

BOLETÍN

DEL OBSERVATORIO
DEL MERCADO DE TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL



LOS SINDICATOS EN COLOMBIA
(UNA APROXIMACIÓN MICROECONÓMICA)



Bogotá
Septiembre de 2004

*BOLETIN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE
TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL No.7*

Los Sindicatos en Colombia
(una aproximación microeconómica)

Bogotá, septiembre 2004

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Rector

Fernando Hinestrosa

Secretario General

Hernando Parra

Director Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo

Emilio Carrasco

Director Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social

Stefano Farné

BOLETIN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL No.7

Editor

Stefano Farné – Universidad Externado de Colombia

Asistente de Investigación

Cristina Castañeda – Universidad Externado de Colombia

Colaboraron en este Boletín

Nelcy Valencia – Escuela Nacional Sindical

Coordinación Editorial

Cristina Castañeda - Universidad Externado de Colombia

Calle 12 No.1-68
Teléfonos 3419900 3420288 ext.1097/6
E-mail:obssegusoci@uexternado.edu.co

Con el apoyo de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar **Colsubsidio**

CONTENIDO

PRESENTACION	4
INTRODUCCION	5
PARTE 1: EL MERCADO DE TRABAJO	6
PARTE 2: LOS SINDICATOS.....	11
2.1 Introducción	11
2.2 Por qué existen los sindicatos y que hacen?	11
2.2 Efectos (micro)económicos de los sindicatos	13
2.2.1 Los salarios	13
2.2.2 El empleo.....	15
2.2.3 Eficiencia en la asignación de recursos.....	17
2.2.4 Ganancias de las empresas.....	18
2.2.5 Productividad.....	18
2.2.6 Inversión	20
2.3 Características de la fuerza de trabajo sindicalizada	21
2.4 Los sindicatos en Colombia.....	23
2.4.1 Las fuentes de información	24
2.4.2 Afiliados y densidad sindical en Colombia.....	24
2.5 Consideraciones finales.....	32
CONCLUSIONES	34
BIBLIOGRAFIA	36

PRESENTACION

Resulta satisfactorio presentar a nuestros lectores el boletín número siete del Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social, que en esta ocasión hace un importante y valeroso esfuerzo, al ocuparse de los Sindicatos en Colombia, tema de la mayor importancia para el país, no suficientemente estudiado.

Una aproximación a la evolución y realidad del sindicalismo en Colombia constituye una tarea difícil por la escasa información disponible, pero a su vez por tratarse de un tema crítico y altamente controversial, más si se considera la situación por la que ha atravesado en la historia reciente del país.

El trabajo contiene de una parte, una reflexión teórica sobre la existencia de los sindicatos y la función que éstos cumplen en la economía, los efectos de su existencia en los resultados de las empresas, los salarios, el empleo y la productividad, entre otros aspectos, y una revisión de la experiencia internacional en estas materias.

De otra parte, se adentra en el conocimiento de las características sociodemográficas de los trabajadores sindicalizados, a partir de la información de la encuesta de hogares del mes diciembre del año 2000 y se vale de información proveniente de censos sindicales realizados en el pasado y de la Escuela Nacional Sindical, a quien expresamos nuestro reconocimiento y agradecimientos por la colaboración prestada, necesaria para la ejecución de este trabajo.

Todos los temas son abordados en forma analítica, desprevvenida y sin compromiso distinto al de presentar una realidad en forma sistemática, así como las valoraciones de investigadores que se ocupan del tema, en sus propios países.

La Universidad espera contribuir con este estudio, al mayor conocimiento y comprensión del sindicalismo colombiano, a la construcción de una nueva cultura de las relaciones laborales cimentada en la constitución y la ley, tolerante y respetuosa de las diferencias, capaz de propiciar el cambio de los sectores productivos en busca del desarrollo y bienestar para todos.

EMILIO ALFREDO CARRASCO

INTRODUCCION

La sección temática de este número del Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social está dedicada a una materia olvidada por los economistas colombianos desde mediado de los años 80: el sindicalismo.

En particular, la Parte 2 de este Boletín No 7 abordará unos aspectos teóricos microeconómicos relacionados con los efectos esperados de la acción sindical sobre los resultados económicos de las empresas y especialmente sobre los salarios pagados, el empleo, la productividad y su crecimiento, y la inversión¹. Ellos serán confrontados con los resultados empíricos derivados de unos estudios internacionales.

Con respecto al caso colombiano se mostrará la evolución de la afiliación sindical a lo largo de los últimos 50 años y se presentarán las principales características socio-demográficas de la fuerza de trabajo actualmente sindicalizada utilizando dos fuentes de información de diferente carácter: la encuesta de hogares del DANE de diciembre de 2000 y los registros de naturaleza administrativa y gremial disponibles en la Escuela Nacional Sindical de Medellín (ENS).

Por su lado, la primera sección del Boletín, que como siempre analiza la coyuntura reciente del mercado de trabajo colombiano, alerta acerca de las grandes variaciones que experimentan en períodos relativamente cortos los principales indicadores de la situación laboral del país. Este fenómeno dificulta el análisis coyuntural y la interpretación económica de los cambios registrados. Pero, peor aun, permite fijar un mes o un trimestre de referencia para el análisis, el cual hace posible mostrar una mejora, o al contrario un empeoramiento, de las condiciones laborales, dependiendo de la escogencia arbitraria que haga el investigador al respecto.

Con el propósito de reducir este tipo de riesgo, el análisis desarrollado en la Parte 1 de este Boletín hace referencia a un período de seis meses y a un horizonte temporal que permite comparar el último semestre de la administración Pastrana con lo ocurrido en los dos años siguientes, de la administración Uribe.

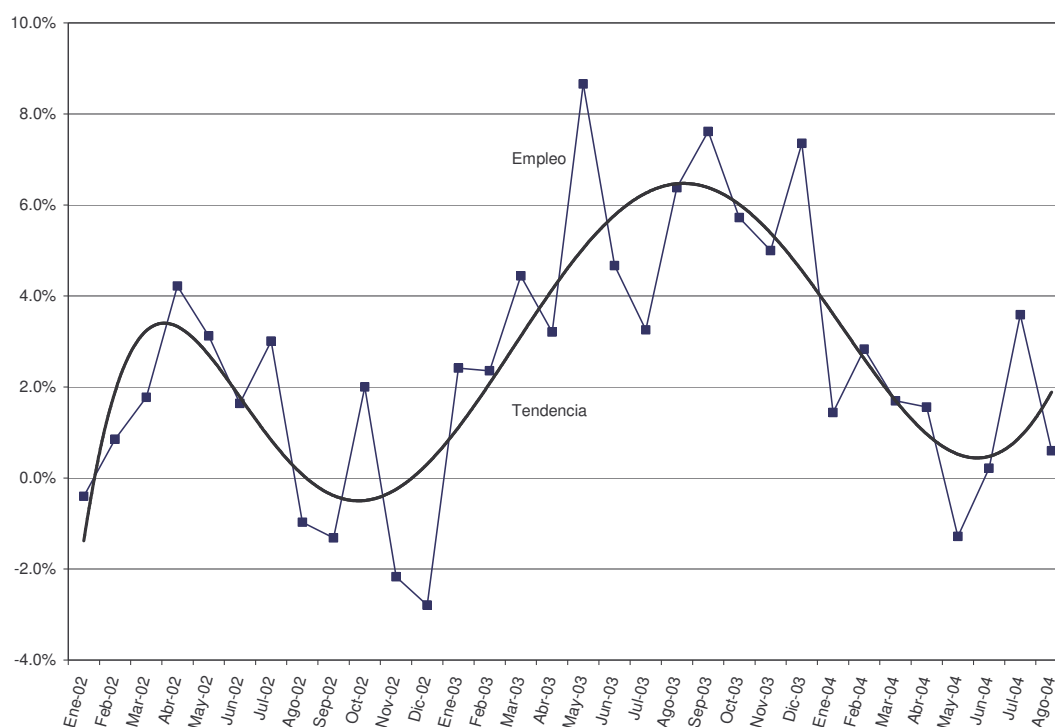
¹ Aspectos de carácter macroeconómico, relacionados fundamentalmente con las consecuencias de la negociación colectiva sobre el empleo, la inflación y la flexibilidad salarial, aun si bien son importantes, no serán objeto de nuestro análisis.

PARTE 1: EL MERCADO DE TRABAJO

En los últimos años la situación ocupacional del país se ha caracterizado por una tendencial mejora, en el marco de amplias fluctuaciones de corto plazo.

El Gráfico 1.1 muestra como en poco menos de cuatro años el crecimiento del empleo total ha presentado dos ciclos completos – de diversa intensidad y duración – y tal vez está empezando una tercera fase ascendente. El primer ciclo se desarrolla a lo largo de todo el 2002. El segundo empieza su fase de crecimiento en enero de 2003 y concluye su fase descendente en mayo de 2004, mes a partir del cual el empleo parece haber tomado nuevamente una senda de mayor crecimiento.

Gráfico 1.1
Tasa de crecimiento anual del empleo nacional y su tendencia.
Enero 2002- Agosto 2004



Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

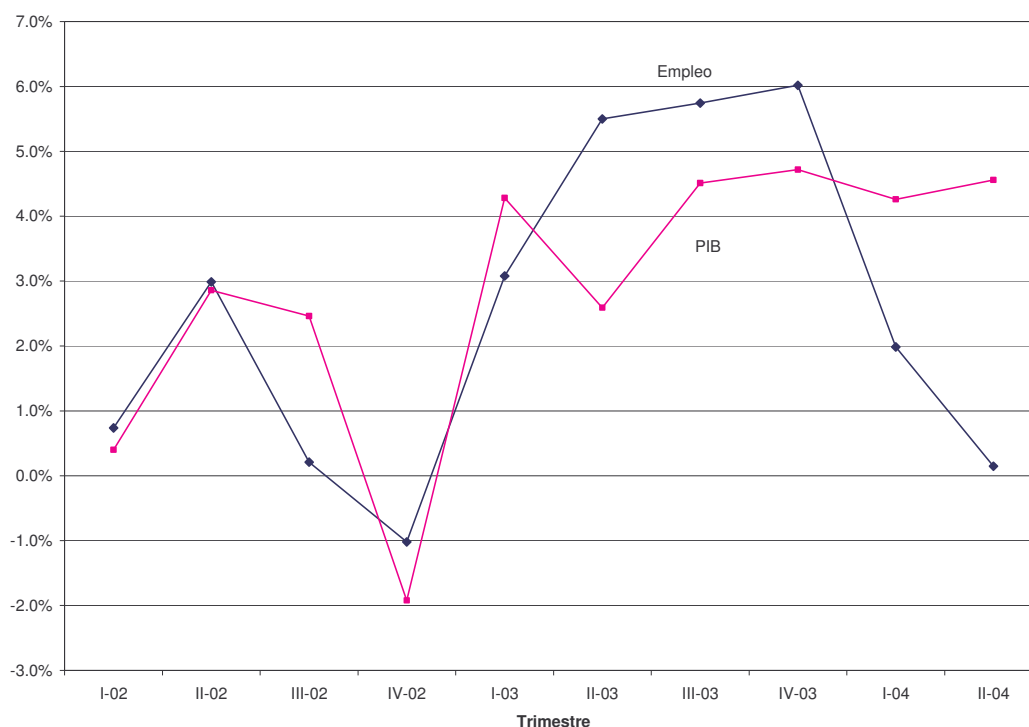
Lo más sorprendente de esta ya de por sí curiosa evolución del empleo, es que ella ha venido perdiendo contacto con el ritmo de actividad económica. El Gráfico 1.2 evidencia como el empleo nacional y el PIB se fueron moviendo de forma parecida hasta el primer trimestre de 2003. Desde hace más que un año, en cambio, el empleo crece, o bien muy por encima, o bien muy por debajo, de una tasa relativamente estable de crecimiento del PIB.

Por cierto, el aumento experimentado por el empleo en julio pasado (3.6%, frente al mismo mes del año anterior) es razonable y parece compatible con un crecimiento de la economía de poco superior al

4%. Sin embargo, resulta difícil encontrar una explicación del porque el empleo, después de disminuir 1.3% en mayo de 2004 y crecer apenas 0.2% en junio, se haya disparado en julio. Qué hecho ha ocurrido entre junio y julio de este año – o entre algunos meses anteriores - que ha impactado tan favorablemente la ocupación nacional? Y, sobretodo, que lo ha hecho en concomitancia con una aceleración de la revaluación del peso?

Y qué decir, después de tan buen resultado ocupacional registrado en julio pasado, del modesto crecimiento del empleo observado en agosto (0.6%)?

Gráfico 1.2
Tasa de crecimiento anual del PIB y del empleo nacionales
I Trimestre 2001-2002 – II Trimestre 2003-2004



Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares y cuentas nacionales

Todo lo anterior sugiere la conveniencia de analizar el comportamiento del mercado laboral con respecto a horizontes temporales más extensos que los mensuales. Esto es lo que intenta hacer el Cuadro 1.1 que presenta los principales indicadores laborales comparando el primer semestre de los años 2002 y 2004.

Su examen confirma lo expresado anteriormente: durante la actual administración se ha logrado una mejora de la situación ocupacional. Esta, sin embargo, ha sido modesta.

El empleo creció a una tasa anual de 2.7%, de poco superior a la de la población en edad de trabajar (2.2%). Esto ha permitido elevar en medio punto la tasa de ocupación, que pasó de 51.6% a 52.1%, y bajar de manera importante la tasa de desempleo, de 16.1% a 14.7%. Al mismo tiempo, sin embargo, también la tasa de participación disminuyó, lo cual pone de manifiesto que parte de la baja observada en la tasa de desempleo se consiguió a costas de retiros del mercado de trabajo de parte de personas activas.

Cuadro 1.1
Principales indicadores del mercado de trabajo colombiano
Total nacional. Enero-Junio 2002 y Enero-Junio 2004

	Enero-Junio 2002	Enero-Junio 2004
Tasa de Participación	61.5	61.0
Tasa de Ocupación	51.6	52.1
Tasa de Desempleo	16.1	14.7
Tasa de Subempleo (a)	40.7	37.2
Tasa crecimiento anual de:		
Empleo total		2.7
Asalariados particulares		4.2
Asalariados públicos		-0.2
Servicio doméstico		-2.0
Cuenta propia		4.1
Empleadores		2.0
Trabajadores familiares		-5.3
Jornaleros		1.1

(a) Subempleados como porcentaje de los ocupados totales.

Fuente: Elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

El examen de la ocupación en algunos sectores líderes confirma la lenta mejora laboral.

La ocupación industrial, por ejemplo, después de haber disminuido constantemente durante todo 2002, 2003 y el primer trimestre de 2004, finalmente invirtió su tendencia a partir de abril de este año. Esta recuperación, como lo muestra el Gráfico 1.3, se debe en su totalidad al empleo temporal, ya que el empleo permanente sigue disminuyendo a tasas del orden del 2% anual. Entre el primer semestre de 2002 y el primer semestre de este año el empleo en el sector manufacturero decreció al 0.6% y la producción aumentó al 4.8% anual.

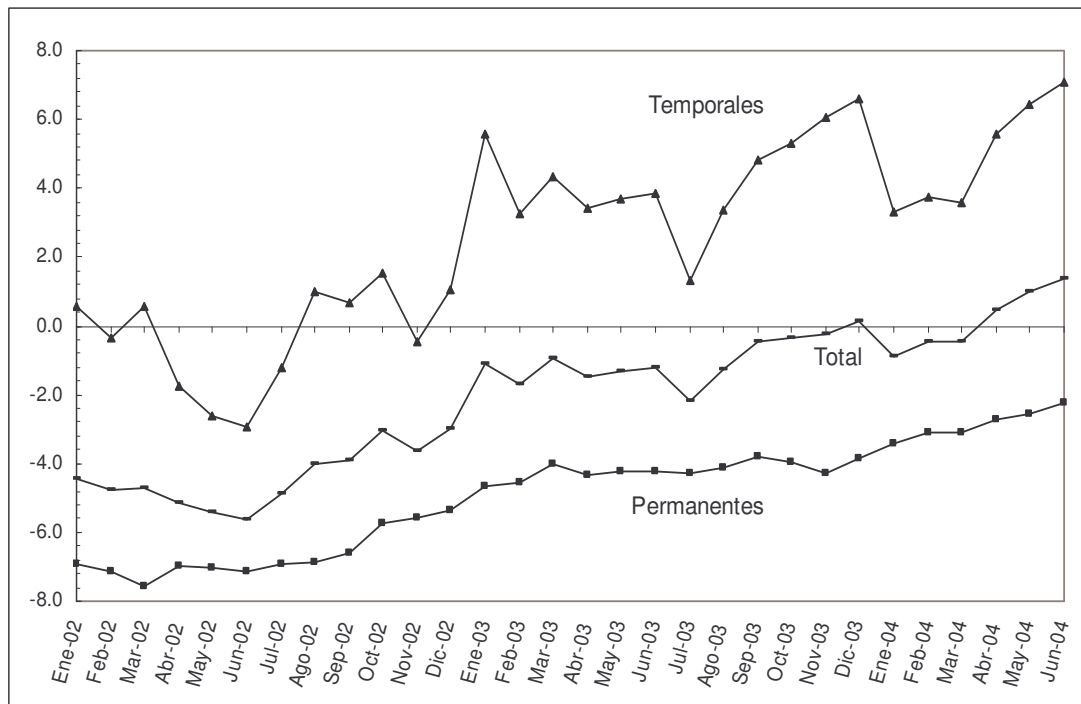
En el sector del comercio minorista formal, el empleo total muestra una discreta recuperación desde el cuarto trimestre del año pasado. Como en el caso de la industria, sin embargo, este aumento fue ocasionado fundamentalmente por la temporalidad. Y a diferencia de ella, se destaca la estabilidad del empleo permanente (Gráfico 1.4). Durante nuestro período de análisis la ocupación en el sector comercial creció al 1.7% y las ventas al 3.2% anual.

En suma, a pesar de la presencia de pronunciadas fluctuaciones de corto plazo, es innegable que en los últimos dos años se han registrado progresos en materia de empleo y desempleo. Es también cierto, sin embargo, que estas mejoras de las condiciones laborales de los colombianos no fueron extraordinarias y fueron obtenidas, en parte, gracias a una caída de la participación y a un auge del empleo temporal.

El examen de las cifras de empleo por posición ocupacional (Cuadro 1.1) nos proporciona información contradictoria: por un lado el fuerte incremento de los asalariados del sector privado y la caída del servicio doméstico y de los trabajadores familiares sin remuneración son positivos, por el otro, es poco deseable la disminución del empleo público y el cuantioso aumento de los trabajadores por cuenta propia. De ello se deduce que la informalidad a nivel nacional no debe haber experimentado variaciones de mayor importancia: si bien bajó respecto a 2002, quedó en un 65.5% de la población urbana ocupada.

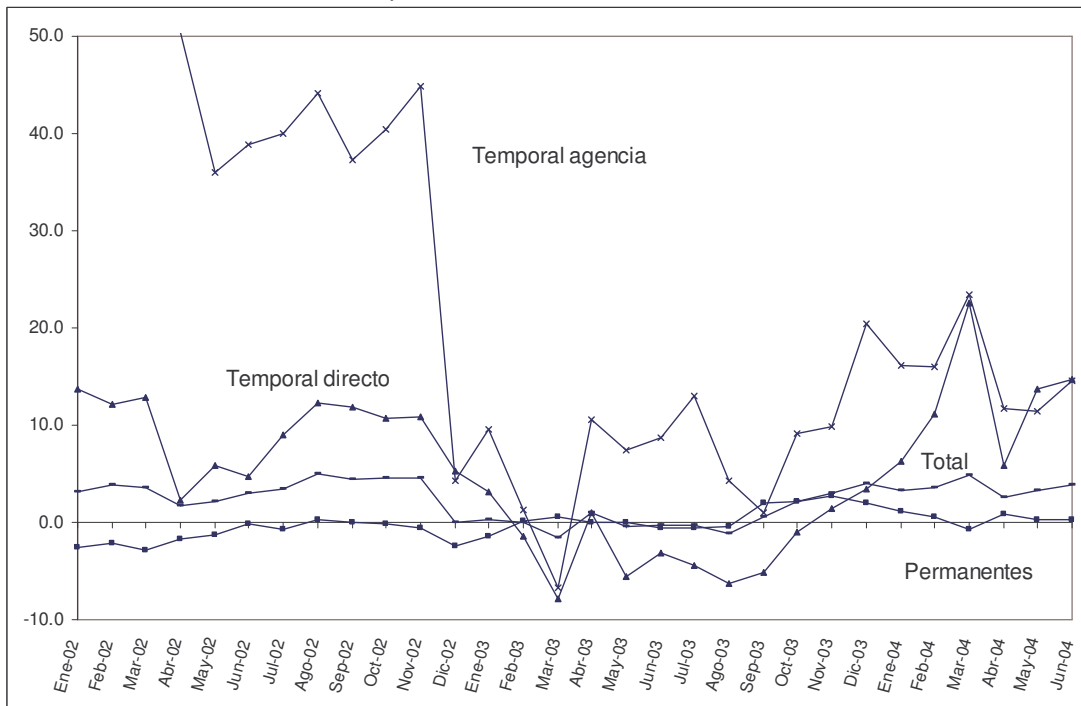
Así que la calidad del empleo sigue siendo un motivo de preocupación. Y si bien el subempleo (como proporción del empleo total, Cuadro 1.1) presentó una baja de 40.7% a 37.2%, no deja de ser decepcionante que más de un tercio de los trabajadores colombianos se consideren insatisfechos de su trabajo o bien por razones de inadecuados ingresos o competencias, o bien por una insuficiencia de horas trabajadas.

Gráfico 1.3
Tasa de crecimiento anual del empleo manufacturero formal. Enero 2002 - Junio 2004



Fuente: DANE, Muestra Mensual Manufacturera

Gráfico 1.4
Tasa de crecimiento anual del empleo en el comercio minorista formal. Enero 2002 - Junio 2004



Fuente: DANE, Muestra Mensual Comercio al por menor

PARTE 2: LOS SINDICATOS

2.1 Introducción

Esta segunda parte del Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social aborda el tema del sindicalismo en una perspectiva microeconómica. Inicialmente, hará referencia a aspectos teóricos y a la experiencia internacional. En particular, siguiendo la reciente literatura especializada se discutirán las razones de la afiliación a los sindicatos y sus efectos sobre el comportamiento de las empresas. Igualmente, se hará una descripción de las principales características socio-demográficas de la fuerza laboral sindicalizada. Luego, la discusión aterrizará en el plano nacional. Se presentará la reciente evolución de la tasa de sindicalización en Colombia y se mostrarán las características de los trabajadores afiliados.

2.2 Por qué existen los sindicatos y que hacen²?

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores que tienen como objetivo mejorar el bienestar de sus miembros principalmente mediante mejoras salariales (por encima del nivel derivable en condiciones de competencia perfecta en el mercado laboral), mejores condiciones contractuales y de trabajo, y empleos más estables. De esta forma el sindicato opera como un “agente” representante de los trabajadores que se consideran como el “principal”.

La anterior definición, ampliamente aceptada en economía, puede resultar corta a la luz de los hechos. En efecto, en muchos casos los sindicatos también persiguen el bienestar de los trabajadores no sindicalizados y a menudo ofrecen una baraja de servicios más amplia de los simplemente ligados a las condiciones contractuales, financieras y no, de la relación laboral. Con respecto a este último punto los servicios de apoyo y asesoría jurídica a los afiliados parecen particularmente importantes. Por ejemplo, Boeri et al. (2001) citan resultados de encuestas de opinión en las cuales los trabajadores británicos manifiestan como (uno de los) principales motivos de su adhesión a los sindicatos el de “cuidarme de eventuales problemas que pueden surgir” (p. 42) y el de “poder contar con apoyo en el caso que tuviera problemas en el trabajo” (p. 95). Adicionalmente, la afiliación a los sindicatos, y por ende su existencia, puede tener determinantes sociológicos, los cuales se fundamentan en la reputación que gana el individuo al conformarse a la costumbre social de ser miembro de una organización sindical. En este caso, el bienestar del individuo ya no deriva de los mayores salarios, sino del respeto de las reglas y costumbres que le permite evitar una sanción moral (la de perder la reputación).

La función de agente y de voz colectiva de los trabajadores en algunas circunstancias es también apreciada por los empresarios que, del hecho de tratar con un solo agente, pueden lograr beneficios³: pueden reducir, por ejemplo, los costos de la negociación, los de monitoreo de las tareas de los trabajadores y aquellos asociados con la rotación laboral.

² Esta primera sección recoge unas ideas recurrentes en la literatura sobre determinantes de la afiliación a los sindicatos. Se basa principalmente en Booth (1995), Boeri et al. (2001) y Schnabel (2003).

³ Especialmente las empresas cuya producción se caracteriza por la necesidad de capital humano específico y/o donde son elevados los costos de la rotación laboral (Booth (1995)).

Por otro lado, existen asimetrías de información y de poder de negociación entre trabajadores y empleadores – considerados individualmente – que despiertan inquietudes acerca del respeto de los derechos básicos de los primeros. Por esta razón los trabajadores que actúan colectivamente para salvaguardar sus derechos y defender sus intereses con frecuencia son protegidos por la legislación laboral. A nivel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en junio de 1998, la 86ª Conferencia Internacional adoptó la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. Dicha declaración obliga a los Estados miembros a respetar y promover la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Ahora bien, para que el sindicato logre alcanzar mejoras salariales y contractuales por encima de los niveles vigentes en competencia perfecta deben darse dos condiciones. Primero, que en la empresa exista un excedente económico, parte del cual podría ser cedido a los trabajadores; y en segunda instancia que el sindicato cuente con un poder de negociación suficientemente grande como para convencer a la empresa a compartir dicho excedente.

Evidentemente, el poder de “convencimiento” del sindicato frente a las empresas depende fundamentalmente de su capacidad de organizar y representar el mayor número posible de trabajadores, es decir de poder actuar como un monopolista por el lado de la oferta de trabajo. El ejercicio de este poder, a su turno, dependerá de la habilidad de los sindicatos de imponer costos a la empresa durante la negociación. En este sentido la acción sindical por excelencia es representada por la huelga. Así que, si el sindicato controla toda o la mayoría de la fuerza de trabajo de un sector, en el caso de huelga o de restricción a la actividad laboral, al empleador le resultará muy costoso desconocer las exigencias sindicales.

Además de la densidad sindical⁴, el poder de los sindicatos dependerá también de la elasticidad de la demanda de trabajo, del tipo de negociación colectiva, de la legislación laboral vigente y de la actitud de los representantes empresariales, entre otras. Así que, una baja elasticidad del empleo al salario, una negociación multisindical, una legislación protectora de los trabajadores y de sus organizaciones y una actitud favorable de parte de la administración son todos elementos que confieren a los sindicatos un mayor poder de negociación.

Ahora bien, una organización sindical poderosa poco puede alcanzar para sus miembros si no existe excedente para compartir con la empresa. De manera que, un sindicato exitoso, o bien genera su propio excedente, o bien captura parte del excedente ya existente en la empresa. De otra forma resultaría bastante difícil pensar que una firma sindicalizada, que opera a costos laborales más altos que las demás, pueda sobrevivir en el largo plazo; y con ella, el sindicato.

Dejando para más adelante, cuando examinaremos el tema de la productividad, las consideraciones acerca de la forma como los sindicatos generan su propio excedente, por el momento podemos afirmar que la magnitud del “surplus” potencialmente a disposición de un sindicato depende del nivel de competencia existente en el mercado de productos finales.

⁴ En términos generales, por densidad sindical se entiende el porcentaje de miembros de los sindicatos respecto a la población potencialmente sindicalizable.

Si la empresa es la única productora de un determinado bien, entonces el monto de sus ganancias extraeconómicas dependerá del poder de monopolio del cual goza en el mercado (de la elasticidad precio de la demanda de los bienes vendidos). Si, al contrario, la empresa opera en un mercado perfectamente competitivo, obtendrá un excedente solamente si su función de producción presenta rendimientos decrecientes en proximidad del punto de equilibrio⁵. En general, podemos decir que cuanto menor es el grado de competencia en los mercados de bienes finales, tanto mayor son las ganancias de la empresa y el excedente del cual puede apoderarse el sindicato.

2.2 Efectos (micro)económicos de los sindicatos

Del análisis que hemos desarrollado en la sección anterior deberían resultar claras las dos caras económicas del sindicato:

- La cara monopolista que logra conseguir mayores niveles salariales a costas del excedente generado por las empresas, lo cual no solamente puede llevar a menores ganancias, sino también a mayores precios para los consumidores, a menor producción y empleo en la empresa y a ingresos más bajos para los trabajadores no sindicalizados
- La cara de agente o de voz colectiva que induce reducciones de costos y aumentos de productividad que compensan los mayores salarios exigidos

A continuación miraremos los efectos que tienen estos dos aspectos del sindicalismo sobre los resultados económicos de las empresas. En su orden, examinaremos la problemática ligada a los salarios, el empleo, la eficiencia en la asignación de los recursos productivos, las ganancias de las empresas, la productividad y la inversión.

Los objetivos y alcances de este documento no permiten una revisión exhaustiva del enorme volumen de literatura existente sobre el tema. Aquí nos limitamos a reportar las conclusiones de otros estudios, como el de Booth (1995), Kuhn (1998), Aidt y Tzannatos (2002), Hirsch (2003) y Addison y Schnabel (2003) que en su momento revisaron la literatura teórica y empírica disponible. Cabe una advertencia: la casi totalidad de la evidencia empírica considerada por estos autores hace referencia a naciones desarrolladas, en especial a la experiencia de Estados Unidos e Inglaterra.

2.2.1 Los salarios

Conseguir salarios más altos para sus afiliados, lo hemos apenas visto, es el objetivo principal de los sindicatos.

Para medir la ganancia salarial (wage gain) atribuible a la acción de los sindicatos sería necesario conocer el salario prevaleciente en la economía con y sin su presencia. Empero, esta es una condición imposible de cumplir en cuanto que una de las dos situaciones no es observable. Así que el problema encuentra una solución práctica a través de la comparación del salario promedio de trabajadores sindicalizados (W_s) y el salario promedio de trabajadores no sindicalizados (W_{ns}) con características y

⁵ Solamente bajo estas condiciones, y en el corto plazo, los ingresos totales superan los costos totales y parte de esta diferencia puede ser aprovechada por los sindicatos.

empleos similares. Más precisamente, la literatura económica se ha concentrado en la medición del markup salarial (wage gap), así definido:

$$(W_s - W_{ns}) / W_{ns}$$

El markup salarial es sin duda el aspecto más estudiado del sindicalismo y en todos los países en los cuales ha sido estimado se ha encontrado que por lo menos no es negativo. Según Kuhn (1998) existe “una abundante y robusta evidencia empírica que indica que en Norteamérica trabajadores idénticos ganan cerca de un 15% más en puestos de trabajo sindicalizados que en puestos no sindicalizados” (p. 1037). Bosworth et al. (1996) afirman que “un markup del orden del 10% a favor de los miembros de los sindicatos no es extraño, y para los Estados Unidos parece ser sustancialmente mayor” (p. 359). Aidt y Tzannatos (2002) confirman que el diferencial salarial es “algo más amplio en los Estados Unidos (15%) que en la mayoría de las demás naciones industrializadas (5 a 10%)” (p. 7).

Para el caso de los países en desarrollo no se dispone de mucha evidencia empírica. A pesar de ello, Aidt y Tzannatos (2002) sugieren que “el markup salarial, en promedio, es más bajo en países de ingreso alto que en aquellos de ingreso medio-bajo” (p. 41).

Concluyendo, cabe advertir que un markup del 10-15% no debe ser interpretado como si los sindicatos lograran subir los salarios de sus miembros en un igual porcentaje. Esto porque los sindicatos pueden también influir en los salarios de los trabajadores no sindicalizados.

De hecho, puede darse un efecto spillover que se origina en la expulsión de trabajadores del sector sindicalizado⁶, los cuales se dirigen al sector no sindicalizado y con su oferta presionan hacia abajo los salarios.

Puede también darse, sin embargo, un efecto amenaza que se concreta cuando las empresas sin presencia sindical voluntariamente deciden elevar los salarios de sus trabajadores con el fin de reducir el markup existente y por esta vía reducir el incentivo a sindicalizarse de parte de su mano de obra. Y por último, podría producirse un efecto mercado de productos: el aumento de la demanda final de bienes más baratos, producidos en los sectores que comparativamente tienen menores costos laborales (los no sindicalizados), podría contribuir a elevar los salarios de la mano de obra en las empresas de estos sectores.

Por supuesto, el efecto spillover llevará a que el markup salarial observado sobreestime el verdadero efecto de los sindicatos sobre los salarios, mientras que una subestimación caracterizará los casos de amenaza y mercado de productos. Según Kuhn (1998), “Los sindicatos parecen aumentar, más que disminuir, los salarios de los trabajadores no sindicalizados, al menos de aquellos que pertenecen a la misma industria” (p. 1038).

Cerrando el tema salarial, recordamos que existe consenso en la literatura económica acerca del hecho de que los sindicatos reducen los diferenciales entre sus miembros, debido a que imponen métodos de remuneración basados en la antigüedad y que buscan comprimir el impacto de las diferencias individuales de esfuerzo y habilidades.

⁶ Debida a los más altos salarios pagados.

2.2.2 El empleo

Cuando el sindicato se comporta como un monopolista en el mercado de factores fija unilateralmente un salario por encima del nivel competitivo, el cual, a su vez, es tomado por la empresa para determinar el número de trabajadores para emplear. En la medida en que la demanda de trabajo tiene pendiente negativa el nivel de ocupación resultante será menor que aquel consistente con un equilibrio competitivo.

El modelo sindical monopólico que acabamos de esbozar no admite negociación entre trabajadores y empresas: éstas toman como dado el salario que fija unilateralmente el sindicato y con base en ello determinan su empleo. En la realidad, sin embargo, sí hay negociación entre las partes.

Sindicato y empresa podrían negociar sobre el salario, reservándose, esta última, el derecho de establecer el nivel de empleo una vez que en la negociación colectiva haya sido determinado el salario. Este modelo denominado right-to-manage sigue arrojando soluciones que se ubican sobre la curva de demanda de trabajo, de manera tal que el nivel de ocupación de equilibrio de la empresa sigue siendo inferior al nivel obtenible en un mercado competitivo⁷. Evidentemente, cuando el poder de negociación de la empresa es nulo, el modelo right-to-manage se reduce al modelo sindical monopólico simple.

Se puede demostrar que tanto el modelo con derecho a dirigir (la ocupación), como su caso especial de monopolio sindical, conducen a soluciones ineficientes en el sentido de Pareto.

En efecto, si empresas y sindicatos negocian simultáneamente sobre salario y empleo, al menos una de las dos partes puede mejorar su bienestar sin afectar la otra, a través de la elaboración de un contrato más eficiente. En otras palabras, dada la existencia de ganancias mutuas derivadas del intercambio, siempre existirá un punto de equilibrio a la derecha de la curva de demanda preferido tanto por las empresas como por los sindicatos. Lo anterior implica que, a paridad de salario, el nivel de ocupación óptimo siempre será superior al que resulta definido por la demanda de trabajo⁸. A estas conclusiones llegan los modelos de negociación secuencial y su caso especial de contratos eficientes⁹.

El Gráfico 2.1 muestra geoméricamente estos resultados. Mientras que el modelo de monopolio y con derecho a dirigir llevan a soluciones de equilibrio que siempre se ubican sobre la curva de demanda de trabajo – por ejemplo en el punto A -, la tangencia entre las curvas de indiferencia (que representan los diferentes niveles de utilidad del sindicato) y las curvas de isobeneficios (que representan los diferentes niveles de beneficios de la firma) determina el conjunto de los puntos para los cuales tanto los empresarios como los sindicalistas estarían mejor si negociaran simultáneamente sobre salarios y empleo¹⁰. Este conjunto está representado por el área sombreada. Es evidente que para un mismo nivel

⁷ Si el salario que resulta de la negociación es superior al de un equilibrio competitivo, es decir, si el poder de negociación del sindicato no es nulo.

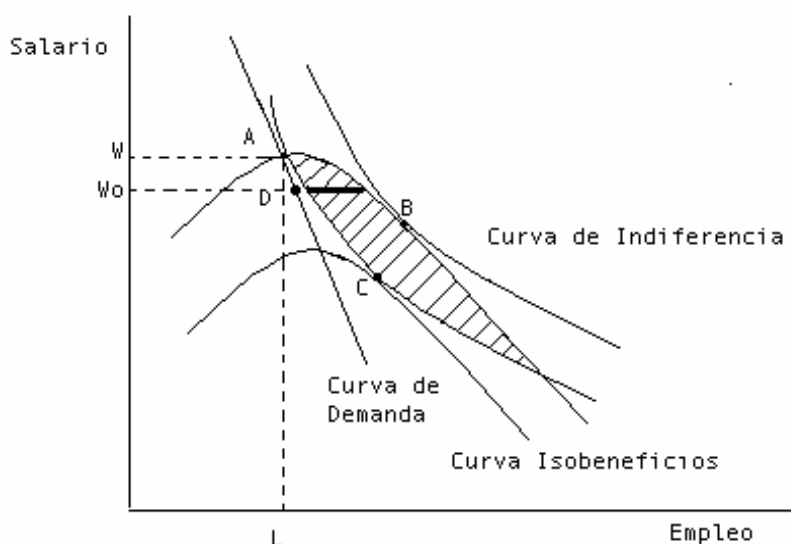
⁸ Los modelos de contratos eficientes tampoco son exentos de críticas. En particular, se considera muy poco probable que las partes acepten negociar simultáneamente sobre salarios y ocupación. Efectivamente, hay abundante evidencia que desmiente esa posibilidad. Para esta y otras críticas a estos modelos, ver, por ejemplo, Booth (1995) y Naylor (2003).

⁹ Más precisamente, tanto los modelos de contratos eficientes como los con derecho a dirigir constituyen casos especiales del modelo de negociación secuencial. Ver al respecto, Naylor (2003), por ejemplo.

¹⁰ Para una derivación detallada de las condiciones de equilibrio de los diferentes modelos, ver Booth (1995) Ch. 5.

de salario, todos los puntos en ella comprendidos están a la derecha de la curva de demanda, identificándose así con niveles de ocupación más altos¹¹.

Gráfico 2.1
Equilibrio según los modelos de monopolio, derecho a dirigir y contratos eficientes



La teoría económica contempla otro caso en el cual la presencia de un sindicato puede aumentar el empleo contratado por las empresas. Ello se da cuando existe un solo demandante de mano de obra (monopsonista). En estas circunstancias, la presencia de sindicatos puede llevar a una solución alternativa óptima (second-best) que acerca los resultados obtenidos a los vigentes en un régimen competitivo, en el sentido de que aumenta tanto el empleo como el salario.

En el plano empírico, y este puede resultar sorprendente dada la inmensa cantidad de trabajos sobre salarios, la relación sindicalismo-empleo ha sido poco estudiada.

Según Bosworth et al. (1996), a pesar de que “hay un limitado número de estudios acerca de los efectos ocupacionales del sindicalismo, ... aquellos disponibles para Estados Unidos e Inglaterra tienden a respaldar la existencia de un efecto negativo” (p. 363).

No piensa lo mismo, sin embargo, Kuhn (1998) que afirma “no haber encontrado convincente evidencia empírica de que (los sindicatos) reducen los niveles de empleo en las empresas afectadas” (p. 1044). En la misma línea se expresa un estudio del Banco Mundial: “el crecimiento del empleo puede ser más lento en empresas sindicalizadas respecto a las no sindicalizadas ... empero la evidencia empírica no es particularmente fuerte, y las diferencias observadas muy probablemente reflejan situaciones de desequilibrio” (Aidt y Tzannatos (2002), p. 9).

¹¹ Por ejemplo, a un nivel de salario W_0 , todos los puntos comprendidos en el segmento en negrilla, que están a la derecha de la curva de demanda, identifican niveles de ocupación más altos que el punto D.

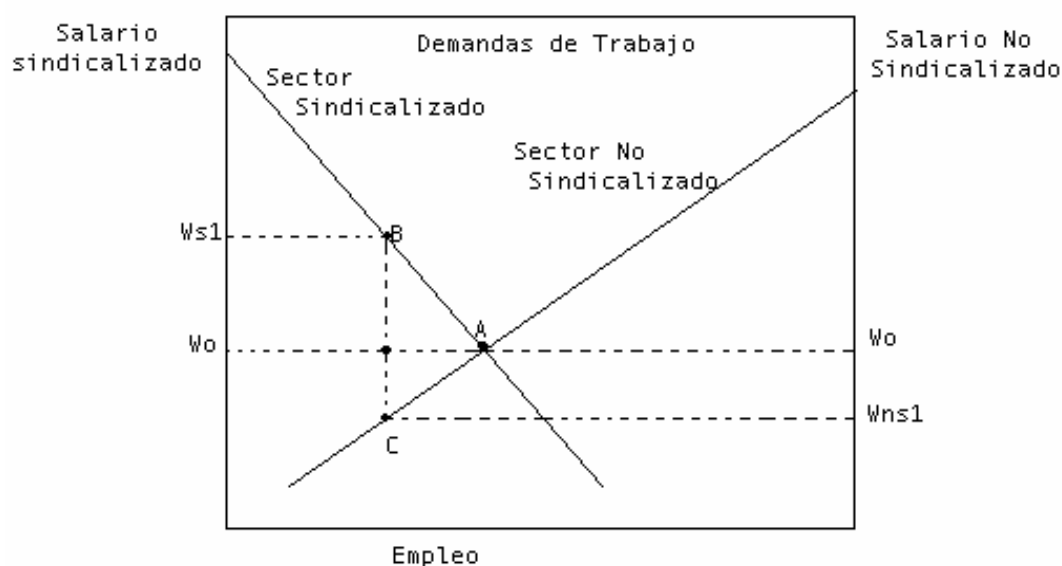
Así que la escasa evidencia empírica disponible en materia de empleo no parece despejar las dudas planteadas por la teoría.

Con respecto a América Latina unos recientes estudios financiados por el BID encuentran un sistemático efecto positivo del sindicalismo sobre el empleo: su presencia tiende a aumentar el empleo manufacturero tanto en Uruguay (Cassoni et al. (2002)) como en Brasil¹².

2.2.3 Eficiencia en la asignación de recursos

La distorsión en los precios de los factores productivos respecto a sus valores de competencia perfecta – en nuestro caso, el aumento de los salarios provocado por el sindicalismo, de W_0 a W_{s1} en el Gráfico 2.2, por ejemplo – genera ineficiencia en la asignación de los recursos productivos y costos para la sociedad.

Gráfico 2.2
Ineficiencia en la asignación de recursos en una economía con un sector sindicalizado



Supuestamente, el incremento de los salarios en el sector sindicalizado disminuye el empleo en el mismo y provoca una migración de trabajadores hacia sectores no sindicalizados, donde las remuneraciones, por el contrario, disminuyen de W_0 a W_{ns1} a causa de la presión ejercida por la mayor oferta laboral. Terminamos así teniendo un nivel de producto y de empleo sub-óptimos en el sector sindicalizado y un exceso de bienes producidos y de plazas de trabajo en el sector no sindicalizado.

Lo anterior lleva a una pérdida de eficiencia en la economía que, por lo discutido en la sección anterior, está condicionada a la incierta disminución del empleo sindicalizado. La magnitud del costo que

¹² Aun si de forma cóncava: después de una densidad sindical del 50%, ulteriores aumentos llevan a una disminución del empleo industrial. Ver Menezes-Filho (2002).

esta ineficiencia acarrea, en todo caso, es unánimemente considerada muy reducida, del orden de menos del 0.5% del PIB¹³ y sin consecuencias sobre la tasa de crecimiento del mismo.

En el Gráfico 2.2 esta pérdida está representada por el área del excedente del consumidor correspondiente al triángulo ABC.

2.2.4 Ganancias de las empresas

Si los sindicatos logran incrementar salarios, entonces las ganancias de las empresas deben disminuir a menos que se logre aumentar la productividad laboral o subir los precios a los cuales las empresas venden su producto final.

Ahora bien, casi todos los estudios empíricos asocian la sindicalización con una reducción de la rentabilidad de las empresas. Según Hirsch (2003), a pesar de cierta variabilidad en los resultados, estos estudios normalmente sugieren que las firmas sindicalizadas obtienen beneficios entre un 10 y un 20% inferiores. En este rango caen las ganancias en la industria manufacturera peruana debido a la presencia de sindicatos, según lo encontrado por Saavedra y Torero (2002). También entre las firmas manufactureras brasileras y uruguayas hay indicios de que los sindicatos tienden a disminuir las ganancias, pero la evidencia econométrica no es particularmente robusta¹⁴.

A menudo, la literatura reseñada ha encontrado que la baja en la rentabilidad es mayor en las empresas monopolistas, lo cual podría indicar que buena parte de los mayores salarios de los trabajadores sindicalizados se consigue a costas de las ganancias extranormales de las empresas.

Merece atención la observación de Metcalf (2003) que, si bien reconoce que la gran mayoría de los estudios empíricos encuentran ganancias o resultados financieros inferiores, “este tradicional hecho estilizado – los sindicatos reducen los beneficios – puede no ser más válido en Inglaterra y, posiblemente, Estados Unidos”, debido al menor poder de los sindicatos que ha disminuido su impacto monopólico y ha llevado a mejores relaciones con la gerencia. Esto es lo que plantean también para el caso de Perú Saavedra y Torero (2002).

2.2.5 Productividad

El poder monopólico que le deriva de controlar buena parte de la oferta laboral es utilizado por el sindicato no sólo para conseguir salarios más altos, sino también para imponer restricciones al uso del recurso humano. Ascensos con base en la antigüedad laboral, en vez que del esfuerzo y capacidades de los individuos, límites a los horarios y a la movilidad laboral, permisos sindicales, etc. son sólo algunos ejemplos bien conocidos de prácticas sindicales que obstaculizan la organización eficiente del capital y el trabajo y atentan contra la productividad de las firmas.

Menos conocidos son los motivos por los cuales los sindicatos podrían aumentar la productividad de las empresas.

¹³ Ver, por ejemplo, Booth (1995) y Aidt y Tzannatos (2002).

¹⁴ Ver Menezes-Filho et al. (2002) y Cassoni et al. (2002).

En primer lugar es probable que se induzca un shock en la empresa que lleva a una disminución de su ineficiencia X , la relacionada con la administración de los recursos productivos y que hace que las combinaciones óptimas de capital y trabajo no sean las de mínimo costo. En este caso la presencia de un sindicato obliga a los gerentes empresariales a ser más atentos a la administración del factor trabajo, a dar mayor énfasis a la reducción de los costos y a buscar una mayor productividad a través de la modificación de las condiciones de trabajo, el establecimiento de metas de producción y esquemas de incentivos, la supervisión, etc.

Más importante aun para la productividad parece el rol de agente o voz colectiva desarrollado por los sindicatos. En este caso el sindicato ofrece el servicio de recolección de las preferencias y quejas de los trabajadores y de su transmisión a los directivos de las empresas, las cuales utilizan esta información para mejorar la eficiencia productiva y la organización del recurso humano. Nótese que la presencia de un sindicato no sólo permite a la gerencia obtener mayor y mejor información acerca de las posibilidades de mejorar las condiciones de producción y de trabajo, sino que hace que se atiendan las quejas de los trabajadores, sin perjuicios para quienes las formulan. Al reducir el descontento y el miedo entre los trabajadores, la voz de los sindicatos mejora su satisfacción en el trabajo, aumenta su moral y su colaboración y por lo tanto eleva su productividad. Asimismo, contribuye a contraer la tasa de renunciadas y la rotación laboral, es decir aminora los costos laborales, de enganche, despido y de baja de productividad laboral debido a inexperiencia. Y por último, al aumentar la estabilidad laboral en las empresas, tanto los trabajadores como los empresarios, se vuelven más propensos a invertir en capital humano específico. Finalmente, todo lo anterior se refleja en una mayor productividad.

Resumiendo, podemos decir que es imposible determinar a priori si los sindicatos contribuyen a estimular la productividad de las empresas o, por el contrario, si tienen un efecto deletéreo.

Desafortunadamente la abundante evidencia empírica existente no ayuda mucho para aclarar esta incertidumbre teórica.

Según Aidt y Tzannatos (2002) "el impacto de los sindicatos sobre los niveles de productividad (laboral y multifactorial) es empíricamente indeterminado. Algunos estudios sugieren un impacto positivo, pero otros implican un impacto negativo o ningún impacto" (p. 10). Hacia este último resultado tiende la opinión de Hirsch (2003), según el cual el efecto de los sindicatos sobre la productividad, en promedio, está cerca de cero, con la misma probabilidad de ser levemente positivo, así como levemente negativo.

No sorprendentemente, a similares conclusiones se llega al considerar el caso latinoamericano. Saavedra y Torero (2002) encuentran una relación negativa entre productividad laboral y sindicalismo. En Uruguay esta misma relación tiene signo positivo (Cassoni et al. (2002)); e igual lo indican los resultados para Brasil (Menezes-Filho (2002)). Urizar y Lée (2003), en vez, utilizando un indicador de productividad laboral en términos físicos, encuentran nuevamente un efecto negativo. También en América Latina, entonces, se dan resultados encontrados y en algunos casos poco robustos a controles por características específicas de las empresas.

Con respecto a los Estados Unidos existe cierto consenso en indicar que las empresas que presentan relaciones laborales de alta calidad y/o operan en mercados de bienes competitivos logran elevados

niveles de productividad (Aidt y Tzannatos (2002) y Hirsch (2003)). Según Kuhn (1998), entonces, los efectos de los sindicatos sobre la productividad pueden ser mejor analizados en el más amplio marco de los efectos sobre los lugares de trabajo que ejercen las políticas de recursos humanos de las empresas. Esta afirmación nos remite al trabajo pionero de Freeman y Medoff que ya hace 20 años resaltaban como “el sindicalismo no es ni un más, ni un menos para la productividad. Lo que importa es como los sindicatos y los gerentes interactúan en los lugares de trabajo” (Freeman y Medoff (1984), p. 179) y que el más reciente trabajo empírico de Black y Lynch (2001) parece respaldar: “relaciones laborales más cooperativas, que confieren más voz a los trabajadores y que al mismo tiempo atan las compensaciones a los resultados, presentan una productividad laboral más elevada” (p. 24).

Algunos problemas que se enfrentan en la estimación del impacto de los sindicatos sobre la productividad en niveles pueden ser mejor tratados recurriendo a la variable tasa de crecimiento¹⁵. Desafortunadamente, aun acudiendo a esta opción no se logran resultados empíricos particularmente iluminantes. A este respecto, por ejemplo, Kuhn (1998) reconoce que “existe poca evidencia, y no consenso real, acerca de los efectos de los sindicatos sobre la tasa de crecimiento de la productividad” (p. 1052). De la misma forma, Hirsch (2003) afirma que “no existe evidencia firme que los sindicatos tengan un efecto directo sobre el crecimiento de la productividad ...(dado que)... los resultados son demasiado variables y no particularmente robustos a tests econométricos” (p. 22).

En resumen, los anteriores resultados demuestran que no existe un efecto generalizado de los sindicatos sobre la productividad (y su crecimiento) y que esta relación depende de forma determinante de otras variables, como son el periodo de tiempo, el sector económico y el marco institucional, en particular de la calidad de la gerencia empresarial y sindical (Metcalf (2003))¹⁶.

2.2.6 Inversión

Las consideraciones desarrolladas hasta el momento suponían de forma implícita un stock de capital físico y humano constante. Qué efecto tiene la sindicalización sobre la inversión de las empresas? Aumenta o disminuye la acumulación de capital? Favorece la innovación, la investigación o la capacitación de la fuerza de trabajo?

En materia de inversión en capital físico, la literatura económica sobre sindicalismo postula dos principales efectos.

El primero deriva, nuevamente, de la cara monopolista del sindicato. Dado que los salarios son superiores en presencia de sindicatos, las empresas sustituyen el más caro factor trabajo por capital y aumentan su inversión¹⁷.

¹⁵ Ver a este respecto Booth (1995) y Aidt y Tzannatos (2002).

¹⁶ La presencia de más de un sindicato con el cual negociar es también un reconocido factor que influye negativamente sobre los resultados económicos de las empresas, en especial sobre la productividad y las ganancias.

¹⁷ Sin embargo, si el efecto sustitución – el capital es comparativamente menos costoso – es menor que el efecto a escala, la producción, y por ende también la utilización de capital, cae como consecuencia del aumentado costo laboral.

El segundo se relaciona con una actividad de búsqueda de rentas por parte de los sindicatos que tiene un efecto opuesto sobre la inversión. Una vez que las empresas han invertido en capital o gastado en investigación y desarrollo, el proceso no puede ser revertido con facilidad. Los sindicatos, conocedores de lo anterior y utilizando su poder de negociación, intentan capturar parte de las cuasi-rentas que constituyen el retorno normal a la inversión en investigación y desarrollo y a la de largo plazo en capital físico. Esta actitud de los sindicatos opera como un impuesto a la inversión, lo cual reduce su tasa de retorno y los incentivos a invertir en un futuro.

En cuanto al capital humano también se pueden plantear dos efectos de signo opuesto. Por un lado, los retornos a la inversión en capital humano pueden ser disminuidos por las expectativas de un mayor markup salarial, fruto de la mayor capacitación, y por las políticas salariales tradicionalmente perseguidas por el sindicalismo, basadas en principios de igualdad y en la antigüedad en la empresa; por el otro, con frecuencia los sindicatos incluyen el tema de la capacitación laboral en sus negociaciones con las empresas y pueden promoverla más que los mismos gerentes por tener un horizonte de decisión de más largo plazo, que va más allá de la preocupación inmediata de maximizar ganancias y el valor accionario de las compañías. Igualmente, la mayor estabilidad en los puestos de trabajo aumenta el horizonte temporal sobre el cual se amortigua el gasto en capacitación e incentiva tanto a los trabajadores como a los empresarios a invertir, esencialmente en capital humano específico.

El impacto del sindicato sobre la inversión, entonces, resulta teóricamente ambiguo. Para su definición se necesita recurrir al análisis empírico.

Según Kuhn (1998) hay “una reducida pero significativa literatura que claramente sugiere un efecto negativo” sobre la inversión por parte de los sindicatos (p. 1052). Esto aplica tanto a la inversión en capital físico, como al gasto en investigación y desarrollo, que tienden a ser menores en empresas con sindicatos (Aidt y Tzannatos (2002)). Contrariamente a lo hallado en países desarrollados, en Brasil no se han encontrado efectos significativos y en Uruguay la presencia de sindicatos parece más bien promover la inversión en capital físico¹⁸.

Tampoco en el caso de la inversión en capital humano la contribución empírica es abundante. Sin embargo, de su revisión parece claro que “la presencia de sindicatos eleva la inversión en capital humano” (Metcalf (2003), p. 155) y que “los trabajadores sindicalizados tienden a recibir más formación que sus homólogos no sindicalizados, especialmente de formación específica a la empresa” (Aidt y Tzannatos (2002), p. 10).

2.3 Características de la fuerza de trabajo sindicalizada

En esta sección se presentan algunas de las características de la fuerza de trabajo sindicalizada más frecuentemente observadas en países desarrollados.

Hace 20 años Freeman y Medoff escribían que “la probabilidad de que un trabajador sea miembro de un sindicato es mayor si el trabajador es hombre, no blanco, mayor de 25 años, con educación formal no

¹⁸ Ver Menezes-Filho et al. (2002) y Cassoni et al. (2002).

superior al bachillerato, ..., obrero, y si es empleado en transporte, minería, manufactura, o construcción" (Freeman y Medoff (1984), p. 27 y 28).

Desde entonces las cosas han cambiado poco. Por lo general hay más personas que son miembros o afiliadas a sindicatos o que trabajan en empresas con sindicatos entre:

- los hombres, en edad adulta y con antigüedad laboral. Por sus condiciones, estos trabajadores están más interesados en gastar tiempo y esfuerzos para organizar sus lugares de trabajo y valoran mucho la estabilidad laboral y los demás servicios ofrecidos por las organizaciones sindicales. En cambio, una mayor proporción de jóvenes y mujeres trabajan como temporales o de tiempo parcial, modalidades contractuales de las cuales no se puede esperar un elevado apego a los puestos ocupados. Jóvenes y mujeres, además, tienden a concentrarse en ocupaciones y actividades con escasa participación sindical.
- los obreros, o en general los trabajadores en ocupaciones de carácter operativo, debido a que presentan preferencias y condiciones de trabajo homogéneas y son más fáciles de organizar. Los empleados, en cambio, tienden a identificarse más con su profesión que con la actividad de su empleador y pueden alcanzar mejor las condiciones laborales deseadas a través de su movilidad, en vez que a través de los servicios de un agente. En cuanto a los directivos, ellos usualmente no pueden adherir a las convenciones colectivas.
- los trabajadores con bajos perfiles educativos. De hecho, los trabajadores más educados tienen un mayor poder de negociación individual, y por ende no necesitan ser representados por una voz colectiva, y más se identifican con la gerencia empresarial que con el movimiento obrero.
- los trabajadores de niveles salariales más bajos. Dado que los sindicatos son efectivos en reducir los diferenciales salariales y que la ley laboral generalmente excluye a los directivos de los beneficios convencionales resulta difícil pensar en una activa membresía por parte de los trabajadores de más altos salarios.
- los asalariados de empresas de mayores dimensiones. En las grandes empresas, por un lado los sindicatos encuentran menos costoso organizarse, y por el otro es más probable que los trabajadores sean tratados de forma impersonal y que por eso sientan la necesidad de ser protegidos y representados por los sindicatos. Igualmente, en grandes organizaciones existen mayores presiones por parte de los pares para conformarse a la costumbre social de ser miembro del sindicato.
- los servidores públicos. En muchos casos las empresas públicas son empresas de grandes dimensiones, así que sigue válido lo expuesto en el acápite anterior. Además, la estabilidad de los empleos y una actitud no hostil por parte de la gerencia son factores que juegan a favor de los sindicatos públicos.

2.4 Los sindicatos en Colombia

En Colombia todos los trabajadores tienen derecho de organizarse sindicalmente, excepto los miembros de la fuerza pública. Las asociaciones a las cuales dan vida deben constituirse con un mínimo de 25 miembros y pueden clasificarse en tres clases principales¹⁹:

- Sindicatos de empresa, o de base, que están conformados por individuos que prestan sus servicios a una misma empresa, establecimiento o institución
- Sindicatos de industria o por rama de actividad, a los cuales pueden adherir los individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica
- Sindicatos gremiales, que están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad

La ley dispone que todo sindicato debe solicitar su inscripción en el registro sindical que para tales efectos lleva el Ministerio de la Protección Social; inscripción sin la cual no puede ejercer ninguna de sus funciones. En el momento de solicitar la inscripción, el sindicato debe aportar una serie de documentos que incluyen el acta de fundación, la composición de la junta directiva, los estatutos, etc. y el número inicial de sus afiliados. En el pasado, los sindicatos debían relacionar periódicamente la nómina del personal de afiliados; esta obligación, sin embargo, fue eliminada con la Ley 50 de 1990.

En el caso de disolución del sindicato, en cambio, la ley no obliga a proceder a su cancelación del registro. Sólo el Ministerio de la Protección Social o quien demuestra tener interés jurídico puede solicitar ante el juez laboral la cancelación de la inscripción en el registro sindical.

Actualmente, la mayoría – poco más del 50% - de los sindicatos colombianos están organizados como sindicatos de gremios, mientras que los de empresa representan casi un 40% del total; de lo cual se infiere el escaso desarrollo que ha tenido el sindicalismo de industria cuyo peso no supera el 10%.

Con respecto a la afiliación sindical vale la pena hacer dos precisiones finales. Primero, que un trabajador puede estar afiliado a uno o más sindicatos de empresas y al mismo tiempo integrar un sindicato de gremio y de industria. Y en segundo lugar que la afiliación a un sindicato generalmente implica el pago de una cuota monetaria periódica a favor del mismo. Sin embargo, son los estatutos de cada uno de los sindicatos los que definen las condiciones específicas de afiliación, las cuales pueden eximir los trabajadores del pago de la cuota sindical. Es apenas lógico sospechar, entonces, que lo anterior pueda ser causa de un múltiple conteo de afiliados en los datos de origen administrativo.

En la sección siguiente se presentan algunas características de la afiliación sindical en Colombia y su evolución en las últimas décadas.

¹⁹ Existen también los sindicatos de oficios varios, que agrupan trabajadores de profesiones diversas o disímiles y que pueden formarse sólo cuando no hay trabajadores de una misma actividad o profesión y no existe el número mínimo para formar un sindicato gremial, y los sindicatos mixtos que agrupan a empleados públicos y trabajadores oficiales.

2.4.1 Las fuentes de información

En todo el mundo es bien conocida la dificultad de obtener información precisa en materia de afiliación a sindicatos²⁰.

Hasta la fecha en Colombia se han llevado a cabo tres Censos sindicales nacionales, en 1947, 1984 y 1990. El primero estuvo a cargo de la Contraloría General de la República y los restantes dos del Ministerio de Trabajo. Durante este mismo período se dispone también de estimaciones puntuales complementarias hechas por investigadores privados, las cuales, sin embargo, deben interpretarse sólo como “cálculos aproximados del nivel de sindicalización” (Misión de Empleo (1986), p. 108).

A partir de 1990, y con frecuencia bianual, la ENS revisa y complementa con trabajo de campo la información disponible en el archivo sindical del Ministerio de la Protección Social. En este archivo, además de la información de registro de las organizaciones sindicales, se depositan los textos de las negociaciones colectivas con el fin de conferirles todos sus efectos legales. Al momento de proceder a su depósito se debe llenar un formulario que, entre otras, solicita información acerca del sindicato existente en la empresa y del número de trabajadores beneficiados por la negociación.

Desafortunadamente, los registros oficiales y gremiales, tanto por su carácter administrativo como por su intrínseca dificultad de interpretación, constituyen una fuente de información valiosa, pero no siempre totalmente confiable. Por esta razón a ellos se prefieren, cuando estén disponibles, los resultados de encuestas de hogares.

En Colombia, en diciembre del 2000, se llevó a cabo una encuesta de hogares que permitió conocer las características de la fuerza de trabajo asalariada ocupada en empresas con presencia de una organización sindical.

En las secciones siguientes se mostrará la evolución de la afiliación sindical en los últimos años y se analizarán algunas características sociolaborales de los trabajadores cubiertos o partícipes de la acción sindical. Para tal fin definimos como *sindicalizada* la persona ocupada en una empresa donde hay un sindicato y como *afiliado* o *miembro de un sindicato* el trabajador que adhiere formalmente a un sindicato. Al primer concepto hace referencia la encuesta de hogares de diciembre de 2000. Al segundo las estadísticas originadas en los registros administrativos del Ministerio de la Protección Social y organizadas y completadas por la ENS.

2.4.2 Afiliados y densidad sindical en Colombia

El principal indicador del grado de sindicalización de la fuerza de trabajo en un país está constituido por la densidad sindical (tasa de sindicalización o de afiliación). Por lo general, ella se define como la proporción de asalariados que está afiliada a un sindicato. Idealmente, los asalariados que por razones legales no pueden sindicalizarse deberían ser excluidos del denominador de esta relación. Desafortunadamente, lo anterior requiere de información que no está disponible en las estadísticas corrientes sobre fuerzas de trabajo y afiliación sindical en Colombia. Por lo tanto, aquí se han calculado

²⁰ En el caso de Colombia, por ejemplo, Londoño (1986) deja un testimonio escrito de los tipos de problemas existentes con los datos de origen administrativo.

los siguientes dos índices de densidad: el de densidad total, que relaciona los afiliados totales con los ocupados totales, y el de densidad de asalariados, que considera solamente a los afiliados que trabajan como asalariados y los compara con todos los asalariados del sector público y privado. A pesar de que este segundo índice es el que más se acerca a la definición internacional de tasa de sindicalización, en Colombia las estadísticas oficiales siempre han hecho referencia al primero.

Cuadro 2.1

Afiliados y densidad sindical en Colombia. Total nacional 1947-2002

	1947	1959	1965	1974	1980	1984	
Afiliados	165.595	250.000	700.000	835.200	1.051.000	873.442	
Densidad Total (a)	4.7%	5.5%	13.4%	12.5%	12.3%	9.3%	
	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
Afiliados	890.096	830.518	846.842	876.005	847.834	846.857	862.297
Densidad Total (a)	6.6%	6.1%	5.9%	6.0%	5.6%	5.3%	5.2%
Densidad Asalariados (b)	13.4%	12.1%	11.2%	12.0%	11.8%	11.6%	11.6%

(a) Afiliados totales / Ocupados totales a nivel nacional

(b) Trabajadores asalariados afiliados / Asalariados del sector público y privado a nivel nacional

Fuente: 1947-1984, Misión de Empleo (1986), Cuadro 6-9, p. 108; a partir de 1990 los datos de afiliados tienen como fuente la Escuela Nacional Sindical; la densidad sindical ha sido calculada por el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social utilizando la población ocupada en los diferentes años según encuestas de hogares del DANE

Afiliados totales según registros administrativos y gremiales

El Cuadro 2.1 presenta la evolución del número de trabajadores afiliados a sindicatos y la respectiva densidad sindical en Colombia.

Las cifras muestran un fuerte aumento de la sindicalización en Colombia desde el postguerra y hasta la mitad de los años 60. Durante este período los afiliados crecieron más rápidamente que el empleo total, así que la densidad sindical fue subiendo, sin alejarse mucho, sin embargo, de un modesto 13% de la ocupación nacional.

Entre 1965 y 1980, el empleo y el sindicalismo se expandieron casi a la misma tasa, así que los afiliados siguieron aumentando en número absoluto, pero la densidad sindical permaneció sustancialmente estable.

En los primeros años de la década de los 80, en cambio, la afiliación sufrió una notable flexión y en tan sólo cinco años los sindicatos perdieron casi 200.000 inscritos, inscritos que nunca lograron recuperar.

La evolución apenas descrita del sindicalismo colombiano se asemeja a la observada en muchos otros países del mundo, en especial los de Europa Occidental. De acuerdo a Boeri et al. (2001), por ejemplo, "1980 ha representado una inversión de tendencia (respecto a la postguerra) en casi todos los países de la OECD" (p. 19). Varias son las razones avanzadas para justificar esta caída del sindicalismo mundial. Entre ellas: los cambios que se han presentado en la estructura ocupacional y que han favorecido los sectores y las ocupaciones con menor presencia sindical (empleos calificados y en el

sector de servicios); la contracción del empleo público que sobre todo en los países en desarrollo se caracteriza por una elevada participación de organizaciones sindicales; la difusión de las modalidades atípicas de contratación (empleos temporales, de tiempo parcial, en outsourcing, etc.), tradicionalmente menos propensas a sindicalizarse; la creciente competencia en los mercados de bienes que a su turno ha reducido el poder de monopolio de las empresas y las rentas a él asociadas; un entorno político menos favorable a los sindicatos y un endurecimiento de la oposición patronal; la existencia de alternativas públicas y privadas a los servicios que brindan los sindicatos; la incapacidad de los sindicatos de modernizarse, ofrecer nuevos servicios y atender las necesidades de las nuevas expresiones laborales.

Después de la abrupta caída experimentada a principios de los 80, el número de inscritos se ha mantenido estable, fluctuando alrededor de las 850.000 personas. La tasa de afiliación total ha venido así disminuyendo y hoy en día está muy cerca del 5% de la ocupación nacional.

A partir de los años 90 el Cuadro 2.1 presenta también el índice de densidad de los asalariados²¹. Este resulta ser sustancialmente superior al índice total: en 1990, por ejemplo, el primero alcanzaba el 13.4% y el segundo apenas el 6.6%. Esta diferencia se mantuvo en el tiempo y actualmente la tasa de sindicalización de los solos asalariados se ubica alrededor del 11%²².

- Afiliados según género

Según los registros administrativos, la mayoría de los inscritos a los sindicatos en Colombia son hombres. Empero, la participación de las mujeres ha venido aumentando progresivamente en el tiempo: en 1984 era del 28.5%, en 1992 del 33.4% y en 2002 del 37.4% (Cuadro 2.2). La tasa de afiliación, al contrario, no difiere mucho entre sexos: es apenas inferior al 5% en el caso de las mujeres y de poco superior a esta misma cifra en al caso de los hombres. Y la tendencia también es la misma: a la baja entre 1992 y 2002.

Cuadro 2.2
Trabajadores afiliados a sindicatos según género.
Total nacional. Años 1984, 1992, 2000 y 2002

	Participación porcentual				Tasa de afiliación		
	1984	1992	2000	2002	1992	2000	2002
Hombres	71.5%	66.6%	64.0%	62.6%	6.2%	5.6%	5.4%
Mujeres	28.5%	33.4%	36.0%	37.4%	5.8%	5.0%	4.8%

Fuente: 1984, Segundo Censo Nacional Sindical; desde 1992, Escuela Nacional Sindical. La tasa de sindicalización ha sido calculada por el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social utilizando la población ocupada en los diferentes años según encuestas de hogares del DANE

²¹ Solamente a partir de los años 90 el DANE lleva a cabo, con periodicidad por lo menos anual, encuestas de hogares a nivel nacional. La densidad sindical calculada por la Misión de Empleo se basó en estimaciones del empleo efectuadas por consultores de la misma.

²² Hay que advertir que en los cálculos de la densidad de los asalariados en la década de los 90 no entran los obreros y jornaleros del sector rural; en el año 2002 se excluyeron solamente a los jornaleros. Con respecto al dato de 2002, entonces, los anteriores años sobreestiman la densidad sindical de los asalariados.

- Afiliados según sector económico

Actualmente casi un 60% de los afiliados a los sindicatos pertenece al sector público (Cuadro 2.3). Esta cifra alcanza el 66% si se consideran solamente los trabajadores asalariados. No era así hace veinte años. Según el Segundo Censo Nacional Sindical, en 1984 estas proporciones eran invertidas: el 63% de los afiliados trabajaba en el sector privado y sólo el 37% lo hacía en el sector público. Al parecer, la segunda mitad de los años 80 marcó un rápido decline de los inscritos en el sector privado, al cual se le puso un freno en la década siguiente. Sorprende esta relativa estabilidad de la afiliación de los asalariados del sector privado durante los años 90, a la luz también de las declaraciones de muchos dirigentes sindicales que atribuyen a la Ley 50 de 1990 y a la apertura económica la mayoría de sus bajas²³.

La tasa de afiliación entre sectores económicos es abrumadoramente diferente. En el sector privado apenas un 5% de los asalariados está sindicalizado, mientras que alrededor de un 45% de los trabajadores públicos es miembro de un sindicato. Entre 1992 y 2002, y no obstante un momentáneo repunte registrado en el año 2000²⁴, la sindicalización en el sector público bajó en dos puntos porcentuales.

Cuadro 2.3
Trabajadores afiliados a sindicatos en el sector público y privado.
Total nacional. Años 1984, 1992, 2000 y 2002

	Participación porcentual				Tasa de afiliación		
	1984	1992	2000	2002	1992	2000	2002
Público	37%	54.5%	58.4%	58.6%	47.0%	49.0%	44.9%
Privado	63%	45.5%	41.6%	41.4%	5.1%	4.7%	4.7%

La participación porcentual se calcula con respecto a todos los trabajadores afiliados; la tasa de afiliación a los solos afiliados asalariados.

Fuente: 1984, Londoño (1986), p. 103; desde 1992, Escuela Nacional Sindical. La tasa de sindicalización ha sido calculada por el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social utilizando la población ocupada en los diferentes años según encuestas de hogares del DANE

- Afiliados según rama de actividad

Por rama de actividad los trabajadores afiliados a sindicatos se concentran en la administración pública y los demás servicios comunales y sociales (54.3% en 2002, Cuadro 2.4). La industria concentra a poco más de un 12% de los inscritos, el transporte y comunicaciones y la agricultura a un 8%, el comercio al 7% y los establecimientos financieros al 5%.

De la comparación de las últimas dos columnas del Cuadro 2.4 se infiere que hay muchos trabajadores independientes sindicalizados en los sectores del transporte, comercio y agricultura. Así que si nos limitamos a considerar las solas cifras de asalariados, la concentración sectorial de los

²³ Ver a este respecto, por ejemplo, Delgado (2003) y El Tiempo (2004).

²⁴ Y debido fundamentalmente a una fuerte baja del empleo público y no a un incremento del número de afiliados.

afiliados por tipo de actividad se acentúa aun más. Sólo dos sectores, de los servicios y la industria, representan el 75% de todos los afiliados asalariados. Con respecto al año 1984 se observa una grave pérdida de representatividad de los sindicatos en transporte y comunicaciones (24.7% en 1984 y 8.3% en 2002) y una de menores proporciones en la industria (14.3% y 12.3%). Y por el contrario, ganaron participación los sindicatos en agricultura y comercio y sobre todo en la administración pública.

Pasando a examinar el Cuadro 2.5 es suficiente una rápida inspección de las cifras para notar que la densidad sindical de los asalariados es definitivamente superior en sectores con estructura de mercado monopólica o en manos del Estado: el de electricidad, gas y agua (22.2%) y la administración pública (25.1%). En el otro extremo se encuentran las actividades comerciales y de la construcción, donde la presencia de sindicatos es apenas marginal. Los demás sectores presentan tasas de afiliación en línea con el promedio o ligeramente inferiores a él. Así, por ejemplo, la minería, 11.8%, la industria, 9.1%, el transporte, 10.8%.

Hace diez años los sindicatos contaban proporcionalmente con muchos más inscritos entre los asalariados de sectores como la minería (27.2% en 1992 vs 11.8% en 2002, Cuadro 2.5), electricidad, gas y agua (32.3% vs 22.2%) y agricultura (15% vs 8.1%). La densidad sindical disminuyó también en los establecimientos financieros (12.9% vs 8.5%), pero se mantuvo en la industria, en la construcción y comercio y hasta aumentó en la administración pública y demás servicios sociales.

Cuadro 2.4
Trabajadores afiliados a sindicatos según rama de actividad.
Total nacional. Años 1984, 1992, 2000 y 2002

	Participación porcentual				
	1984	1992	2000	2002	2002 Asalariados
Agricultura	6.4	7.1	7.5	7.9	5.7
Minería	1.5	1.7	1.8	1.8	1.9
Industria	14.3	14.4	12.7	12.3	14.0
Electricidad, gas y agua	1.7	3.0	2.4	1.7	1.9
Construcción	2.1	0.8	1.0	1.0	1.0
Comercio y hoteles	5.6	7.0	7.1	7.0	2.6
Transporte y comunicaciones	24.7	12.5	8.8	8.3	6.2
Establecimientos financieros	5.5	6.1	5.8	5.0	5.7
Administración Pública y Servicios	38.0	47.1	52.4	54.3	60.6

Fuente: 1984, Segundo Censo Nacional Sindical; desde 1992, Escuela Nacional Sindical

Cuadro 2.5
Asalariados afiliados a sindicatos según rama de actividad.
Total nacional. Años 1992, 2000 y 2002

	Tasa de afiliación		
	1992	2000	2002
Agricultura	15.0	8.9	8.1
Minería	27.2	33.3	11.8
Industria	8.9	8.4	9.1
Electricidad, gas y agua	32.3	25.9	22.2
Construcción	2.0	3.1	2.0
Comercio y hoteles	1.5	1.2	1.3
Transporte y comunicaciones	10.5	12.3	10.8
Establecimientos financieros	12.9	10.4	8.5
Administración Pública y Servicios	21.8	20.6	25.1
Total	12.1	11.6	11.6

Fuente: Escuela Nacional Sindical. La tasa de sindicalización ha sido calculada por el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social utilizando la población ocupada en los diferentes años según encuestas de hogares del DANE

Sindicalizados según encuestas de hogares

El Cuadro 2.6 presenta la densidad sindical – entendida como la proporción de los trabajadores asalariados públicos y privados que se encuentran vinculados a empresas con sindicatos – total y por subgrupos de población urbana²⁵ en diciembre del 2000.

Según las encuestas de hogares, entonces, el 13% de los trabajadores dependientes labora en empresas donde había sindicato. Adicionalmente, el examen de las cifras desagregadas nos permite añadir que en Colombia:

- La tasa de sindicalización es muy parecida entre sexos, pero es ligeramente superior para las mujeres (14.2%)
- La sindicalización es mínima entre los más jóvenes (3.4% y 6.2%) y sube progresivamente con la edad de los trabajadores hasta alcanzar un máximo entre 45 y 54 años (24.1%), edad después de la cual tiende nuevamente a disminuir
- La densidad sindical es baja entre los menos educados. Por el contrario, las empresas con sindicato concentran un elevado porcentaje de trabajadores con título universitario (22.1%)
- El sindicalismo tiene escasa penetración en el sector privado colombiano (7.1%). En cambio, es alta su incidencia entre los empleados públicos (51.9%)
- Lo anterior hace que la densidad sindical sea particularmente elevada en los sectores de actividad de la administración pública o con fuerte presencia de firmas estatales: los servicios

²⁵ El área geográfica cubierta comprende las ciudades de Medellín, Barranquilla, Bogotá, Manizales, Montería, Pasto, Cúcuta, Pereira, Bucaramanga, Ibagué y Cali.

domiciliarios (47.3%) y los servicios sociales y comunitarios (23.2%), es decir la administración pública nacional y territorial, el magisterio y los hospitales del Estado. En la industria, la minería, el transporte y las comunicaciones y los establecimientos financieros la densidad es bastante similar, del orden del 11%. A su turno, al interior de la industria, la participación sindical es más alta en las empresas siderúrgicas y en aquellas que fabrican productos alimenticios, bebidas y tabaco y productos químicos. En los bancos y las compañías de seguro es más alta que en el resto del sector de los establecimientos financieros, y en las comunicaciones hay muchos más asalariados sindicalizados que en el transporte. Las estadísticas del Cuadro 2.6, además, confirman la baja sindicalización en el comercio y la construcción, apenas superior al 2%

- Los trabajadores permanentes son más sindicalizados que los temporales (15.4% vs 6.1%)
- La tasa de sindicalización de los trabajadores de “cuello blanco”, y en particular los profesionales y técnicos, es más alta que la de los obreros

De las encuestas de hogares es posible calcular también los ingresos promedios de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Esto es lo que se hace en el Cuadro 2.7, cuyas cifras muestran que el salario promedio mensual de los trabajadores en empresas con sindicato es notablemente superior al salario vigente en empresas sin sindicatos. Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, los asalariados no sindicalizados ganan alrededor de un 50% menos de lo que reciben mensualmente, en dinero y en especie, sus homólogos sindicalizados. Naturalmente, este diferencial salarial no es atribuible en su totalidad al operar de los sindicatos. De hecho, las estadísticas descriptivas no permiten discernir qué tanto de él se debe a la presencia de sindicatos y qué tanto a los mayores niveles educativos de los trabajadores sindicalizados, o al mayor tamaño del establecimiento, o al tipo de contrato de trabajo, etc.

Resumiendo lo hallado en esta sección, podemos decir que en Colombia los trabajadores sindicalizados (que trabajan en firmas con sindicatos o que son miembros de un sindicato) presentan varias de las características observadas para sus homólogos en otros países del mundo, sobretodo desarrollado: se trata de personas en edad adulta, que trabajan en grandes empresas, en el sector público o en sectores monopólicos, que gozan de una mayor estabilidad contractual y de mayores salarios. Por el contrario, el caso colombiano se distingue por una densidad sindical paritaria entre género y por un sindicalismo que tiende a concentrarse entre los trabajadores más educados y de cuello blanco.

Cuadro 2.6
Tasas de sindicalización de los asalariados urbanos.
Once Areas Metropolitanas. Diciembre 2000

Total	13.0		
Genero:		Rama de actividad:	
Hombres	12.0	Agricultura	13.1
Mujeres	14.2	Minería	11.1
Edad:		Industria	10.6
12-20 años	3.4	Electricidad, gas y agua	47.3
21-24 años	6.2	Construcción	2.1
25-34 años	10.3	Comercio y hoteles	2.5
35-44 años	16.4	Transporte y comunicaciones	11.1
45-54 años	24.1	Establecimientos financieros	11.3
55 o más años	18.6	Administración Pública y Servicios	23.2
Educación:		Grupo ocupacional:	
Ninguna educación	6.0	Profesionales y técnicos	28.5
Primaria	7.0	Directivos	17.7
Secundaria	9.5	Personal Administrativo	17.0
Superior	22.1	Comerciantes y vendedores	3.2
Sector económico:		Trabajadores de los servicios	8.0
Asalariados Privados	7.1	Trabajadores agrícolas	13.9
Asalariados Públicos	51.9	Operarios no agrícolas	8.8
Modalidad de contratación:			
Temporales	6.1		
Permanentes	15.4		

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuesta de hogares de diciembre 2000

Cuadro 2.7
Salario promedio mensual de los trabajadores urbanos según sexo
Once Areas Metropolitanas. Diciembre 2000

	Salario monetario en empresas:		Salario monetario y en especie en empresas:	
	Con sindicato	Sin sindicato	Con sindicato	Sin sindicato
Hombres	890.297	473.010	904.345	481.784
Mujeres	787.479	441.856	797.407	451.132

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuesta de hogares de diciembre 2000

2.5 Consideraciones finales

A pesar de sus diferencias metodológicas y conceptuales, las estadísticas de sindicalización originadas en registros administrativos y aquellas originadas en encuestas de hogares presentan varios puntos de coincidencia para el año 2000.

Así, las tasas de afiliación coinciden en indicar una igualdad de representación entre sexos, una marcada supremacía del sector público frente al privado, una concentración del sindicalismo en la administración pública y en el sector de electricidad, gas y agua, y, por el contrario, una baja densidad sindical en comercio y construcción.

En fin, tomando en cuenta la diferente cobertura geográfica y la diferente definición de sindicalización, el análisis comparativo de los Cuadros 2.2 a 2.5 con el Cuadro 2.6 ratifica la sustancial consistencia de las dos fuentes de información²⁶.

Existen, en cambio, divergencias importantes en cuanto a los niveles de sindicalización registrados por las dos fuentes. De hecho, es bien sabido que los registros de afiliación sindical, bien sea de origen administrativo o gremial, tienden a exceder el verdadero número de las inscripciones por la razón de que la fuente primaria (los sindicatos) tiene incentivos a inflar el monto de los inscritos y por lo general no está sujeta a algún proceso de verificación.

La alternativa más utilizada a los registros sindicales son las encuestas de hogares. Según Vega-Ruiz (2004) “cuando se combinan los datos oficiales con otros como los que provienen de las encuestas de hogares, los resultados son muy diferentes. En México, por ejemplo, la encuesta de ingresos y gastos de hogares de 1996 desprendía una tasa de afiliación del 9.7% de la PEA, lo que difiere de forma notable de la cifra cercana al 20% de las cifras oficiales (Secretaría de trabajo)”.

En Colombia tenemos conocimiento de dos encuestas de hogares que recolectaron información sobre sindicalismo. Una es la encuesta de empleo y pobreza del CEDE, realizada en 1977 en las cuatro principales ciudades del país. Según esta encuesta “la tasa de sindicalización, excluyendo el sector agropecuario y el servicio doméstico, era sólo de 13%, en contraste con el 20% que indicaban los estimativos basados en fuentes sindicales de aquella época” (Misión de Empleo (1986), p. 109). La otra es la encuesta de hogares de diciembre del 2000. Se recordará que ella arrojó una densidad sindical del 13%, apenas superior a la que resultó de los registros gremiales (11.6%), a pesar de incluir entre los trabajadores sindicalizados, no solamente los asalariados miembros de un sindicato, sino todos los individuos ocupados en empresas con un sindicato.

Sin desconocer el encomiable y serio trabajo de los investigadores de la ENS, sin el cual no hubiera sido posible escribir este Boletín, nos parece que la información de afiliaciones proporcionada por los sindicatos no logra captar ni “las dimensiones que ha alcanzado el reflujo sindical del sector privado y en

²⁶ La minería constituye la excepción más vistosa. En este caso la densidad sindical que resulta de los registros gremiales a nivel nacional (33.3%) es bastante superior a la que se obtiene de las encuestas de hogares a nivel de once ciudades (11.1%). Parte de esta diferencia, sin embargo, puede ser explicada por las características mismas de la producción de este sector que se lleva a cabo prevalentemente por fuera de los centros urbanos.

particular el industrial" (Delgado (2003), p. 7), ni el fenómeno de la informalización del sindicalismo colombiano.

Sobre este último tema ya alertaba la Misión de Empleo: "En la actualidad se están organizando (sindicalmente) básicamente los toreros, los 'chanceros' y los vendedores ambulantes" (Londoño et al. (1987), p. 161). Y es confirmado por las recientes entrevistas de Delgado (2003): "En Risaralda tenemos 10 a 15 empresas con sindicato, pero el grueso de la gente que está en la federación son trabajadores independientes, de plaza, de calles, productores de pólvora, areneros, de cantinas" (p. 15).

Por otro lado, las mismas organizaciones sindicales reconocen que el sector sindical privado ha soportado un gravísimo debilitamiento numérico durante los años 90 debido a la flexibilización laboral y a la apertura de la economía nacional²⁷.

Los dos fenómenos citados parecen ausentes de las estadísticas de fuente gremial. Los asalariados del sector privado afiliados a los sindicatos muestran pequeñas fluctuaciones, pero no una clara tendencia a disminuir. Es más, en números absolutos pasaron de 750.100 en 1990 a 755.400 en 2002. La pequeña disminución de la densidad sindical a lo largo de estos 12 años se debió por completo, entonces, al lento crecimiento de la población ocupada. Durante el mismo período, en cambio, los afiliados de carácter independiente, en su mayoría informales, reportan una clara tendencia a la baja, de 140.000 en 1990 a 106.800 en 2002.

En la sección 2.4 nos hemos preocupado de investigar las principales características socio-demográficas de la fuerza de trabajo sindicalizada. Las consideraciones apenas desarrolladas nos llevan a preguntarnos cuál es en la actualidad la verdadera tasa de sindicalización en Colombia.

Del archivo de convenciones colectivas depositadas en el Ministerio de la Protección Social se deriva que alrededor del 70% de los trabajadores es beneficiario de la convención colectiva firmada por el sindicato. Esto no indica, naturalmente, que también el 70% de los trabajadores de las empresas con sindicatos es afiliado al mismo. El Código Sustantivo del Trabajo, por ejemplo, establece que es suficiente que una tercera parte de los trabajadores sea afiliada al sindicato para aplicar la convención por extensión a todo el personal de la firma (art. 471). Por otro lado, los mismos "dirigentes sindicales estiman que actualmente el 60 por ciento de los sindicatos (de Bogotá) están muy débiles y que en el 80 por ciento de las empresas donde todavía sobreviven, agrupan a la minoría del personal ocupado" (Delgado (2003), p. 10).

Así que, si de manera optimista suponemos que entre un 30 y un 50% de los asalariados en empresas con sindicato son efectivamente miembros de los mismos, obtendríamos una densidad sindical de los asalariados urbanos de 3.9 a 6.5%. En números absolutos esto significaría una cifra de entre 275.000 y 455.000 trabajadores asalariados afiliados a nivel nacional.

²⁷ Ver Delgado (2003) y El Tiempo (2004).

CONCLUSIONES

En la primera parte de este Boletín se ha argumentado que en los últimos dos años las condiciones vigentes en el mercado laboral colombiano han venido mejorando, pero que los resultados, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, deben considerarse modestos.

De hecho, la diferencia de crecimiento entre el empleo (2.7% anual) y la población en edad de trabajar (2.2%) no dejó un margen suficientemente amplio como para aumentar de forma importante la tasa de ocupación y mejorar sustancialmente la calidad de los puestos de trabajo existentes. No obstante lo anterior, una baja de la participación laboral contribuyó a reducir la tasa de desempleo de 16.1% (primer semestre de 2002) a 14.7% (primer semestre de 2004).

Aquí hay que reconocer que, dado el crecimiento experimentado por el PIB, del 4% anual, muy difícilmente se habrían podido obtener mejores resultados.

El Cuadro 3.1 ratifica que en años recientes el empleo agregado creció bastante por debajo de la expansión de la actividad productiva en varios países del mundo. Por ejemplo, en Estados Unidos se registra un 3.1% para el PIB y sólo un 0.9% para el empleo; en la Europa de los 25, un 0.9% y un 0.2%, respectivamente. Es más, esta diferencia parece ser más amplia en el caso de crecimientos del PIB más elevados. En Chile, unos de los pocos países latinoamericanos que como Colombia recolecta estadísticas de la fuerza de trabajo a nivel nacional, el PIB se expandió al 3.3% y el empleo lo hizo al 3.1%. México se destaca como la excepción, pero el crecimiento de la actividad productiva fue bastante bajo, de apenas 1.3%.

Cuadro 3.1
Tasa de crecimiento promedio anual del PIB y el empleo.
Años 2002-2003

	PIB	Empleo
Estados Unidos	3.1	0.9
EU (25):	0.9	0.2
Lituania	9.0	2.4
Latvia	7.5	1.7
Estonia	5.1	1.5
Rumania	4.9	3.4
Bulgaria	4.3	3.4
Grecia	4.3	1.3
Eslovaquia	4.2	2.3
Chile	3.3	3.1
México	1.3	1.8

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos BLS (para Estados Unidos), Eurostat (para Europa), INE (para Chile) e INEGI (para México)

La revaluación del peso y la próxima firma del Tratado de Libre Comercio requieren por parte de las empresas de grandes esfuerzos en términos de productividad y competitividad para nivelarse a los estándares internacionales. Lo anterior hace sospechar que la relación empleo/PIB, por lo menos en el

corto plazo, se mantendrá por debajo de la unidad e incluso por debajo de 0.8, que es el valor de la elasticidad empleo-producto de largo plazo sobre el cual hay cierto consenso entre economistas. Así que, o la economía crece por encima del 4% anual, o es de prever que las condiciones cuantitativas, y sobre todo las cualitativas, del mercado laboral colombiano mejorarán, al neto de eventuales fluctuaciones cíclicas, pero no a la velocidad deseada.

Al tema de la productividad de las empresas está en parte relacionada la sección temática de este Boletín, dedicada a un análisis de las principales características socio-demográficas de los trabajadores afiliados a los sindicatos colombianos y a un examen más general de los efectos provocados por la presencia de organizaciones sindicales sobre el comportamiento económico de las empresas.

Con respecto a este último punto la literatura económica especializada reconoce que efectivamente los sindicatos, por un lado aumentan salarios, y por el otro reducen ganancias y horas trabajadas. Existe también evidencia, aun si no definitiva, de que la presencia de organizaciones sindicales en las empresas afecta negativamente la inversión en capital físico y el gasto en investigación y desarrollo, pero que, al mismo tiempo, favorece la formación de los trabajadores, especialmente la relacionada con su capital humano específico. En cambio, los efectos sobre el empleo y la productividad, laboral y multifactorial, son muy controvertidos. A pesar de lo anterior, la reciente literatura tiende a confirmar que, en un ambiente propicio, es decir, en presencia de buenas relaciones laborales y de modernos sistemas de gestión de las empresas, los sindicatos tienen un impacto positivo sobre la productividad de las empresas, lo cual a éstas les permite pagar salarios más altos sin ver afectados sus beneficios.

Este resultado reevalúa la faceta positiva, de voz colectiva, de los sindicatos. Específicamente para el caso colombiano debería ayudar a vencer las resistencias mutuas y las dificultades de diálogo entre empresarios y sindicalistas. Y en materia de política pública se convierte en un estímulo para el fortalecimiento y extensión del programa de Dialogo Social y Productividad promovido por la OIT, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de la Protección Social.

Por último, la incertidumbre relativa al verdadero número de afiliados a los sindicatos colombianos evidenciada en la Parte 2 de este Boletín impone la necesidad de llevar a cabo pronto, en el marco de una encuesta de hogares, un simple y poco costoso módulo que permita profundizar el complejo fenómeno del sindicalismo en nuestro país.

BIBLIOGRAFIA

- Addison J.T. y Schnabel C.(Eds.) (2003), " International Handbook of Trade Unions", Edward Elgar
- Aidt T. y Tzannatos Z. (2002), "Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment", The World Bank
- Ayala U. (1980), "El Empleo en las Grandes Ciudades Colombianas", Documento CEDE No 86, Vol. II, Diciembre
- Black S.E. y Lynch L.M. (2001), "How to Compete: the Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity", Review of Economics and Statistics, Vol. 83, August
- Boeri T., Brugiavini A. y Calmfors L. (Eds.) (2001), "The Role of Unions in the Twenty-First Century", Oxford University Press
- Booth A. (1995), "The Economics of the Trade Union", Cambridge University Press
- Bosworth D., Dawkins P. y Stromback T. (1996), "The Economics of the Labour Market", Longman
- Delgado A. (2003), "Reflexiones Sobre la Crisis Actual del Sindicalismo Colombiano", mimeo
- Hirsch T.B. (2003), "What Do Union Do for Economic Performance?", IZA Discussion Paper, No 892, October
- Cassoni A., Labadie G. J. y Fachola G. (2002), "The Economic Effects of Unions in Latin America: Their impact on Wages and the Economic Performance of Firm in Uruguay", Inter-American Development Bank, Research Network Working Paper N° 466, September
- Checchi D. y Lucifora C. (2002), "Unions and Labour Market Institutions in Europe", Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Economia Politica e Aziendale, Working Paper N° 16, May
- Faber H.S. (2001), "Notes On the Economics of Labor Unions", Princeton University, Working Paper N° 452, Industrial Relations Section, May
- Freeman R. y Medoff J.L. (1984), "What Do Unions Do?", Basic Book
- Kuhn P. (1998), "Unions and the economy: what we know; what we should know", Canadian Journal of Economics, Vol. 31, N° 5, November
- Londoño R. (1986), "La Estructura Sindical Colombiana en la Década del 70", en Gómez H., Londoño R. y Perry G., *Sindicalismo y Política Económica*, Fedesarrollo, Fescol y Cerec
- Londoño R., Grisales O. y Delgado A. (1987), "Sindicalismo y Empleo en Colombia", en Ocampo J.A. y Ramírez M. (Eds.), *El Problema Laboral Colombiano. Informes de la Misión Chenery*, Ch. 15, Contraloría General de la República-Departamento Nacional de Planeación-SENA
- Menezes-Filho N., Zylberstajn H., Chahad J.P. y Pazello E. (2002), "Unions and the Economic Performance of Brazilian Establishments", Inter-American Development Bank, Research Network Working Paper N° 464, September
- Metcalf D. (2003), "Unions and Productivity, Financial Performance and Investment: International Evidence", en Addison y Schnabel (Eds.), *International Handbook of Trade Unions*, Ch. 5
- Misión de Empleo (1986), "El Problema Laboral Colombiano: Diagnostico, Perspectivas y Políticas. Informe Final de la Misión de Empleo", Economía Colombiana, Separata No 10, Agosto-Septiembre

Naylor R. (2003), "Economic Models of Union Behaviour", en Addison y Schnabel (Eds.), *International Handbook of Trade Unions*, Ch. 3

Rios N. (1992), "El Sindicalismo Colombiano Hoy", Revista de la ENS", No 25-26, Agosto

Saavedra J. y Torero M. (2002), "Union Density Changes and Union Effects on Firm Performance in Perú", Inter-American Development Bank, Research Network Working Paper N° 465, September

Schnabel C. (2003), "Determinants of Trade Union Membership", en Addison y Schnabel (Eds.), *International Handbook of Trade Unions*, Ch. 2

El Tiempo (2004), "El Fin de Otros Colosos", 9 de mayo

Urizar C. y Lée S. (2003), "The Effects of Unions on Productivity: Evidence from Large Coffee Producers in Guatemala", Inter-American Development Bank, Research Network Working Paper N° 473, January

Vega-Ruiz M.L. (2004), "Libertad de Asociación, Libertad Sindical y el Reconocimiento Efectivo del Derecho de Negociación Colectiva en América Latina", OIT, Marzo

**BOLETIN DEL OBSERVATORIO
DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

No 1	El Mercado Laboral Colombiano
No 2	Competitividad en la Industria y Seguimiento al Sistema General de Pensiones
No 3	Búsqueda de Menores Costos, Calidad del Empleo e Informalidad
No 4	El Sistema de Riesgos Profesionales
No 5	Empleo y Salarios en el Sector Público Colombiano
No 6	Ley 789 de 2002 Reforma Laboral Colombiana

Las versiones electrónicas de los Boletines del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia pueden ser solicitadas sin costo al siguiente e-mail: segusoci@uexternado.edu.co