa educación privada.

¿Es todo esto un error? ¿una imprevisión? ¿un accidente? Me temo que no, tengo miedo de que sea una propuesta política precisa: el gobierno de los empresarios. La idea de que el mundo es un negocio y el Estado su instrumento.

El que no pueda vivir así, el que no sea competitivo, útil, rentable, que se vaya apartando, que en la medida que hay campo para todos¹² (f)

⁹ La violencia en los 90's. Juan Manuel López Caballero. Mayo 1998.

¹⁰ "Para salir de la recesión". El Espectador, 21 de marzo de 1999.

¹¹ Empresarios y responsabilidad social. Conferencia dictada por el doctor Luis Thais, sobre desarrollo social en América Latina.

¹² "El balde de agua fría".

William Ospina. Cambio, diciembre 7 de 1998.

Mesa laboral para la paz

Introducción

La mayoría de los protagonistas de los procesos de paz, reconocen que la justicia social y la democracia son los fundamentos generales de una sociedad en paz y en desarrollo. Todos han terminado por admitir la necesaria participación en este eventual proceso, en algún momento y de alguna manera, del conjunto de la sociedad civil.

Indudablemente, el sindicalismo sigue siendo la principal expresión organizada de esta sociedad; sin una organización autónoma y fuerte de los trabajadores, la justicia social es incierta y la democracia consistente. Es más, se sabe y recuerda que en una sociedad las relaciones laborales, siempre que ellas no se regulen colectivamente con base en cierto equilibrio entre las partes y conforme al moderno espíritu de los derechos humanos, representan la principal línea de fractura social. Cuando esta regulación se asegura, la cohesión y la paz sociales quedan afianzadas y reunidas condiciones esenciales de desarrollo.

En Colombia los trabajadores nunca han llegado a disfrutar plenamente, como otros países, de las instituciones y beneficios laborales propios de la anterior fase de la historia social mundial. Pero, tanto como los que más, han sufrido en los últimos veinte años por la progresiva

erosión y los repentinos derrumbes de aquéllos, por causa de las nuevas realidades y del embate de las políticas de las instancias dirigentes.

En ningún momento, ni en los mejores del precedente modelo de desarrollo, nuestro país ha plasmado a plenitud en su legislación interna el derecho al trabajo y a la asociación sindical y sus distintas formas específicas, tal como los preconiza el derecho internacional y los practicaban - y aún los practican- los países socialmente más avanzados. En particular, el derecho a la constitución de sindicatos sin trabas y a su funcionamiento sin injerencias; el derecho a la negociación colectiva en el sector público y el derecho a huelga siempre han encontrado fuertes restricciones legales. Por añadidura, se han soportado códigos de policía y unas prácticas de las fuerzas públicas aún más limitativas del derecho a la protesta, un desconocimiento de las normas laborales, o su uso impropio, por parte de las empresas, y múltiples formas de represión contra los dirigentes sindicales, sin olvidar el terrorismo, recrudecido en los últimos tiempos contra éstos mismos. Todo ello ha concurrido para que las libertades sindicales, los derechos individuales y colectivos al trabajo, existan precariamente.

Equipo laboral ENS
Julio Puig Farras
Coordinador

La presente década, con la apertura, sus ideologías y la consagración constitucional esperanzadora de unos conceptos fundamentales del derecho laboral, no ha deparado sino un agravamiento de problemas laborales y sindicales. Pero precisemos un tanto. Aparte de un mayor desempleo y un aumento de la informalidad, lo cual es de por sí un enorme boquete en el derecho a un empleo y a un trabajo e ingresos dignos, y de un cierto abandono por parte del Estado de su papel protector y garantista, se tienen estos nuevos hechos:

1. Sería mengua de la estabilidad en el empleo, sin derechos o protección alternativos.
2. Deslaboralización de las actividades subordinadas al capital y desarrollo del trabajo no asalariado bajo múltiples modalidades, cuando la condición salarial es base para beneficiarse de las prestaciones sociales.
3. Reducción y transformación de la fuerza laboral y debilitamiento de algunos sectores del sindicalismo;
4. Reducción del ámbito de la negociación colectiva auténtica regulada por el CST, en razón de las privatizaciones, las reestructuraciones y avatares del sector privado, y de las manipulaciones empresariales de los pactos colectivos;
5. La imposibilidad real en la mayoría de los casos de recurrir ahora a la huelga legal, y la desaparición de hecho, por un desarrollo subrepticio de la jurisprudencia, en particular, respecto al objeto de los laudos arbitrales, de la titularidad del conflicto colectivo a favor de los trabajadores, la cual era piedra angular de la relativa estabilidad y justicia del anterior modelo de negociación colectiva,

Propósitos de una mesa laboral

El presente proyecto pretende incorporar al proceso general de negociación una propuesta abierta de reforma del sistema de relaciones laborales que responda esencialmente a estos criterios:

1. Asumir el espíritu y obligaciones del derecho laboral internacional.
2. Garantizar el desarrollo de un sindicalismo democrático no coaccionado en el uso de métodos de acción legítimos y que propugne por la participación de la definición de las grandes orientaciones nacionales; y
3. Favorecer y promover la regulación colectiva, por parte de los actores sociales, de las relaciones de empleo y trabajo en todos los ámbitos y niveles pertinentes.

El resultado negociado de esa propuesta, consensuada entre las distintas corrientes del sindicalismo y entre ellas y las demás fuerzas democráticas de la sociedad civil, será eventualmente llevada a la práctica, o materializado, mediante normas constitucionales y legales, cambios en la estructura y prácticas de las instituciones laborales, políticas de estado, compromisos de los actores políticos y sociales, y una nueva cultura en las mismas interacciones laborales.

Temas prioritarios de una reforma laboral

Libertad Sindical

1. Reconocimiento pleno de la autonomía de los trabajadores para organizarse de los sindicatos para darse su estructura interna, en aplicación del derecho laboral internacional y del artículo 39 de la Constitución Política de Colombia.
2. Reconocimiento automático de los sindicatos y supresión de las trabas, contro-

es y restricciones administrativas en relación con la constitución, la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos.

3. Eliminación de las interferencias patronales en los procesos de organización sindical.

4. Plenas y reales garantías del fuero sindical.

5. No disolución de sindicatos por hechos de huelga o protesta colectiva, ni sanciones a sindicalistas por estas causas.

6. Promoción de la imagen del sindicalismo y campaña de afiliación conjunta entre el Estado y los sindicatos.

Negociación Colectiva y Concertación

1. Pleno reconocimiento, protección y fomento de la concertación y negociación por rama, o en ámbitos mayores al de la empresa.

2. Posibilidad de negociación colectiva para todos los trabajadores del sector público.

3. Negociación colectiva exclusivamente, con el, o los, sindicatos donde existen, por más minoritario que sea.

4. Donde no hay sindicatos, pactos colectivos protegidos contra las referidas manipulaciones, mediante nuevos esquemas de inspección o comités democráticos de empresa que asuman la negociación por parte de los trabajadores.

5. Definición de un modelo general de negociación con sus niveles de concertación central, negociación de rama y negociación de empresa.

6. Reevaluación del papel de los tribunales de arbitramento.

7. Pleno desarrollo de los preceptos constitucionales y total respeto de las normas legales sobre la concertación.

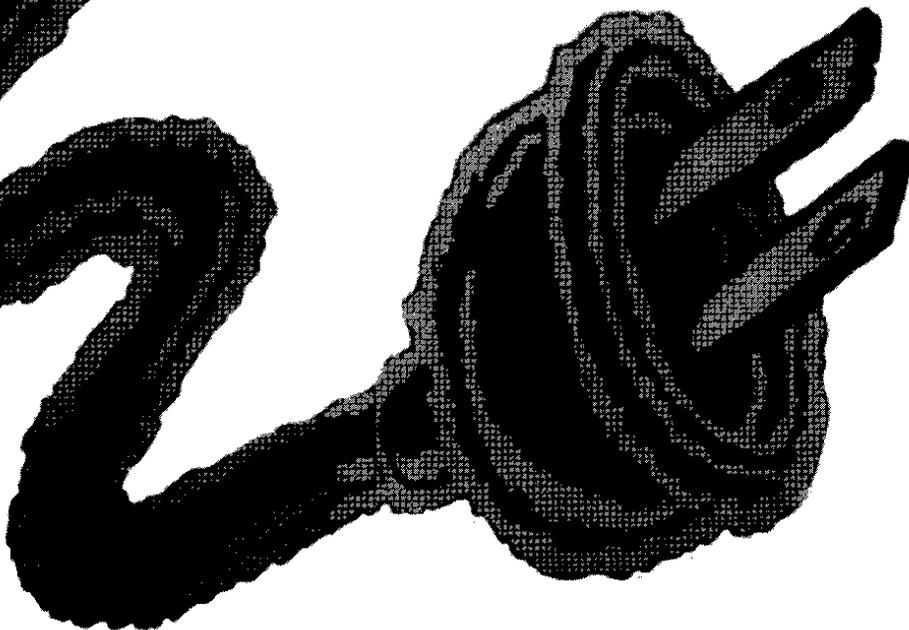
Cese de Actividades y Protesta Social

1. Definir restrictivamente, conforme a los criterios del derecho internacional, el concepto de servicios públicos esenciales.

2. Extender, dentro de unos límites mínimos, el derecho a huelga en el sector público.

3. Proteger y despenalizar la protesta social y los ceses de actividad en los procesos de negociación colectiva.

4. Armonizar los códigos de policía con el derecho laboral interno y el derecho laboral internacional.



Relaciones de Empleo

1. Reducir las relaciones de empleo precarias; procurar garantizar la continuidad del ingreso de los trabajadores; y proscribir todo salario por debajo del salario mínimo legal.

2. Compensar la pérdida de estabilidad en el empleo por medio de un paulatino desarrollo de una forma de seguros de desempleo.

3. Independizar la vinculación a los sistemas social de la relación salarial, y garantizar que esta protección se extienda a los trabajadores que no tiene status de asalariados. Universalizar efectivamente la seguridad social.

4. Precisar el ámbito de las cooperativas de trabajadores, y controlar su uso conformidad con la ley y los principios cooperativismo.

5. Limitar y establecer mecanismos de vigilancia para la contratación mediante modalidad de prestación de servicios en sector público y privado.

6. Protección efectiva de los menores trabajadores y eliminación absoluta del trabajo de los menores.

Inspección del trabajo

1. Permear toda la administración del trabajo el espíritu del derecho laboral, en particular los convenios y recomendaciones de la OIT.

2. Construir dentro de este espíritu un verdadero cuerpo de inspectores del trabajo íntegro, autónomo, bien formado y dotado y decentemente remunerado.

Reducción indirecta del desempleo

1. Reducción significativa de la semana laboral con disminución concomitante de las horas suplementarias o extras.

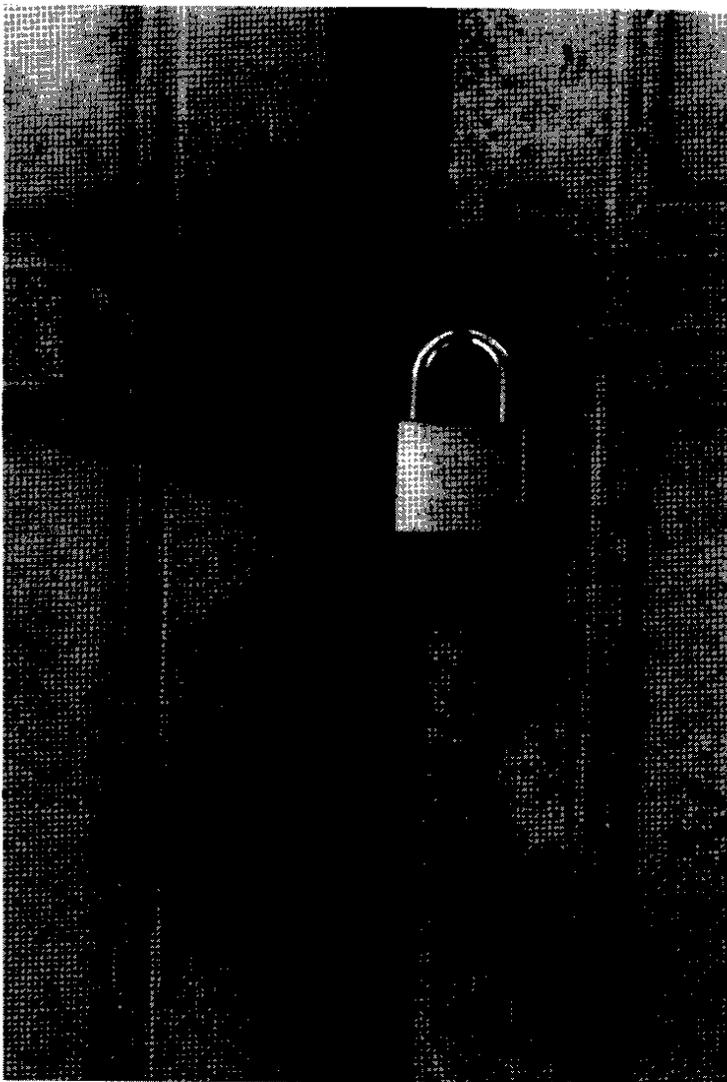
2. Políticas de Estado para la recapacitación y reubicación de los trabajadores afectados por las reestructuraciones y los cambios tecnológicos y organizativos.

3. Participación de los trabajadores en la propiedad y dirección de las empresas.

Consistencia del marco constitucional y legal

1. Armonización de toda la legislación y en particular de la ley 50, con los preceptos y espíritu de la Constitución Política.

2. Dar cumplimiento al artículo 53 de la misma, aprobando el congreso un Estatuto del Trabajo.



Las mujeres opinamos

Colombia no había alcanzado los mínimos que el Estado de Bienestar prometía a sus ciudadanas y ciudadanos, cuando los nuevos vientos de la economía de mercado llegaron imponiendo sus nuevas demandas privatizadoras, aumentando la brecha de la inequidad económica y social

NO SE REQUIERE SER ECONOMISTA PARA ENTENDER QUE LAS RAZONES ADUCIDAS POR EL GOBIERNO Y EMPRESARIOS PARA REACTIVAR LA ECONOMÍA, a partir de una nueva reforma laboral, son tan equívocas como creer que los costos laborales son los causantes de la recesión económica y de la desindustrialización del país. Lo ha demostrado la implementación de la Ley 50, cuando esa medida le sirvió al desarrollo económico del país el andamiaje jurídico-laboral que transformó trascendentalmente el relacionamiento laboral a partir de 1990. ¿Dónde están los resultados de aquella reforma laboral urgida por los empresarios para la modernización y competitividad del aparato productivo?

Ahora que una nueva Reforma Laboral se prepara para ser contemplada, sustentada en los mismos viejos y manidos argumentos, queremos volver a sumar nuestras voces. Nos oponemos para rechazar un proyecto que desconoce la gravedad del deterioro de la vida de más de la mitad de la población colombiana y suma nuevos ingredientes a la violencia social, que pretende borrar los últimos vestigios de derechos laborales conquistados por el movimiento sindical, pero también queremos empezar a mostrar algunos de los efectos perversos que el proyecto depara a las trabajadoras colombianas presentes y futuras.

Para abrir el debate de los efectos que el proyecto de reforma trae sobre las trabajadoras, hemos consultado la opinión de mujeres de diversa condición, como una manera de iniciar el análisis y visibilizar la diferencia de las implicaciones que tal reforma trae para las trabajadoras, entendiendo por ellas a las obreras, empleadas, técnicas y profesionales de todo tipo. Para que de esta manera, también coloquemos nuestras propias demandas laborales en el terreno de la presión y movilización social, al igual que para la negociación que la Comisión de Concertación Laboral se propone llevar a cabo en estos días.

A manera de apertura y en aras del poco tiempo disponible, resolvimos hacer una pregunta muy general sobre los efectos de la nueva reforma laboral en la población trabajadora femenina. Igualmente, quisimos indagar con algunas de ellas, específicamente sobre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, por considerar que esta entidad constituye una reivindicación muy importante para las asalariadas colombianas, especialmente para las de menos ingresos económicos, y una de las entidades que serían afectadas por la reforma, al disminuirse los aportes parafiscales.

Por
Rocío Pineda G.
Coordinadora Programa
Mujer Trabajadora.
ENS

Florence Thomas

Coordinadora del Grupo Mujer y Sociedad de la Universidad Nacional, Bogotá. Psicóloga y feminista, declarada defensora de los Derechos de la Mujer.

C&T. Sostienen algunas personas que la reducción de la jornada de 48 a 36 horas semanales, como lo propone el proyecto, ¿puede favorecer a las mujeres?¹

Yo creo que todas estas cosas que hacen decir a los medios, sobre las ejecutivas y las mujeres que quieren volver a la casa son peligrosísimas. Lo que necesitamos es *construir una cultura que se solidarice con el trabajo doméstico*, que se repartan mejor las tareas domésticas, que los hombres estén más en casa, que pensemos en nuevos tiempos laborales, nuevos tiempos para la economía, y eso no es una utopía, hay muchos países que lo están pensando. Más que hacer pequeños remiendos a una cultura tan patriarcal, que hace decir a una mujer que se gana cuatro, o cinco seis horas de la jornada laboral "rico, voy a estar más en casa"... necesitamos repartirnos los espacios de la vida cotidiana de manera equitativa, es decir, que impliquemos a los hombres en lo doméstico. La ideología actual hace que no estemos cambiando realmente de roles, como sí asumiendo cada vez más roles (las mujeres, ahora somos buenas mamás, buenas amantes, buenas profesionales)... eso es lo que nos hace decir "qué bueno recuperar más horas para la casa".

Beatriz Vélez

Socióloga, feminista, profesora. Universidad de Antioquia

Entiendo que uno de los puntos es la postergación de la edad de la jubilación y a mí que me compete muy exclusivamente, me parece que eso es una especie de angurria del capital... porque la argumentación es que la expectativa de vida ha crecido, y lo que hemos debatido es que

uno se jubila justo en el momento que no puede disfrutar del tiempo libre... entonces una mayor edad de jubilación significaría restringir el espacio de disfrute después de una vida que es consagrada al trabajo... una vida en la que, como yo todavía sigo pensando, te han explotado claramente. Es un *deterioro de la calidad de vida de la gente*, y de las trabajadoras por supuesto, porque vos sabes que por doble o triple jornada que ellas tienen que desempeñar, el nivel de exigencia, desgaste físico y emocional es mucho más alto lo que quiere decir que el infierno que es dar cuenta de tantos frentes al mismo tiempo va a aumentarse considerablemente.

Independientemente de la calidad de los servicios que presta el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, yo creo que hay por lo menos una cierta seguridad para las trabajadoras de que sus hijos no van a estar en una suerte de veleta, que es importante sacar los niños de la familia y empezarles a brindar formas de socialización desde temprana edad. Además, si se tienen en cuenta los índices de pobreza que hay en este país, el Instituto vela por un estado de nutrición mucho más equilibrado mucho mejor que el que a menudo le pueden ofrecer ya las unidades individuales de la familia. El ICBF cumple una función importante y hay que defenderlo sin lugar a dudas. Lo ideal sería que mejoraran los servicios y que hubiese una veeduría sobre los recursos para que no se dilapiden.

Nora Ángel

Comunicadora Social-Cámara de Comercio de Medellín

Estamos en un problema económico muy complejo, porque la pregunta es si el aparato económico puede sostener empleo suficiente para la mayoría de la población que está en edad y capacidad de trabajar. El problema es estructural, de la economía, del empleo y la concepción de país. Yo

¹ Recordemos que muchos de los nuevos ofrecimientos laborales, se hacen a las mujeres publicitando tiempo para atender el trabajo doméstico.

Pienso que la reforma no afecta al trabajo como tal, afecta la estabilidad y la dignidad de la mujer desde su más íntimo ser... en el sentido de que si usted está entregando lo mejor de sí misma, debe recibir una paga justa y la propuesta no es un obviamente, la de un salario justo y digno.

María del Rosario Romero

Historiadora. Escuela Nacional Sindical

Es muy grave la amenaza de recorte salarial, de contratación por horas... todo esto constituye un retroceso enorme y una pérdida de lo que se había venido adquiriendo con mucha lucha. Cualquiera de esas medidas, *sí va a afectar mucho más a las mujeres que a los hombres*, sobre todo en un país en donde hay altos índices de mujeres que son las responsables de sacar adelante sus hijos sin el apoyo del cónyuge o también cuando teniéndole, él no responde económicamente o no le alcanza o es un desempleado.

Tracolly Cañavoral

Trabajadora de Leonisa. Dirigenta Sindical
CUT-Antioquia

Pienso que como mujeres somos las más afectadas porque nos toca tener y criar los hijos y anhelamos una jubilación para descansar algún día pero ahora será imposible. Ya mis compañeras de trabajo dicen que es mejor que la empresa diga cuánto nos da, para que nos vayamos a la casa, porque con esta reforma no vamos a tener esperanza de estar jubiladas.

María Inés Aristizábal

Trabajadora Social. ENS

Son muchas las maneras como la reforma afecta a las mujeres. La primera es que se va a aumentar la cifra de mujeres del sector informal, porque se ha establecido que el promedio de edad de

las mujeres que tienen dificultades para conseguir empleo está entre los 27 y los 30 años... y dado que el proyecto, brinda estímulo para los empleadores que generen empleo para las personas entre los 15 y los 25 años, esto aumentará la dificultad de las mujeres para acceder al empleo. Por otro lado seguramente serán las trabajadoras las primeras a quienes se les ofrecerá trabajo en jornadas por horas, retardando y ampliándose el tiempo requerido para la pensión de jubilación”.

Teresa Castro

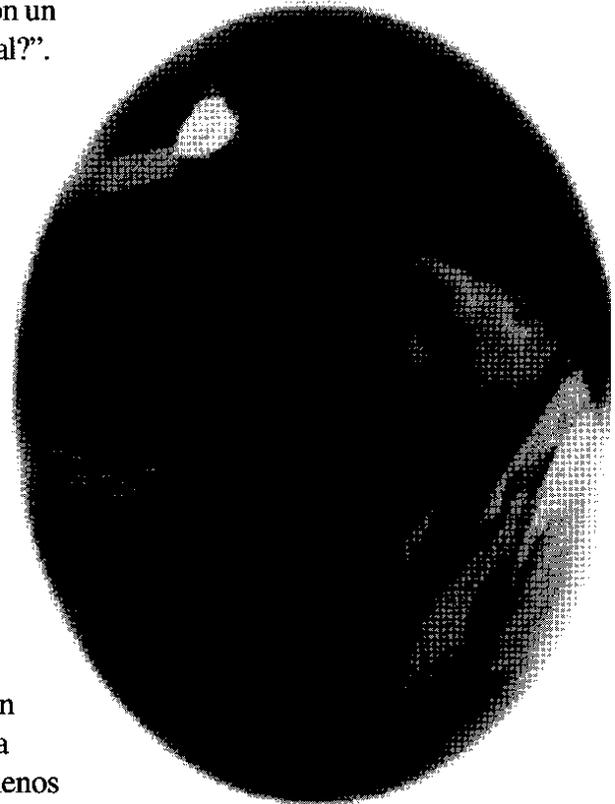
Empleada Bancaria. Dirigenta Sindical. UNEB

El proyecto de reforma se propone precarizar el empleo femenino.. En concreto para las mujeres... sobre todo las mujeres cabeza de familia, *la pobreza se feminizará en toda su magnitud*. Hay bastantes mujeres de 16, 17 y 18, años madres de familia... la mayoría carecen de compañero o cónyuge responsable ¿cómo van, entonces, a sostenerse ellas y sus hijos con un salario mínimo integral?”.

María Rocío Bedoya

Abogada Laboralista

Se plantea una reforma que *aparte de mantener esa discriminación que es histórica y aún no se ha resuelto, precariza más las condiciones de trabajo de la mujer*, porque si antes los salarios eran bajos, con la reforma van a tener mucho menos



salario que el que hoy tienen. Y eso que significa una pauperización total de la mujer trabajadora, porque ya los ingresos no le van a alcanzar para tener una vida digna, como dice la Constitución en el artículo 53: que sea un salario mínimo, vital y móvil... que le sirva para cubrir la canasta familiar y sus necesidades mínimas, que le sirva para tener una vida digna, con protección especial a la maternidad y a la mujer, porque estamos en un Estado Social de Derecho.

Este gobierno se ha caracterizado por una intención clarísima de acabar con *toda la política social*, reducir o acabar con los aportes parafiscales sería mercantilizar toda la política social, puesto que desde el Estado y desde el sector privado no hay aportes para atender las necesidades sociales de la población, la ciudadanía tampoco está en condiciones de hacerlo, entonces no habrá política social. Esa es una de las propuestas del modelo neoliberal, que todos los derechos sociales se convirtieran en mercancía y se rijan por las leyes del mercado. La disminución de los aportes parafiscales provocará la disminución de los servicios que prestan las cajas de compensación familiar: salud, educación, recreación, subsidios; la disminución de aportes al ICBF, afectará la atención de la niñez tanto en los servicios de guarderías como de restaurantes escolares,

Mirados así ligeramente algunos de los efectos de la reforma laboral, infirmos que las trabajadoras serán más afectadas por el proyecto. No solo se mantendrán las condiciones de discriminación laboral aún existentes, tales como la segregación ocupacional, el diferencial salarial, el techo de cristales y el acoso sexual, sino que agregarán nuevos ingredientes.

Será una tarea grande la de las mujeres colombianas, de las sindicalistas, voceras laborales de las reinvidicaciones femininas, de las feministas defensoras de los derechos de las mujeres, en fin de todas aquellas mujeres que directa o indirectamente ven afectadas sus vidas y condiciones de trabajo. Colocar oportunamente el alto nuestras voces para reivindicar y exigir al Estado, cumplir con los compromisos adquiridos con la mitad de la población que somos las mujeres.

Somos hasta el presente nuestras únicas dolientes. Y nadie reclamará por nosotras. Estamos a tiempo de agitar nuestras propias banderas al lado de quienes hoy se oponen a seguir entregando derechos reconocidos. Será una manera de introducir en el debate los factores de participación laboral femenina y los determinantes del desempleo de las mujeres, sobre los cuales poco se sabe y poco se habla, aspectos indispensables para entender el funcionamiento de los mercados laborales y poder, entonces realizar propuestas y construir estrategias para la negociación.

salario que el que hoy tienen. Y eso que significa una pauperización total de la mujer trabajadora, porque ya los ingresos no le van a alcanzar para tener una vida digna, como dice la Constitución en el artículo 53: que sea un salario mínimo, vital y móvil... que le sirva para cubrir la canasta familiar y sus necesidades mínimas, que le sirva para tener una vida digna, con protección especial a la maternidad y a la mujer, porque estamos en un Estado Social de Derecho.

Este gobierno se ha caracterizado por una intención clarísima de acabar con *toda la política social*, reducir o acabar con los aportes parafiscales sería mercantilizar toda la política social, puesto que desde el Estado y desde el sector privado no hay aportes para atender las necesidades sociales de la población, la ciudadanía tampoco está en condiciones de hacerlo, entonces no habrá política social. Esa es una de las propuestas del modelo neoliberal, que todos los derechos sociales se convirtieran en mercancía y se rijan por las leyes del mercado. La disminución de los aportes parafiscales provocará la disminución de los servicios que prestan las cajas de compensación familiar: salud, educación, recreación, subsidios; la disminución de aportes al ICBF, afectará la atención de la niñez tanto en los servicios de guarderías como de restaurantes escolares,



A propósito de "reactivación económica" y desempleo

La impotencia de los incentivos tributarios

Por **Rafael Uribe Uribe**
*Economista y profesor
Universidad de
Antioquia*

LOS ÚLTIMOS PRESIDENTES DE COLOMBIA (BARCO, GAVIRIA, SAMPER, PASTRANA) PARECE QUE SE HAN GUIADO POR UNA LEY MÁGICA e inexorable: siempre que se presenta un desastre natural, económico o social, el remedio alquimista que conjura todos los males está en conceder incentivos tributarios.

En efecto, la "solución" a la tragedia de Armero (Ley 44/87), a los problemas económicos y sociales de las zonas de frontera (administración Gaviria), a la avalancha del río Páez (Ley 21/95), al desempleo abierto del 19.5% (Ley 448/98), al terremoto en el eje cafetero (Ley 173/99); ha sido la de dar incentivos tributarios. Antes, a través de la Ley 81/60, se quiso resolver la falta de industrialización vía la panacea de los incentivos fiscales.

Los incentivos tributarios (llamados también como gastos fiscales, privilegios tributarios, ayudas fiscales, beneficios tributarios) se definen como:

1. Las derogaciones específicas a la incidencia tributaria normal (Informe Final de la Comisión del Gasto Público en Colombia, 1986).

2. Aquellos gastos de transferencia a través del sistema fiscal o impositivo para conseguir objetivos sociales y económicos (definición de la OCDE).

3. Desviaciones de la estructura impositiva normal destinadas a favorecer una industria, actividad o categoría de personas determinadas, permitiendo a un individuo o a una sociedad que lleva a cabo una actividad mercantil específica para pagar menos impuestos de los que le correspondía (Stanley S. Sunley).

4. Pérdida de ingresos atribuibles a disposiciones fiscales federales que permiten una exclusión, exención o deducción especial aplicable a la renta bruta, o que conceden un crédito especial, un índice de imposición preferente o una demora en la obligación de pagar impuestos (definición dada en la legislación de Estados Unidos para el caso del impuesto a la renta).

En la administración Pastrana tenemos dos ejemplos de gastos fiscales, a saber:

1. Para resolver el grave problema de desempleo abierto que vive el país, la ley 488/98 en su artículo 250 dice:

Los contribuyentes del impuesto a la renta, podrán solicitar un descuento tributario equivalente al monto de los gastos por salarios y prestaciones sociales cancelados durante el ejercicio, que correspondan a los nuevos empleos directos que se generen en

actividad productora de renta y hasta por un monto máximo del quince por ciento (15%) del impuesto neto de renta del respectivo período.

El plan de desarrollo "Cambio para construir la Paz" enfrenta los problemas generados por el terremoto en los municipios del eje cafetero, a través de conceder exenciones en el impuesto a la renta y complementarios por los períodos favorables de 2001 a 2003, a las nuevas empresas que se constituyan y localicen en los municipios afectados y que se dedican a actividades agrícolas, ganaderas, industriales, de construcción, exportación, servicios públicos domiciliarios, turismo, educativas, de salud, etc.

Los gobiernos acosados por la impopularidad y la presión de los ciudadanos quieren que muestren que gobiernan, para esa apariencia nada mejor que diseñar y aprobar leyes que conceden beneficios tributarios. El gobierno gana popularidad, los ciudadanos tienen una luz de esperanza y los medios de comunicación magnifican los alcances de los remedios. Así pasó con la Ley 488/98 sobre el empleo. Sin embargo, ocho meses después de expedirse, la tasa de desempleo abierto en el país es mayor que la que existía al momento de expedirse la susodicha ley. Hacia adelante hay que hacerse mucha ilusión con esta medida, y si mañana baja la tasa de desempleo, ello se deberá a otras razones.

Malcom Gilis y Charles McLure, comentando la Ley 81 de 1960, afirmaban:

Estos incentivos estaban generalmente mal concebidos, mal diseñados, mal administrados y tremendamente abusados. Por eso, ocasionaban grandes pérdidas en las rentas públicas, mientras arrojaban muy pocos beneficios tangibles. Además, afectaban gravemente la equidad del sistema tributario, por lo demás progresivo, por cuanto permitían a muchas familias de altos ingresos la evasión tributaria total (o por lo menos sustancial). Por estas razones la Comisión Musgrave propuso que el sistema complejo y costoso de incentivos establecido por medio de la Ley 81 de 1960 no debía prorrogarse al vencer su vigencia en 1969.

El hacendista español Enrique Fuentes

Quintana afirma:

El impuesto de sociedades se ha utilizado, en efecto, profusamente en los últimos años para localizar en él la política de incentivos a la inversión privada, lo que ha disminuido sus recaudaciones, no ganando siempre los fines de eficiente desarrollo económico que se pretendían y deformando el impuesto sobre la renta, pues la concesión de incentivos fiscales ampliamente discriminatorios por empresas y sectores ha intensificado el papel de las sociedades como refugio fiscal frente al impuesto sobre la renta.

La Misión de Empleo que dirigió el profesor Hollis Chenery, contratada en 1985 por la administración Betancur, año en que el desempleo llegó al 13.5%, descartó los incentivos tributarios como estrategia para generar empleo:

La experiencia del país con incentivos tributarios especiales para la inversión en décadas pasadas no fue muy favorable. De esta manera, la utilización de nuevos instrumentos de este tipo en los próximos

Por qué esta impotencia de los incentivos tributarios?

Para resolver esta pregunta nada mejor que acudir a la racionalización que expertos extranjeros y nacionales han hecho sobre los incentivos tributarios, conclusión que, por lo demás, no tienen en cuenta los gobiernos a la hora de conceder estos beneficios.



años debe examinarse con enorme cautela, para evitar que el costo fiscal no se compadezca con sus efectos sobre la inversión privada, generando así un subsidio indirecto a las utilidades de los grandes accionistas, con un impacto regresivo evidente.

La Comisión de Gasto Público de 1986, cuyo director fue Álvaro Velásquez Cock, en su informe final presentado en 1987 dice:

La comisión analizó también los privilegios fiscales que actualmente concede la legislación sobre el impuesto de renta. La recomendación general de la comisión es que deben suprimirse aquellos privilegios que atentan contra la equidad horizontal y vertical del impuesto, o que vulneran el concepto de renta como su base gravable.

El hacendista Richard Musgrave, también tiene una posición muy negativa sobre la potencia de los incentivos tributarios:

Los incentivos fiscales a la inversión han sido, por lo general, excesivos y faltos de equidad, tanto que muchos observadores se han visto impulsados a rechazar todos los métodos de incentivo. Pero a pesar de la más bien triste experiencia, el rechazo total no está justificado. Las presiones políticas en favor de los incentivos triunfarán, sin que importe lo que puedan decir los técnicos fiscales (1992, p.752).

La Comisión de Racionalización del Gasto y de las Finanzas Públicas, creada en la administración Samper, expresa una posición muy negativa sobre los incentivos tributarios. Sobre la Ley 218 de 1995, o Ley Páez, plantea que

concede beneficios fiscales, que difícilmente se encuentran en otras legislaciones sobre la materia, como poder descontar del impuesto sobre la renta el valor de la inversión que se realice en la zona beneficiada por esta ley, sin mencionar otras exenciones y beneficios que concede la norma citada.

Los estímulos tributarios crean empresas, pero muchas de ellas son de papel. Un ejemplo es la Ley Páez que sólo ha servido para que los empresarios evadan impuestos. Según la DIAN, 1921 inversionistas aplicaron beneficios tributarios por \$340.000 millones por los años 1996 y 1997. Pero las empresas que hicieron inversión son apenas 594, cuyo capital pagado sumaba \$190.000 millones, lo que implica una evasión de \$150.000 millones por las sociedades de papel.

Sobre la Ley 44 de 1987, Alberto González Murcia, director de la Asociación para el Desarrollo del Tolima, plantea que

La Ley 44 no cumplió en su totalidad con el objetivo de aliviar los graves efectos económicos y sociales causados a raíz de la tragedia de Armero (El Tiempo, abril 15/98, p. 3B).

En la Cámara de Comercio de Ibagué sobre el papel se constituyeron 780 empresas en la región, pero sólo iniciaron operaciones 49, de las cuales en 1998 apenas quedaban 25. Las otras empresas (24) se fugaron, como capitales golonneses, buscando con seguridad el nido de la Ley Páez.

En la administración de Gaviria se crearon las zonas aduaneras especiales de Maicao, Turbo, Leticia, Manaure y Unión. En estas zonas las mercancías importadas no pagan IVA e impuesto de aduanas. La finalidad era la de generar estímulos para transformar estas zonas en polos de desarrollo, mediante la creación de empresas y abundante generación de empleos. Sin embargo, la Dirección de Aduanas ha dicho que no hay evidencia de que se hayan creado empresas o generado empleo. Por el contrario, son huecos donde se multiplicó el comercio informal, el contrabando, la evasión de impuestos y actividades comerciales al margen de la ley. Seis años después de su creación, estas zonas son consideradas los peores males para la industria nacional, el empleo y las finanzas públicas. La publicidad que hoy hace la DIAN es que, por cada empleo que genera el contrabando, se pierden cuatro en el país. Las zonas francas aduaneras que tiene el país también gozan de muchos privilegios tributarios, empero, el empleo que generan es insignificante, pues se utilizan como canales de evasión de impuestos.

En Colombia no hay estudios que demuestren con cifras la eficacia de los incentivos tributarios que se han concedido.

en el pasado. El gobierno nacional no presupuesta, como sucede en otros países, las pérdidas de recaudo tributario por cada uno de los incentivos fiscales que se entregan. En el plano teórico, la ciencia económica les ve más defectos que ventajas. Es que los gastos tributarios los critican los economistas por generar los siguientes problemas:

Son una de las causas del déficit público por los ingresos que pierde el fisco, fomentan industrias ineficientes, son un canal para la evasión, distorsionan las elecciones del mercado, son regresivos, pues valen más para los contribuyentes de rentas altas que para los de renta baja o nula, llevan a mantener altos los tipos impositivos para el erario público recuperando lo que pierde con ellos, permiten ganancias inesperadas al pagar los contribuyentes por hacer algo que, de todas formas, habrían hecho, gozan de invisibilidad política en el ámbito de ocultamiento y de falta de vigilancia pública, complican la administración de las leyes fiscales, atentan contra el concepto de renta efectiva en el impuesto a la renta.

En resumen, los incentivos fiscales no son bien vistos por la teoría económica, y además, diversas misiones y comisiones colombianas no los recomiendan.

Volviendo a la Ley 488/98, que entrega descuentos tributarios por la generación de empleo, los resultados a la fecha son malos y, hacia adelante, lo serán igualmente. Las razones de este fracaso son:

Los empresarios no se motivan a crear más plazas de trabajo por la baja demanda que existe actualmente por sus negocios.

El número de nuevos empleos que hay que generar para tener derecho al descuent-

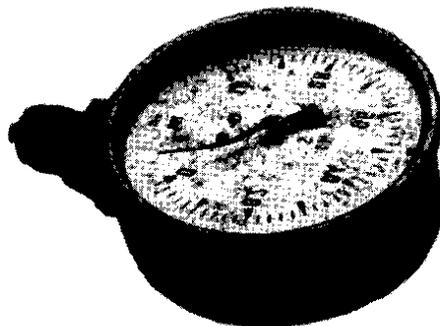
to no es fácil de conseguir dada la severa recesión económica que tiene la economía. "Dicho descuento solo será procedente si el número de los nuevos empleos generados durante el ejercicio excede por lo menos un cinco por ciento (5%) el número de trabajadores a su servicio a treinta y uno (31) de diciembre del año inmediatamente anterior". El empresario que tenga 500 trabajadores, debe aumentar las plazas en un mínimo de 25.

3. El problema principal para que los descuentos tributarios de la ley no sean un atractivo para que los empresarios generen nuevas plazas de trabajo, se encuentra en las numerosas cargas tributarias que pesan sobre la nómina: Pensiones y salud incrementadas por la ley 100/193, SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar.

4. La relación costo-beneficio no es atractiva para los empresarios que evaden las obligaciones relacionadas con la seguridad social, pues para poder tener derecho al descuento tributario hay que pagarlas (3)

Bibliografía

- "Comisión de Racionalización del Gasto y las Finanzas Públicas". Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Santafé de Bogotá, 1997, tomo 11, p. 82
- Gillis, Malcom y Mclure, Charles. "La reforma tributaria colombiana de 1974". Banco Popular, Bogotá, 1977, pp. 62-63
- Musgrave, Richard y Musgrave, Peggy. "Hacienda pública teórica y aplicada". McGraw-Hill, Madrid, 1992, p. 752.
- Revista Economía Colombiana, Separata N° 12, Bogotá, Abril de 1987.
- Revista Papeles de Economía Española, N° 27, p. 235.



Los Derechos Humanos de los sindicalistas en el mundo-1998

Especie en peligro

Por
**Luc Dumaret y
Natacha David**
*Oficina de prensa
CIOSL-Bruselas*

Ser sindicalista sigue significando arriesgar la vida, la libertad o el empleo para defender derechos reconocidos internacionalmente. Si bien 1998 fue menos mortífero que los años precedentes, en el curso de ese año murieron en el mundo 123 sindicalistas. Colombia, con 90 sindicalistas asesinados en un lapso de 12 meses, sigue siendo el país más peligroso. Sin embargo, en otros lugares se utilizan métodos más sutiles para acallar a quienes luchan por una mayor justicia social.

África: una libertad muy vigilada

En la mayoría de los países africanos ya se ha superado la época de los sindicatos que actuaban como correas de transmisión de los partidos únicos en el poder. Y aunque las organizaciones sindicales se adaptaron fácilmente a esa evolución, muchos gobiernos la encuentran difícil. Los servicios de inteligencia de los gobiernos locales parecen haber sido presa de una verdadera paranoia. En Guinea Ecuatorial, trabajadores que intentaban formar un sindicato y habían presentado sus estatutos, recibieron la visita de agentes de

seguridad del Estado que les recordaron que el país era y pensaba seguir siendo junto a Libia, Sudán y Egipto, una de las naciones de África que todavía no aceptan organizaciones independientes de trabajadores.

En Etiopía, las fuerzas de seguridad ocuparon el 13 de agosto la sede del sindicato de docentes (ETA) y detuvieron a miembros de su comité ejecutivo. Arrestado desde 1996, el dirigente de la ETA Taye Woldesmiate sigue en la cárcel. La central sindical etíope CETU sigue estando bajo la tutela del gobierno, el cual ha colocado interventores tras retirar la legalidad a la central en 1994.

A veces la represión antisindical tiene resultados nefastos. En Togo, Liman Doumngue, Secretario General Adjunto de la central sindical UNSIT, fue asesinado en la noche del 29 de agosto. Las autoridades sostuvieron inmediatamente que se trataba de un crimen efectuado por delincuentes comunes y no se hizo ninguna investigación. La central afirma que Liman Doumngue se oponía a la privatización de la empresa farmacéutica estatal Togopharma, tras haber descubierto operaciones dudosas en ese proceso. En Lesotho, una trabajadora fue muerta por una bala durante una intervención policial

una fábrica textil. Los trabajadores habían decidido ocupar la fábrica para exigir mejores condiciones de trabajo. A pesar de todo, en Nigeria fueron liberados los dirigentes sindicales del sector petrolero y en Tanzania se abolió el sistema de sindicato único controlado por el gobierno. Pero ningún adelanto se observó en Arabia Saudita, donde la violencia entre integristas y fuerzas de seguridad cobró numerosas víctimas entre los trabajadores. "Los grupos integristas atacaron en particular a las trabajadoras simplemente porque se oponían a ellas, pretextando que tal actitud se contradice con el Islam".

América Latina: opresión antisindical y golpes de estado

San Carlos, Colombia, 24 de marzo de 1998: Se encuentra el cuerpo sin vida de Rosmira Gallego, una docente del pueblo de San Carlos. Rosmira era miembro del sindicato de docentes del departamento de Antioquia. Rosmira y unos cuarenta compañeros habían recibido amenazas de muerte de un grupo paramilitar.

Cotequilla, México, 22 de septiembre: Fernando Ramírez Rodríguez, docente, fue asesinado en la vía entre Copanatoyac y Cotequilla, en la región mexicana de Quintana Roo por unos quince hombres que pararon el bus en que viajaba con su pequeño hijo. Bernardo era miembro del sindicato de docentes del Estado de Guerrero. Debido a su lucha ya había recibido amenazas. Varios de sus compañeros fueron perseguidos, torturados y ahora están desaparecidos. Estas historias reflejan la situación sindical de América Latina. Para los sindicalistas, el continente latinoamericano sigue siendo la región más peligrosa del mundo. Más de un centenar de sindicalistas fueron asesinados en 1998.

Colombia ostenta el triste récord mundial con sus más de 90 sindicalistas asesinados en 1998. El hecho de saber que los muertos son menos numerosos que en 1997 no constituye un consuelo, ni siquiera una tendencia. Cada vez que aumenta la tensión política o social parece producirse un aumento de la violencia. Así, la actividad de los escuadrones de la muerte se intensificó especialmente en vísperas de las elecciones presidenciales de junio de 1998; las violaciones más graves de los derechos sindicales a menudo están vinculadas a negociaciones colectivas en curso, a cierres de empresas o a despidos masivos. La represión antisindical de

Colombia, concentrada en la región de explotación petrolera del país, golpeó a los docentes, a los trabajadores rurales y a los mineros. La policía parece estar siempre más dispuesta a dispersar los movimientos pacíficos de protesta que a perseguir a los asesinos de sindicalistas. Ocho sindicalistas fueron muertos durante una huelga general en octubre de 1998, incluido Jorge Ortega, vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores -CUT.

En Brasil, la lucha de los campesinos sin tierra, opuestos a los grandes terratenientes, continuó cobrándose víctimas en 1998: En



marzo, Onalicio Araujo Barros y Valentín Serra, dos dirigentes del Movimiento de los Sin Tierra (MST) fueron asesinados cuando escoltaban a campesinos que habían sido expulsados por granjeros locales de las tierras que ocupaban.

No existe además ningún progreso real en las zonas francas de exportación de América Central, donde las empresas de capitales asiáticos (Corea del Sur y Taiwán) parecen hacer caso omiso de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Asia: Represión con fondo de crisis

En Asia las libertades sindicales son apenas "valores occidentales" poco aplicables a su milenaria y distinta cultura. Es verdad que hubo ciertos progresos importantes: la liberación del dirigente sindical Muchtar Pakpahan en Indonesia, tras la caída de la dictadura del General Suharto. Hay una mayor tolerancia al sindicalismo en Corea del Sur luego de la elección del Presidente Kim Dae Young, aunque allí fueron detenidas 488 personas debido a sus actividades sindicales y sigue en la cárcel Ditah Sari, una militante sindical detenida en 1996. Las costumbres no cambian de un día para el otro.

Dos países asiáticos permanecieron herméticos a los pedidos de cambio: China y Birmania. En ambos países los integrantes de organizaciones sindicales independientes no tienen más opción que trabajar en la clandestinidad, con el riesgo de ser arrestados. El 16 de febrero, Li Qingxi fue detenido por la policía en la ciudad de Datong por haber mostrado un afiche proponiendo la formación de un sindicato libre, en dicha declaración se

acusaba de corrupción a los sindicatos oficiales chinos. Tres días después de la detención, la Oficina de Seguridad Pública (PSB, la policía política) seguía negando su detención. Arrestos, parodias de procesos, condenas y vejaciones, son características principales del tratamiento del gobierno chino a los sindicalistas independientes, donde existe el monopolio de hecho (y en la ley) de la central sindical oficial ACFTU. La junta militar birmana muchísimas veces condenada por la comunidad internacional debido a la utilización sistemática del trabajo forzoso también se destaca por negar todos los derechos fundamentales de los trabajadores. La federación de sindicatos birmana (FTUB), obligada a actuar en la clandestinidad, es perseguida sin cesar por los servicios de seguridad militar. Muchos sindicalistas seguían en la cárcel en 199

Europa del Este: Derrumbamiento social

Dentro del marco de una liberalización económica que avanza a pasos agigantados, Europa central y oriental se hundieron en la crisis social. Sufre privatizaciones, aumenta el empleo precario y las negociaciones colectivas disminuyen, se acumulan los atrasos salariales, hay nuevas leyes antisindicales y se multiplican las prácticas represivas de empleadores y/o autoridades.

Como consecuencia de esa situación económica precaria, la persistencia del problema de falta de pago de los salarios monopolizó buena parte de la actualidad social y sindical de esa región en 1998. En Ucrania, las víctimas fueron especialmente los mineros y los docentes. En Croacia, alrededor de 30.000 trabajadores se vieron privados de sus salarios, a veces durante cuarenta meses de corrido. En

Armenia, el más afectado fue el sector público, lo que provocó una huelga general. En Kazajistán, mineros y trabajadores de una fábrica de fertilizantes que operaban desde hacía dos años que se les pagara sus salarios se vieron obligados a tomar la opción extrema de la huelga de hambre. En esa misma república, otros 10 trabajadores fueron encarcelados por haber protestado por atrasos salariales que iban de seis meses a dos años. Sin embargo, fue en Rusia donde esta crisis fue más grave, afectando a no menos de 1.000 trabajadores del sector público y provocando y originando huelgas masivas en abril y octubre.

En Albania, el 26 de octubre pasado, Drit Balluku, presidente de la federación de docentes y miembro del comité ejecutivo de la central nacional de BSPSH fue herido a balazos a su llegada al cuartel general del sindicato. En Rusia, El 1 de enero de 1999, Gennady Borisov, dirigente del sindicato de la empresa aérea Sukovo, era asesinado mientras trabajaba en una campaña de protesta contra los salarios impagos y, además, había denunciado públicamente las prácticas fraudulentas de la empresa, la cual ha demostrado ser peligrosa para los sindicatos, ya que otro sindicalista de la misma había sido asesinado anteriormente.

Entorno Medio: Sin mejoras a la vista

En Qatar, Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, los sindicatos están prohibidos, al igual que las negociaciones colectivas y las huelgas. En Irán, la representación de los trabajadores únicamente es posible para proporcionar cuestiones políticas o religiosas. Los ministros del gobierno son los que

establecen las reglas de funcionamiento de los consejos de trabajo islámicos. En 1998 se multiplicaron las huelgas, principalmente para protestar contra salarios impagos; las posibilidades de negociación colectiva son muy escasas, casi inexistentes. En Irak, al igual que en Siria, los sindicatos independientes están prohibidos. Ambas repúblicas disponen de una federación general de sindicatos que forma parte integrante de los gobiernos en el poder.

Los emiratos y reinos del golfo pérsico siguen siendo muy dependientes de una gran mano de obra inmigrante. Entre ellos, las trabajadoras y trabajadores domésticos son especialmente vulnerables a los malos tratos. En general, cuando existen sindicatos esas trabajadoras y trabajadores no tienen derecho de afiliarse. Si intentan organizarse o hacer huelga se arriesgan de ser deportados inmediatamente. Confinados al domicilio de sus empleadores, están mal alimentados y son sometidos a abusos físicos y sexuales.



marzo, Onalicio Araujo Barros y Valentín Serra, dos dirigentes del Movimiento de los Sin Tierra (MST) fueron asesinados cuando escoltaban a campesinos que habían sido expulsados por granjeros locales de las tierras que ocupaban.

No existe además ningún progreso real en las zonas francas de exportación de América Central, donde las empresas de capitales asiáticos (Corea del Sur y Taiwán) parecen hacer caso omiso de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Asia: Represión con fondo de crisis

En Asia las libertades sindicales son apenas "valores occidentales" poco aplicables a su milenaria y distinta cultura. Es verdad que hubo ciertos progresos importantes: la liberación del dirigente sindical Muchtar Pakpahan en Indonesia, tras la caída de la dictadura del General Suharto. Hay una mayor tolerancia al sindicalismo en Corea del Sur luego de la elección del Presidente Kim Dae Young, aunque allí fueron detenidas 488 personas debido a sus actividades sindicales y sigue en la cárcel Ditah Sari, una militante sindical detenida en 1996. Las costumbres no cambian de un día para el otro.

Dos países asiáticos permanecieron herméticos a los pedidos de cambio: China y Birmania. En ambos países los integrantes de organizaciones sindicales independientes no tienen más opción que trabajar en la clandestinidad, con el riesgo de ser arrestados. El 16 de febrero, Li Qingxi fue detenido por la policía en la ciudad de Datong por haber mostrado un afiche proponiendo la formación de un sindicato libre, en dicha declaración se

acusaba de corrupción a los sindicatos oficiales chinos. Tres días después de la detención, la Oficina de Seguridad Pública (PSB, la policía política) seguía negando su detención. Arrestos, parodias de procesos, condenas y vejaciones, son características principales del tratamiento del gobierno chino a los sindicalistas independientes, donde existe el monopolio de hecho (y en la ley) de la central sindical oficial ACFTU. La junta militar birmana muchísimas veces condenada por la comunidad internacional debido a la utilización sistemática del trabajo forzoso también se destaca por negar todos los derechos fundamentales de los trabajadores. La federación de sindicatos birmana (FTUB), obligada a actuar en la clandestinidad, es perseguida sin cesar por los servicios de seguridad militar. Muchos sindicalistas seguían en la cárcel en 1996.

Europa del Este: Derrumbamiento social

Dentro del marco de una liberalización económica que avanza a pasos agigantados, Europa central y oriental se hundieron en la crisis social. Sufre privatizaciones, aumenta el empleo precario y las negociaciones colectivas disminuyen, se acumulan los atrasos salariales, hay nuevas leyes antisindicales y se multiplican las prácticas represivas de empleadores y/o autoridades.

Como consecuencia de esa situación económica precaria, la persistencia del problema de falta de pago de los salarios monopolizó buena parte de la actualidad social y sindical de esa región en 1998. En Ucrania, las víctimas fueron especialmente los mineros y los docentes. En Croacia, alrededor de 30.000 trabajadores se vieron privados de sus salarios, a veces durante cuarenta meses de corrido. En

Alimentos sanos y los trabajadores

La antigüedad de

Por UITA-Regional América Latina

LA UNIÓN EUROPEA Y EL MUNDO TODO SE ENCUENTRAN CONMOCIONADOS POR EL LLAMADO "CHICKENGATE", EL CASO DE LOS POLLOS CONTAMINADOS CON DIOXINAS RECIENTEMENTE OCURRIDO EN BÉLGICA. Casi simultáneamente, el gobierno de Bélgica procedió a retirar del mercado todos los productos de la compañía Coca-Cola (unos 18 millones de botellas y latas) luego que 90 jóvenes de las ciudades de Brujas y Amberes experimentaran diversos malestares luego de ingerir los productos. El "Centro antivenenamiento", una organización que vigila la calidad de los alimentos, denunció que las bebidas produjeron algunos casos de hemólisis, enfermedad que daña seriamente los glóbulos rojos. La empresa explicó que se habría utilizado una cantidad excesiva de gas (anhídrido carbónico) y que los envases se contaminaron en Holanda, donde fueron estoqueados en cajas de plástico que contenían "residuos de fungicidas" (fungicida es el término para denominar los agrotóxicos utilizados para combatir los hongos en las plantas). Estos lamentables (aunque previsibles) accidentes, se suman al también reciente escándalo de la "vaca loca".

El tema de las dioxinas, tiene sus antecedentes en la ciudad estadounidense de Virginia en 1949, cuando un derrame llevó a contaminar con dioxinas a los alimentos; luego, en 1971, en Times Beach (Missouri, EE.UU.) se regaron las calles con aceites industriales fabricados por Monsanto y la ciudad fue finalmente evacuada en 1982; en 1976, en Seveso (Italia) se produjo una fuga en una fábrica de productos derivados del cloro de la firma Hoffman-LaRoche.

Pero el caso que más permanece en la memoria colectiva es el del "agente naranja" con dioxinas, utilizado por los EE.UU. en Vietnam. El "agente naranja" todavía se aplicaba en las plantaciones estadounidenses cuando comenzó a ser utilizado como "desfoliante" en la guerra. Se estima que en los años sesenta nacieron en Vietnam 500 mil niños deformes como consecuencia del "agente naranja". Los soldados estadounidenses también sufrieron las consecuencias y algunos de ellos iniciaron un juicio contra las siete empresas que fabricaban el producto.

¿Qué son las dioxinas?

Es muy poco lo que se sabe al respecto. Si se sabe que son producto de la actividad humana y que ciertos procesos de incineración las generan, al igual que algunos procedimientos químicos industriales, que los aceites que sirvieron para lubricar motores las contienen, así como los herbicidas elaborados a partir

del cloro, etc. Muy poco es lo que se ha estudiado al respecto, aparentemente porque la ciencia debe cerrar sus ojos y su boca para no perjudicar los negocios.

La dioxina no es una sustancia sola, sino toda una familia de 278 isómeros (calidad de ciertos cuerpos de tener la misma composición química con apariencia física diferente) de los cuales la más peligrosa es la "2,3,7,8 TetraCloro Dibenzo Dioxina", más conocida como TCDD. La OMS estima que una dosis de TCDD superior a cuatro picogramos (millonésimo de millonésimo de gramo) por día y por quilo de peso del consumidor tiene "efectos sutiles" en los sistemas inmunológico, endócrino y reproductivo de los seres humanos. En los pollos belgas se encontraron 750 picogramos de dioxina por cada gramo de grasa. Por su parte el Centro de Investigación sobre el Cáncer de Francia, clasificó a la dioxina como sustancia cancerígena para los seres humanos en 1993.

¿Cómo se contaminan los alimentos con dioxinas?

Las dioxinas poseen tres características que las vuelven muy peligrosas en la cadena alimentaria. En primer lugar no son biodegradables, lo que les permite tener gran resistencia en el medio. En segundo lugar son bioacumulables y, tercero, son lipofílicas, es decir que tienen capacidad para acumularse en la grasa de los seres vivos, lo cual aumenta la concentración en la cadena alimentaria.

La posición de los trabajadores

Toda organización afiliada a la UITA accede se compromete a respetar los Estatutos de la misma, que en el capítulo concerniente a los principios establece:

Problema "nuevo"

La vida social se rige a través de relaciones sociales y económicas que puede ser objeto de análisis racional y que son susceptibles de cambio por las personas organizadas con conciencia. Las relaciones económicas y sociales actuales reflejan el poder detentado por las corporaciones que han organizado la vida social para sus propias ventajas y en detrimento de la gran mayoría de la población mundial, el predominio de los intereses minoritarios es la causa principal de los peores males que asolan la humanidad, tales como la pobreza el hambre, la inseguridad, la opresión y la guerra, los cuales ponen en peligro el bienestar y el futuro de la humanidad; corresponde al movimiento obrero, la principal fuerza de progreso en la sociedad, la utilización de todos los medios apropiados para defender los intereses generales del conjunto de la población y promover las instituciones que permitan a los pueblos decidir democráticamente su propio destino económico y social y garantizar la libertad, la abundancia, la seguridad y la paz; producción, la preparación y distribución de alimentos y artículos de consumo representan un servicio social, esencial a la humanidad. Es responsabilidad del movimiento obrero, y, en primer lugar, de los trabajadores de la alimentación y afines, garantizar la utilización de los recursos en productos alimentarios de calidad que responda el mundo, en beneficio del interés general, en lugar de favorecer los intereses de las corporaciones, públicas o privadas. En los últimos años, nosotros, trabajadores de la alimentación y la agricultura de América Latina, fieles a esos principios, en primer lugar, hemos renunciado al sabotaje y a la chapucería como medida de lucha gremial, también nos esforzamos por preservar la calidad de los alimentos, comenzando por el control de la cadena alimentaria en la agricultura, campañas contra los agrotóxicos y el control de los responsables de los mismos han sido nuestra atención, hoy centrada en la contaminación provocada por Delta & Pine en el mundo, donde quizá nos encontremos frente a un derrame biológico ocurrido en el

Al mismo tiempo estamos empeñados en alertar a la opinión pública sobre los peligros (ecológicos y políticos) que pueden provocar los organismos genéticamente modificados y en la conformación de un "Banco de Semillas", como defensa ante el monopolio que en ese sector están construyendo las transnacionales.

Con esas credenciales, nos sentimos con el derecho de declarar y alertar que:

La seguridad alimentaria (en sus dos vertientes, la provisión de alimentos básicos y la calidad de los mismos) es de vital importancia para cualquier país. Por esta razón, los alimentos deben recibir un tratamiento diferenciado en el comercio internacional.

La producción, distribución y el comercio de los alimentos no pueden estar sujetos a las reglas del mercado, de la competencia y al interés particular de las transnacionales.

La fábrica que produjo la nube tóxica en Seveso, había visto prohibida su instalación en Suiza, país de origen de la compañía propietaria. El "agente naranja" utilizado en Vietnam, era fabricado por siete empresas, entre ellas Monsanto, quien continúa produciéndolo como base para su herbicida Roundup.

Convencidos que la producción, la preparación y la distribución de alimentos representan un servicio social, esencial a la comunidad, advertimos que las reestructuras impuestas por las empresas (personal con contrato a término, tareas y servicios otorgados a terceros, etc.) y la tecnología aplicada exclusivamente al servicio del lucro, pueden atentar contra la calidad de los alimentos.

Las organizaciones sindicales incluyen en sus convenios colectivos cláusulas relacionadas con la salud y la seguridad, las condiciones de trabajo y el cuidado del medio ambiente. En consecuencia, el consumidor recibe una mayor garantía sobre el producto que adquiere, si este es elaborado por operarios sindicalizados.

En buena medida el futuro de la seguridad alimentaria (vista desde el punto de vista de los campesinos, los trabajadores y los consumidores) se decidirá en la próxima revisión del Acuerdo sobre Agricultura de la Organización Mundial del Comercio. Llamamos a todos esos sectores a cerrar filas y coordinar posiciones para obtener definiciones claras por parte de nuestros respectivos gobiernos en tan importante negociación (1)

Flexibilidad, nueva subjetividad obrera y programa sindical

La Negociación de la Flexibilidad del Trabajo.
Puig Farrás, Julio y Béatrix Hartz Son.
Medellín: ENS, 1999. 165 p.

Por
Juan Carlos Celis
Sociólogo

LOS ESPOSOS PUIG-HARTZ, DESDE HACE CASI TRES DÉCADAS ESTÁN VINCULADOS A NUESTRO PAÍS EN LA LABOR DOCENTE UNIVERSITARIA Y DE FORMACIÓN DE LA DIRIGENCIA SINDICAL. AHORA SU INVESTIGACIÓN TEÓRICA SE CONVIERTE EN UN APORTE DE ALCANCES UNIVERSALES A LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO, SIN DEJAR DE INSINUAR UNA POSIBILIDAD DE APLICACIÓN A LA PRAXIS SINDICAL EN LOS PAÍSES LATINOAMERICANOS.

Los autores señalan como su propósito "organizar e ilustrar un marco de análisis formal para una negociación global del conjunto de determinaciones de la flexibilidad laboral, e integrador de los enfoques parciales conocidos, y que además suponga soluciones óptimas y aceptables para todos los actores de la producción, que no pierden por lo demás su autonomía ni entidad propias".

Para esto, analizan las cuatro dimensiones de la flexibilidad laboral (numérica externa, numérica interna, funcional y salarial), la aparición de la ideología del posfordismo entre el empresariado, haciendo de paso una periodización que con acierto interrelaciona los niveles micro (organización del trabajo y producción en la empresa) y el nivel macro (la economía capitalista a escala mundial).

Al mostrar la interrelación entre lo micro y lo macro, se delata una de las tantas trampas del neoliberalismo, según la cual "la causa del mayor desempleo europeo era la rigidez de los sueldos (insensibilidad de los costos salariales respecto al empleo)".

No pretendo detenerme en la propuesta teórica, que es una experiencia que el lector debiera afrontar con el ánimo de cuestionar sus esquemas de negociación. El texto ofrece una buena posibilidad pedagógica al mostrar el proceso mismo de construcción conceptual y de formulación de alternativas, y al haber sido probado en diferentes seminarios en Colombia y el área andina con gran éxito.

En esta reseña me interesa resaltar uno de los temas que la investigación sugiere para nuevas tareas de la sociología del trabajo, y es el referido a las nuevas subjetividades aparejadas a la producción flexible que exige de trabajadores y empresarios una mayor rapidez en la innovación. "Y esta innovación cada vez más rápida conlleva que el diseño de nuevos productos debe incorporar, proporcionalmente, mucho más trabajo. Conlleva que una proporción mucho mayor que antes del proceso de producción quede en manos de un «proceso de diseño» intensivo en conocimiento, y una proporción menor quede en manos del «proceso de trabajo» material" (Scott Lash, 1995).

De ahí se deduce un nuevo sujeto obrero que expresa sus diferencias del obrero tradicional, en la misma negociación de la flexibilidad. Puig y Hartz traen un ejemplo de esto en torno a la propuesta de negociación de la semana comprimida (3 días de 12 horas laborales y 3 de descanso), rechazada por los obreros tradicionales, con una cultura centrada en torno al lugar de trabajo. "En cambio, la Shell-Sarnia es una refinería

La Negociación de
la Flexibilidad del Trabajo



Julio Puig Farrás
Beatrix Hartz Son

ayos laborales 7

de petróleo altamente automatizada, con personal compuesto por técnicos e ingenieros. Luego sus intereses y modos de vida son distintos; y largos tiempos libres para aprovecharlos lejos de la empresa, tiene un valor incomparable para esta clase de trabajadores con mucha educación formal y actitudes laborales altamente calificadas, y que relativamente tiende a desarrollarse en detrimento del proletariado industrial tradicional."

Lo que significa que "la fuerza laboral ha venido sufriendo una clara tendencia a la diversificación en lo que se refiere a culturas, estilos de vida, exigencias personales, y centralidad del trabajo en la experiencia vital. Pero la realización de las actividades escogidas en el tiempo libre depende de los recursos económicos derivados del trabajo. En suma, y en términos algo diferentes, se trata de una aspiración al control, tanto de la propia vida como del proceso de trabajo".

Por lo tanto, y volviendo a las reflexiones de Scott Lash sobre la por él llamada producción reflexiva, el programa sindical hoy habría que reformularlo en términos de los nuevos ejes articuladores de la sociedad: la información y la comunicación, donde "las oportunidades de vida en la modernidad reflexiva son cuestión de acceso no al capital productivo sino a las estructuras de información y comunicación" (B)

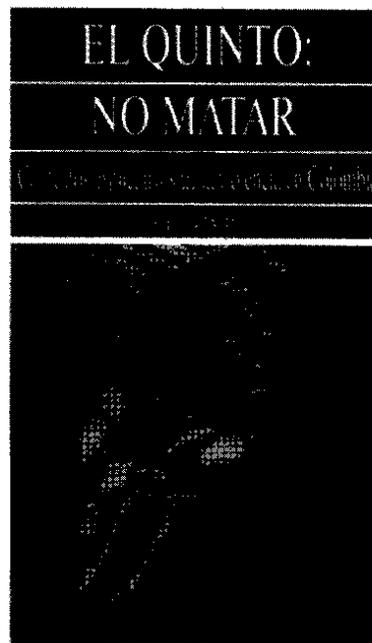
Detrás del cadáver

FRANCO, Saúl. *El quinto: no matar Contextos explicativos de la violencia en Colombia*. Montafé de Bogotá: TM-IEPRI, 1999, pp 208.

Aunque muchos se sientan hastiados, talmente por el peso que significa mirar el rostro que nos disgusta, el estudio de la violencia colombiana está lejos de agotarse. Es la primera demostración de este estudio de Saúl Franco y el reconocimiento de Álvaro Camacho Guizado hace en el prólogo, y es una condición que exigiría algo más que un comentario escueto como el que permite este espacio.

Lo primero que hace distinto el acercamiento de Saúl, viejo amigo de la ENS, es el esfuerzo analítico que ha sido tan escaso en el país. Los capítulos 1 y 3 intentan aclarar el concepto de violencia y algunos afines como el de fuerza y poder, y otros que le dan una notación situacional como los de impunidad, inequidad e intolerancia. Enzensberger, en su libro de "Perspectivas de guerra civil", discrepa de la finalidad como condición limitativa de la violencia, aunque en nuestro estudio el énfasis del autor en mostrar que se trata de una "actividad racional e inteligente" es pertinente. De todos modos, esta tarea es de enorme valor en un medio en que las palabras han dejado de decir y sus significados se han hecho fácilmente intercambiables, lo que produce una discusión indispensable para definir las acciones frente a nuestra reali-

En el centro del trabajo está, como lo señala el subtítulo, en los contextos explicativos entendidos como "un conjunto específico de condiciones y situaciones culturales, económicas y político-sociales en las cuales se hace racionalmente posible entender la generación y el desarrollo de un fenómeno, una especie de punto intermedio entre la descripción y la causalidad" (16). Allí se analizan los aspectos político, económico y social para señalar unas condiciones estructurales de inequidad, intolerancia e impunidad y procesos coyunturales de



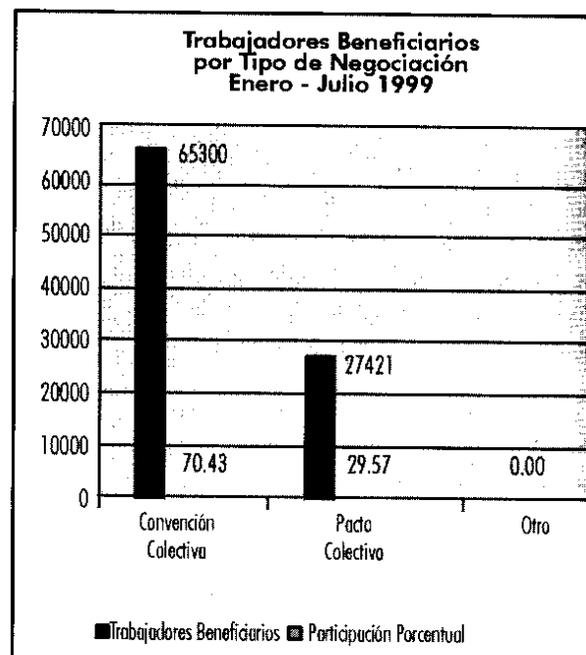
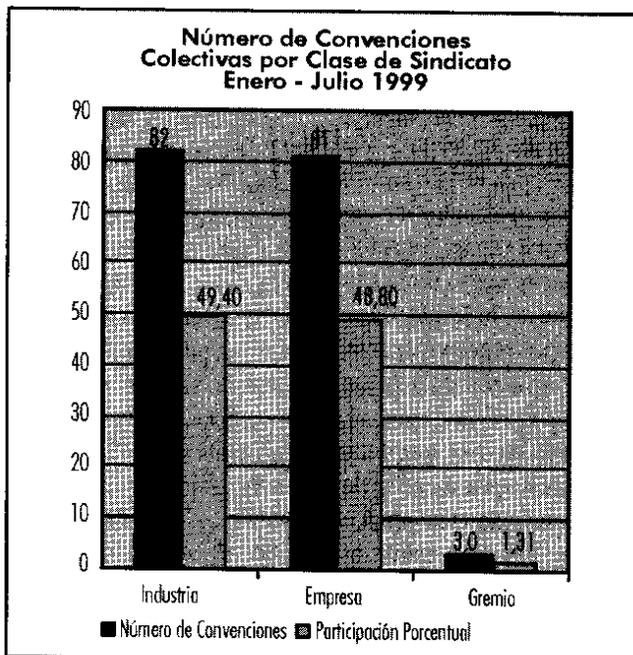
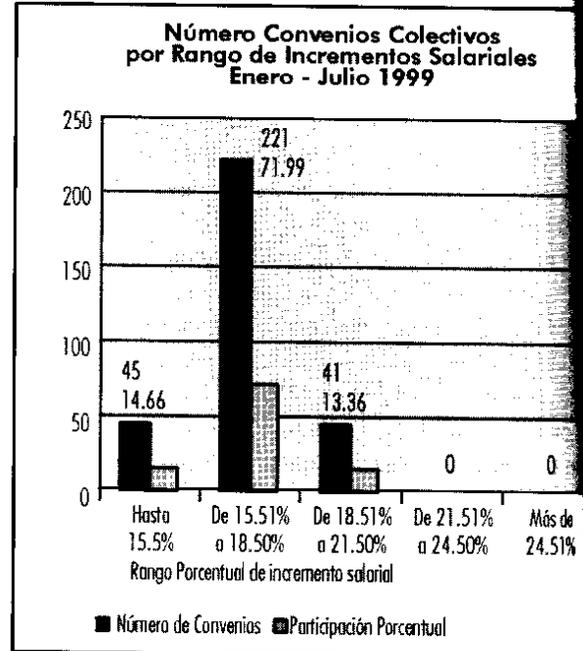
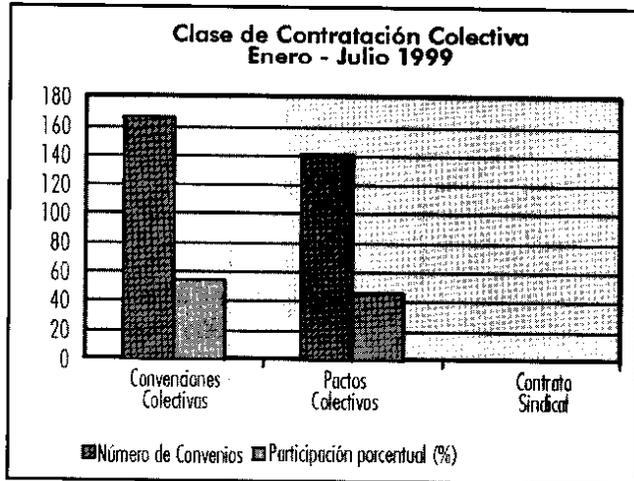
neoliberalismo, narcotráfico y agudización del conflicto armado, que, con todas las precauciones, Franco propone como marco del periodo que estudia (1975-1995).

A partir de la utilización de herramientas estadísticas, el autor encuentra asociaciones significativas entre el homicidio, que es su ítem de estudio, y algunas variables mensurables de los tres contextos que aborda. Para nuestra coyuntura, es relevante su conclusión de que "a ciclos de intensificación del desempleo siguen en plazos relativamente cortos periodos de intensificación de la violencia... a incrementos actuales de inequidad pueden corresponder incrementos en un plazo relativamente corto de la violencia" (180). Pero se aparta de lo que llama "simplismo unicausal pobreza=violencia" para explorar el problema de la distribución de la riqueza.

Este análisis cuantitativo es complementado con una mirada cualitativa a partir de entrevistas a 40 personas de tres grupos (actores armados, funcionarios estatales y sociedad civil) y la construcción de cuatro tipos discursivos sobre la violencia. Así, continúa Saúl Franco una tradición de sensibilidad social e interdisciplinariedad que otros médicos (y amigos) como Héctor Abad Gómez y Alberto Vasco Uribe han demostrado al interrogar más allá del cuerpo de las víctimas (3).

Por
**Jorge Giraldo
Ramírez**

Clima Laboral



Fuentes: Planeación Nacional
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Escuela Nacional Sindical