

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA**

**Facultad de Economía y Relaciones Internacionales**

**Programa de doctorado en Estudios del Desarrollo Global**



Nueva Institucionalidad Sindical en los Puertos de Buenaventura en Colombia y  
Manzanillo en México.

Tesis que para obtener el grado de  
Doctor en Estudios del Desarrollo Global

**Presenta:**

Carlos Alberto Palacios Sinisterra

**Director:**

Phd. Santos López Leyva

Tijuana, Baja California, 2023

## INDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	<b>7</b>
<i>CAPÍTULO 1</i> .....	<b>15</b>
<i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i> .....	<b>15</b>
1.1 Preguntas de Investigación .....	27
1.1.1 Pregunta General .....	27
1.1.2 Preguntas Específicas .....	27
1.2 1.Objetivos.....	28
1.2.1 Objetivo General.....	28
1.2.2 Objetivos Específicos .....	28
<i>CAPÍTULO 2</i> .....	<b>29</b>
<i>MARCO CONCEPTUAL</i> .....	<b>29</b>
2.1 NEOINSTITUCIONALISMO .....	29
2.2 GLOBALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO.....	49
2.2.1 Dinámicas del Mercado Neoliberal .....	54
2.3 CORPORATIVISMO, MERCADO LABORAL Y SINDICALISMO .....	63
2.3.1 El Corporativismo de Estado .....	64
2.3.2 El Mercado Laboral .....	77
2.3.3 El trabajo Decente como Derecho .....	93
<i>CAPÍTULO III</i> .....	<b>100</b>

<i>METODOLOGÍA</i> .....	<b>100</b>
<i>CAPÍTULO IV</i> .....	<b>106</b>
<i>REFORMAS INSTITUCIONALES DE LA DÉCADA DEL NOVENTA EN MÉXICO Y COLOMBIA</i> .....	<b>106</b>
4.1    LAS REFORMAS INSTITUCIONALES EN MÉXICO.....	112
4.2    REFORMAS INSTITUCIONALES EN COLOMBIA.....	119
<i>CAPITULO V</i> .....	<b>136</b>
<i>BREVE RECONSTRUCCIÓN DE LA TRAYECTORIA DE LOS SINDICATOS UNIÓN DE ESTIBADORES DEL PACÍFICO Y SINTEMAR</i> .....	<b>136</b>
5.1    El Caso de La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico.....	138
5.1.2    Principales Mecanismos de Lucha Sindical de La Unión de Estibadores del Pacífico. ....	178
5.2    El Caso del Sindicato de Puertos de Colombia Buenaventura -SINTEMAR ....	180
5.2.1    Principales Mecanismos de Lucha Sindical de SINTEMAR. ....	193
<i>CAPITULO VI</i> .....	<b>232</b>
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT) COMO MECANISMO DE MEDIACIÓN EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES EN EL ESTADO CORPORATIVISTA.....	232
6.1    El Contrato Colectivo de Trabajo en México.....	233
6.2    El Contrato Colectivo de Trabajo en Colombia .....	239
<i>CONCLUSIONES</i> .....	<b>244</b>

*REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS*..... **260**

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.1. Comparativo de los Puertos de Buenaventura y Manzanillo.....</i>	<b>27</b>
<i>Tabla 3.1 Dimensiones y Categorías de la Investigación.....</i>	<b>102</b>
<i>Tabla 5.1 Dinámicas de las Cesiones Portuarias en Manzanillo.....</i>	<b>145</b>
<i>Tabla 5.2 Flujos de Movimiento en el Puerto de Manzanillo Entre 1994 y 2005 .....</i>	<b>146</b>
<i>Tabla 5.3 Distribución de los Trabajadores Según Tipo de Vinculación Laboral en la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico. ....</i>	<b>151</b>
<i>Tabla 5.4 Relación de Tarifas y Horarios de Trabajo en Manzanillo .....</i>	<b>161</b>
<i>Tabla 5.5 Distribución de los Trabajadores Según Tipo de Vinculación Laboral en SSA México. ....</i>	<b>163</b>
<i>Tabla 5.1.6 Empresas Concesionarias y Prestadoras de Maniobras Que Operan Dentro Del Puerto De Manzanillo, 1996 .....</i>	<b>170</b>
<i>Tabla 5.2.1 Principales Luchas Sindicales de SINTEMAR entre 1960 y 1979 .....</i>	<b>200</b>
<i>Tabla 5.2.2 Grupos de Producción en Puerto de Colombia en 1993 .....</i>	<b>206</b>
<i>Tabla 5.2.3 Empresas Privatizadas En Colombia Entre 1990-2015 (Casos Representativos) .....</i>	<b>209</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 4.2.1 Balanza Comercial de Minerales Colombia 2000-2012 (US\$ Millones).....</i>	<b>133</b>
<i>Figura 4.2.2 Principales exportaciones de Colombia a EEUU, año 2012 .....</i>	<b>133</b>
<i>Figura 4.2.3 Balanza Comercial Industria Liviana (US\$ Millones) .....</i>	<b>135</b>
<i>Figura 5.1.1 Crítica a la Forma Como Cecilio Lepe se Convirtió en el Candidato del PRI a la Presidencia de la Municipalidad de Manzanillo .....</i>	<b>156</b>
<i>Figura 5.1.2 Pirámide Poblacional de Manzanillo para 1995 .....</i>	<b>166</b>
<i>Figura 5.1.3 Carta Abierta de Luis Amador contra la Unión de Jornaleros y Estibadores del Pacífico .....</i>	<b>171</b>
<i>Figura 5.2.1 Hijo menor de Eduardo Solís, presidente de SINTEMAR, le da la mano al Ministro de Obras Públicas y Transporte, Juan Felipe Gaviria (1991). .....</i>	<b>215</b>
<i>Figura 5.2.2 Foto de Miembros de las Juntas Directivas Sindicales de Puertos de Colombia en Bogotá, 1991. ....</i>	<b>222</b>
<i>Figura 5.2.3 Pirámide Poblacional de Buenaventura para 1993 .....</i>	<b>226</b>

## **Agradecimientos**

El presente trabajo no habría sido posible sin la maravillosa oportunidad que me brindó La Universidad Autónoma de Baja California (UABC), centro del cual me siento orgulloso de haber hecho parte como estudiante, y el muy generoso apoyo de CONACYT, que subvencionó tanto mi estadía en México como mi proceso de investigación, esta lista de agradecimientos estaría incompleta y sería injusta si no le reconociera, a personas que fueron claves durante mi proceso formativo en el doctorado, su rol y acompañamiento, sus consejos y valiosos aportes, su preocupación por mi bienestar durante el tiempo que estuve en la UABC, estas personas son la doctora Martha Jaramillo, quien no sólo me orientó sino que me trató como uno más de su familia, Santos López Leiva quien hasta el último momento de este proceso me acompañó para llegar a feliz puerto, Gianandrea Nodari por su apoyo y motivación para seguir adelante con mi investigación a pesar de las dificultades, David Rocha y Ana Bárbara Mungaray por la confianza en mi capacidad y su presteza para dar continuidad a mi proceso formativo.

En el ámbito de lo personal este proceso constituye un sueño, un largo sueño que implicó muchos sacrificios no solo para mí, sino para la gente que me quiere y sin cuyo apoyo tampoco habría podido cristalizar este proyecto. Agradezco desde el fondo de mi corazón a mi amada esposa Mercedes Molineros Ortiz por su paciencia, por impulsarme a seguir adelante en medio de las dificultades, por esperarme pacientemente y por comprender mi debilidad, a mi madre Carmen Elvira Sinisterra Hurtado por ser la voz incansable de mi conciencia que impulsa a superarme cada día más. A mi gran amiga Maritza Caicedo que hizo posible esta oportunidad. A mi nueva familia en México; Gabriel Martínez, Roberto Gutiérrez y Patricia Villaseñor, personas muy especiales que siempre estarán en mi corazón.

## **Resumen**

El auge del proceso de globalización, que tiene lugar especialmente en la década de los años noventa, trajo consigo aparejado un conjunto de cambios institucionales que hicieron evidente la importancia del Estado en el desarrollo económico de los países. Estos cambios estuvieron encaminados a generar estrategias que permitieran mejorar las oportunidades para que los países latinoamericanos pudieran participar de los beneficios que traería la globalización.

El presente trabajo intenta comprender la forma en que la organización sindical portuaria, que históricamente se había ocupado sólo de la circulación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, ahora se enfrenta a una ruptura radical de los elementos que constituyeron la base de su poder dentro del modelo del Estado corporativista, esto es la destrucción de la estabilidad laboral o el pleno empleo como consecuencia de la implementación de las políticas de modernización institucional que tuvo lugar en la década del noventa como estrategia para participar de los beneficios que se esperaba, traería el proceso de globalización. Compara las maneras en las que este proceso se llevó a cabo, tanto en Colombia como en México, y analiza tanto su impacto dentro de las organizaciones sindicales portuarias como las estrategias de lucha que éstas se plantearon para hacer frente a este proceso, a partir del estudio de los casos de “La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico” del puerto de Manzanillo, en México, y SINTEMAR, en el puerto de Buenaventura, en Colombia.

**Palabras clave:** Neoinstitucionalismo, Globalización, Corporativismo, Mercado Laboral, Sindicalismo Portuario.

## **Abstract**

The rise of the globalization process, which took place especially in the 1990s, brought with it a set of institutional changes that made evident the importance of the State in the economic development of countries. These changes were aimed at generating strategies that would improve opportunities for Latin American countries to participate in the benefits that globalization would bring.

The present work tries to understand the way in which the port union organization, which historically had dealt only with the circulation of the labor force in the labor market, now faces a radical rupture of the elements that constituted the base of its power. within the model of the corporatist State, this is the destruction of labor stability or full employment as a consequence of the implementation of the institutional modernization policies that took place in the nineties as a strategy to participate in the benefits that were expected to bring the globalization process.

It compares the ways in which this process was carried out, both in Colombia and in Mexico, and analyzes both its impact within the port union organizations and the strategies of struggle that they developed to face this process, from the study of the cases of “La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico” in the port of Manzanillo, in Mexico, and SINTEMAR, in the port of Buenaventura, in Colombia.

**Key words:** Neo-institutionalism, Globalization, Corporatism, Labor Market, Port Unionism.

## INTRODUCCIÓN

El auge del proceso de globalización, que tiene lugar especialmente en la década de los años noventa, trajo consigo aparejado un conjunto de cambios institucionales que hicieron evidente la importancia del Estado en el desarrollo económico de los países. Muchos de estos cambios tienen como colofón de fondo la necesidad de generar estrategias para participar de los beneficios de la globalización. Sin embargo, también la de tensiones y conflictos derivados de las políticas de reforma institucional que los Estados implementaron para alcanzar este propósito. Este asunto abre un complejo debate frente a hasta qué punto las políticas estatales, implementadas en ese momento, contribuyeron o no con la generación de procesos de desigualdad aún mayores a los previamente existentes y cómo la implementación de este tipo de políticas afectó los mercados laborales en los países. Estos dos elementos encuadran con la reflexión sobre la salud de la soberanía de los Estados en el contexto de la globalización y la relación que esto tiene con el bienestar de la población, en especial, de las clases trabajadoras que vieron en este tiempo como se disolvió la estabilidad laboral y las garantías sociales que a través de arduas luchas habían conseguido.

Dado que la globalización implicó, entre otras cosas, un crecimiento importante del comercio mundial, es decir, un aumento del intercambio de mercancías, uno de los sectores en los que estos cambios institucionales se surtieron con mayor celeridad fue en el portuario. Los puertos históricamente fueron la punta de lanza de estos procesos de intercambio comercial, y durante este proceso de aperturas económicas que implementaron los países siguieron jugando un papel relevante. Pero fueron también uno de los sectores en los que mayor impacto tuvo las políticas estatales de modernización económica de la década de los

noventa, que implicaron profundos cambios en las condiciones laborales de los trabajadores portuarios.

En el corazón de las reformas institucionales, para estimular la competitividad en un mercado globalizado, aspectos como la reducción de los costos laborales y la eliminación de las rigideces en el mercado laboral, fueron claves. Los datos, sin embargo, muestran que, aunque se generó crecimiento en las economías, no siempre este se tradujo en mejores procesos redistributivos para la población. Y en especial, no en mejores condiciones para los trabajadores que, por las nuevas exigencias del mercado y los enormes avances tecnológicos, vieron cómo se perdieron puestos mientras simultáneamente su trabajo perdió valor en el mercado. La disolución de las garantías laborales también impactó los entornos locales.

De hecho, según el Informe Sobre la Desigualdad Mundial, se ha presentado un incremento de la desigualdad especialmente a partir de la década del 80, al respecto señala que “en décadas recientes, la desigualdad de ingresos se ha incrementado en prácticamente todos los países, pero a distintas velocidades, sugiriendo así que las instituciones y políticas son relevantes para influir en la desigualdad” (Alvaredo, 2018, p.5). El informe también destaca a Europa como la región menos desigual en contraste con regiones como América Latina y Oriente Medio, donde es especialmente mayor. Es un hecho la relación existente entre la calidad de vida de los habitantes de las ciudades puerto y el carácter de las decisiones estatales.

El presente trabajo intenta, a partir de un análisis con perspectiva comparada entre los puertos de Buenaventura en Colombia y Manzanillo en México, comprender la forma en que la organización sindical, que históricamente se había ocupado sólo de la circulación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral portuario, ahora se enfrenta a una ruptura radical de los elementos que constituyeron la base de su poder dentro del modelo del Estado

corporativista, esto es la destrucción de la estabilidad laboral o el pleno empleo como consecuencia de la implementación de las políticas de modernización institucional en la década del noventa.

Tal ruptura ha obligado a que las organizaciones sindicales tengan que reinventarse y generar una nueva institucionalidad o repertorios de acción sindical, para mantener la legitimidad de la representación de la fuerza laboral portuaria, para no perder así su capacidad de interlocución ante el Estado.

La presente investigación pretende identificar los elementos emergentes que dan forma a la institucionalidad (repertorios de acción) sindical que se ha construido, particularmente en el sector portuario, en el marco de estos procesos de globalización que tuvieron lugar en la década del noventa. Para esto en el primer capítulo se hace la presentación del problema y los objetivos.

En el segundo capítulo se hace la presentación de los presupuestos teóricos que orientan la investigación; en este se desarrollan los conceptos de neoinstitucionalismo desde la perspectiva de North (1993), Romero (1999), Powell y DiMaggio (1984). El de globalización y globalismo entendido desde Keohane (2000) y neoliberalismo desde Escalante (2016). Otro concepto que resulta central es el de corporativismo, que constituye el marco político en el que se crean las condiciones institucionales que permiten al Estado latinoamericano evadir el conflicto social y construir los acuerdos con el sector empresarial y la organización sindical frente a las formas de organizar el trabajo, es decir, establece los condicionantes que dan forma al mercado laboral, esta discusión es alimentada con las perspectivas de Schmitter (1985), O'Donnell (1975), Agudelo (2005), Offe (1988), Figueroa y Tuta (2005), entre otros. En relación al concepto de mercado laboral, se explicitan las discusiones en torno a la forma cómo éste ha sido entendido, desde la microeconomía hasta la perspectiva neoinstitucionalista o sociológica

apoyado en Pries (1997), Ostron (2010), y Rojas (2017). Para luego tratar de vincular el concepto de trabajo, desde la perspectiva del enfoque de derechos y en articulación con el concepto de trabajo decente, propuesto por la OIT, en cuya gestión la organización sindical puede llegar a cumplir un muy importante papel, este es abordado desde la perspectiva de Caicedo (2019), Galvez (2011), Benach (2010) y Somavía (2014).

En el capítulo tres se presenta la metodología, que tiene un enfoque cualitativo y se apoya en dos herramientas de recolección de información; de un lado la revisión de fuentes documentales. Para el caso de Manzanillo se hizo la revisión de algunas publicaciones periódicas como “El Diario de Colima” y “El Correo de Manzanillo”, se revisó el periodo comprendido entre 1996 y 2010, que corresponde al momento más intenso del proceso de modernización tanto en México como Colombia. También se revisó en el Archivo Histórico de Colima las “comunicaciones oficiales del Estado” para este mismo periodo. Mientras que en el caso del puerto de Buenaventura se hizo revisión de publicaciones de la “Revista Semana”, y del periódico local “El Puerto” de ese mismo periodo. De otro lado, se hizo entrevistas a los dirigentes de las organizaciones sindicales. La triangulación de los testimonios con la información obtenida de las fuentes documentales permitió dar equilibrio al relato que se construyó sobre cada una de las organizaciones sindicales estudiadas.

En el capítulo cuatro se hace el análisis del conjunto de reformas institucionales que se implementaron durante la década del noventa en América Latina, haciendo especial énfasis en las particularidades que este proceso tuvo en México y Colombia, para evidenciar sus impactos en el mercado laboral.

En el capítulo cinco se hace una breve reconstrucción de la trayectoria de los sindicatos “Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico” que operaba en el puerto de Manzanillo durante la década del noventa y “SINTEMAR” en el caso del puerto de Buenaventura. La reconstrucción

de las trayectorias de las organizaciones hace evidente aspectos claves de la investigación como son las estrategias de lucha sindical que estas emplearon durante la privatización, el papel cumplido por los líderes en sus juntas directivas, su relación con las instancias de gubernamentales de orden nacional, el tipo de conflictos laborales que se presentaban, el impacto social generado por privatización en los entornos sociales que rodean estos puertos, las influencias políticas en las que se sustentó la acción de estas organizaciones sindicales, entre otros aspectos. Y en el último apartado se presentan las conclusiones de la investigación.

## CAPÍTULO 1

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En 1969 la Comisión de Transportes Interiores de la OIT, cita a una reunión técnica tripartita para tratar los problemas sociales que se empezaban a producir en el mercado laboral portuario, como consecuencia de los cambios generados por las nuevas tecnologías en las formas de manejo de la carga (OIT, 2002, pp.2-3). En efecto, uno de los cambios más simples y revolucionarios fue el introducido por Malcom McLean en 1956, quien creó el contenedor de 20 pies, y al hacerlo estableció un sistema estándar que permitía la movilización fácil y rápida de la carga, reduciendo los tiempos y costos de manejo, pero también reduciendo el número de personal estibador requerido para las maniobras en el muelle.

La reunión tuvo lugar en Rotterdam, por una razón y es que ese era para la época el puerto más importante, no solo de Europa sino del mundo, y muchos de los fenómenos que se abordaron en esta reunión estaban teniendo lugar ahí. Donde los crecientes avances tecnológicos estaban poniendo en peligro el empleo de los trabajadores portuarios.

En la reunión se debatió sobre las funciones respectivas de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la adopción y aplicación de medidas sociales tendientes a evitar las consecuencias desfavorables de la introducción de nuevos métodos de manipulación (OIT, 2002, p.5).

Lo que se hacía evidente era el hecho de que estos cambios estaban generando procesos de destrucción creativa del empleo en este sector, con un agravante, es que una de las características del trabajo portuario es su corta temporalidad. Desde ese momento este tema marcaría de forma determinante la agenda de la organización sindical en Europa y el mundo.

Para ese momento, un aspecto central de las discusiones se centró en la necesidad de reforzar la estabilidad laboral de los trabajadores portuarios. Con la intensificación, a finales de la década del 80, de los procesos de flexibilización y el cambio normativo que trajo aparejado se reorganizaron los procesos productivos y empezó un proceso sistemático de destrucción del pleno empleo. Justamente la ausencia de estabilidad laboral y luego la calidad del empleo serán temas recurrentes de los diversos debates y discusiones que sobre el mercado laboral portuario van a plantear las organizaciones sindicales, en la mayoría de los países, un fenómeno vigente hasta nuestros días. Proceso en el que el Estado ha tenido una relevancia excepcional.

En el caso de Europa, una nueva dimensión de la lucha sindical aparece después con la intensificación de la globalización a finales de los noventa. En el 2001, algunos sectores del empresariado portuario europeo propusieron la Directiva *sobre el acceso al mercado de los servicios portuarios en febrero de 2001* (Directiva CEC 2001), era un mecanismo destinado a reducir los costos de mano de obra de las operaciones portuarias, porque a juicio de las navieras y armadores, estos eran injustificadamente altos. Y como en otros contextos globales, afectaban la competitividad del sector. Ante esta propuesta se desató lo que Turnbull denomina la “*Guerra en las costas de Europa*” a través de la cual la acción sindical portuaria genera una serie de estrategias para hacer frente a esta directiva.

El proceso implicó varios elementos de lucha importantes como, por ejemplo, entender que esta batalla no se podía ganar en el orden de lo nacional, y que era necesario plantear la lucha en el nivel supranacional, es decir, a nivel de la Unión Europea, lo que supuso también generar estrategias de articulación supranacionales y multiniveles del movimiento sindical. Los sindicatos tuvieron que replantearse su identidad, en otrora basada en lo nacional, para generar un proceso de acción coordinado del movimiento sindical portuario en Europa.

Fue también el momento de encarar sus profundas diferencias y construir acuerdos por un objetivo común, lograr detener un proyecto que pretendía la precarización laboral inmediata y destruir sus empleos en el largo plazo. A pesar del enorme poder político y económico de los armadores y las empresas navieras, que fueron quienes propusieron la Directiva, la presión social que generó el sindicato internacional portuario de Europa logró echar por tierra esta normativa. En noviembre de 2003 el Parlamento Europeo (PE) finalmente rechazó la directiva propuesta.

Más recientemente en el 2017 se presentó una protesta de los estibadores de Andalucía en España, en el puerto de Algeciras, por el cambio en las condiciones laborales. Los trabajadores portuarios de Algeciras cerraron el muelle y no hubo servicio para el barco Madrid Maersk, que pertenece a una de las empresas navieras más grandes y poderosas del mundo, la compañía holandesa Maersk. La embarcación tuvo que tomar rumbo a Bélgica, donde no pudo atracar porque los portuarios belgas se solidarizaron con los españoles, luego pretendió ir al Reino Unido y también estos se solidarizaron, intentó ir a Holanda al puerto de Rotterdam y también ahí los trabajadores portuarios se solidarizaron. Lo que evidencia cómo se han ido tejiendo estas formas de relacionamiento entre los trabajadores portuarios europeos después de lo que significó la Directiva CEC 2001 y ante la creciente amenaza que parece existir alrededor del mercado laboral portuario.

Es evidente que, durante mucho tiempo, la fuerza de la organización sindical y un sistema jurídico benigno, en la mayor parte de Europa, permitió a los trabajadores definir sus propios procesos de contratación al amparo de un modelo de Estado proteccionista. En contraste, en América Latina, y más particularmente en Colombia y México, donde el proceso de globalización se anida a través de la apertura económica que tiene lugar en la década del noventa, los sindicatos no pudieron hacer mucho frente a la fuerza avasalladora que estas

decisiones tuvieron, no solo en el mercado laboral portuario, sino en el mercado laboral en general.

Bajo la justificación de hacer más competitivo el país, en el concierto internacional, se flexibilizó las políticas laborales a través de diferentes herramientas como la apertura económica y el conjunto de instrumentos y reformas normativas que la acompañaron. La más importante para el mercado laboral, en el caso colombiano, fue la reforma al Código Sustantivo de Trabajo y Seguridad Social a través de la ley 50 de 1990. Fue el momento en el que se crearon las condiciones reales para que la tercerización pusiera en jaque la estabilidad laboral. En términos de los aperturistas, esta reforma permitió la flexibilización del mercado laboral a través de la reducción de los costos transaccionales. Introdujo la figura de los contratos a término fijo, pues anteriormente eran a término indefinido, y las empresas de servicios temporales, entre otras medidas que condujeron a la inestabilidad laboral en todos los sectores, pero en el caso de los puertos su impacto fue especialmente lesivo.

Las reformas realizadas tuvieron varios frentes; por un lado, en el orden de lo institucional, se planteó la reducción del Estado y la limitación de sus funciones a controlar y vigilar, por eso el gobierno colombiano aprobó la ley 01 de 1990 mediante la cual se creó el marco jurídico para la privatización de la empresa Puertos de Colombia, que tenía bajo su control los puertos más importantes del país. Para desarrollar las funciones de control y vigilancia se creó la Superintendencia de Puertos y Transporte, con lo cual se produjo también un nuevo modelo de gestión portuaria, dado que la administración de los puertos dejó de estar en manos del Estado para pasar a manos de las Sociedades Portuarias Regionales (SPR), constituidas en su mayor proporción por capitales privados. Lo que también fue una novedad pues éstas no sólo se encargarían de la administración y operación, sino también de su mantenimiento y la contratación del personal. Para el desarrollo de sus funciones las sociedades

portuarias contrataron “operadores portuarios”; una gama amplia de pequeñas empresas asociativas a través de las cuales se fueron tercerizando las funciones sustantivas que les correspondía desarrollar. De esta forma lograron evadir las responsabilidades y compromisos que supone toda la carga de seguridad social de los trabajadores.

Es decir, quienes desarrollan las funciones principales, salvo las administrativas, en los puertos colombianos no son trabajadores directos de las Sociedades Portuarias Regionales (SPR), sino lo que se conoce como Empresas Asociativas de Trabajo (EAT). La mayoría de las cuales no tiene la capacidad de garantizar ni los más mínimos derechos a sus afiliados. Bajo esta cuestionada figura el trabajador se presenta como socio de la empresa, de ahí que los riesgos de la actividad que desarrolla recaen directamente sobre él y no en la Sociedad Portuaria Regional para la que lleva a cabo el trabajo. Al trabajador en esta figura se le conoce como trabajador en misión, es decir, es como si el trabajador fuera prestado por la EAT a la SPR para desarrollar, lo que la ley define como actividades temporales. La realidad es que estos trabajadores “en misión” llevan a cabo tareas misionales, lo que de hecho está prohibido por la ley. Sin embargo, la acción del Estado para corregir esta situación ha sido menos que negligente.

El trabajador en misión es víctima del contrato a término fijo cuya duración es tan variable como la frecuencia con la que arriban los barcos al puerto. Tampoco se cuenta con una reglamentación que regule el desarrollo de las actividades en los puertos; temas como la intensidad en los tiempos de trabajo, que constituye un grave factor de seguridad, no tiene relevancia. No existe un registro de los trabajadores que permita certificar su cualificación en las funciones que desarrolla como sí existe en otros países, como Holanda, por ejemplo. Un trabajador puede laborar de manera continua dos o tres días, no puede parar mientras el barco no sea descargado y cargado. Lo que ha traído un aumento en la accidentalidad. Accidentes por

los que no responde nadie, debido a las condiciones de la contratación. De ahí quedan familias completas desamparadas cuando el jefe, proveedor del hogar, muere o queda en situación de discapacidad. Producto de los giros discursivos en los lenguajes institucionales que alientan los procesos de trabajo independiente, ahora se les llama con frecuencia, colaboradores, estos pueden ser externos o internos.

Al igual que en el resto de América Latina, los procesos de flexibilización en México, generaron la transformación del marco normativo que regulaba las relaciones laborales. Y como en el resto de los países el pleno empleo, con las condiciones de garantías sociales que le caracterizan, estarían vigentes hasta el final de los años 70, luego los cambios institucionales que vendrían de las luchas por mejorar la competitividad económica del país pondrían en cuestión tales beneficios. Aunque el pleno empleo no cobijaba al conjunto de la sociedad sino a un sector, permitió consolidar una base social importante como para conferir un poder político preponderante a la organización sindical.

La organización sindical, que históricamente se había ocupado sólo de la circulación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, ahora se enfrentaba a una ruptura radical de los elementos que configuraron la base de su poder, la destrucción de la estabilidad laboral. Los patrones de contratación de la Revolución mexicana se articularon con las relaciones corporativistas del Estado, de ahí que los temas vinculados con la forma de realización de los contratos de trabajo fueran temas de la gestión del Estado.

Las fuerzas políticas en turno entendían las potencialidades que, para su conservación, ofrecía esta relación simbiótica entre sindicalismo y Estado. Lo que generó cierta estabilidad económica que hizo posible la consolidación de un mercado interno, hasta la crisis del modelo de Sustitución de Importaciones por Industrialización (ISI) hacia comienzos de la década del 80. Según Bouzas y de la Garza (1998), el proceso de flexibilización laboral empezó en México

en 1982, cuando se hicieron los primeros contratos colectivos con estas características, estos fueron el de DINA y el segundo fue el del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) en 1984 (p. 16). Aseguran los autores que, para ese momento, nadie conocía ese tipo de contratación con lo cual “ni siquiera había un término para referirse a ese proceso” (p. 16). Este, fue un periodo conflictivo, porque los empresarios entendieron la flexibilización como “desregulación y unilateralidad en las decisiones de la producción” (p. 17). Para superar la situación de conflicto social que se desencadenó el Estado asignó “un papel en el nuevo modelo neoliberal” (p. 17) al sindicalismo.

Entonces apareció el discurso acerca del nuevo sindicalismo, de la democracia industrial a la manera neoliberal, del Acuerdo para la Elevación de la Productividad, de los convenios de productividad. Parecía que era posible resolver al menos en parte la contradicción entre el libre mercado, incluyendo el del trabajo, y participación sindical. Es decir, parecía posible un sindicalismo neoliberal; más aún, la existencia del corporativismo neoliberal. La contradicción parecía resolverse en dos niveles: en el macroeconómico y en el macropolítico, permaneciendo el sindicato como aliado del Estado (Bouzas y de la Garza, 1998, p. 17).

Aunque los trabajadores perderían el aumento real de sus salarios, lo que el “Estado les ofrecía era un pacto para negociar y difundir los convenios por productividad en los que las empresas reconociesen a los sindicatos como copartícipes del mejoramiento de la productividad; a cambio los trabajadores recibirían bonos” (Bouzas y de la Garza, 1998:17-18). La modificación en 1992 del artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo a través del artículo No.123 y de las fracciones XXI y XXII del apartado A, fue clave en este proceso de modernización institucional, pues con su modificación se dio cabida a otras figuras que no existían en la normatividad mexicana como los contratos por honorarios que son en realidad

contratos a término fijo, contratos a prueba y la introducción de causales para el despido y excepciones para no pagar indemnización, y en caso de hacerlo que sea hasta de tres meses, cuando en el pasado existía la obligatoriedad del Estado de garantizar el pleno empleo. Con la nueva normatividad el empleador podía dar por terminada la relación contractual sin más consecuencia que, en el peor de los casos, pagar una indemnización de tres meses. Ese hecho destruyó el derecho a la estabilidad laboral que dominó durante el periodo del Estado de Bienestar (Rivera y Rivera, 2017).

Debido a una serie de conflictos que se van a presentar entre las organizaciones sindicales que operaban en algunos puertos mexicanos y ante la pérdida de competitividad de éstos se crea en 1989, como un organismo descentralizado, la Administración de Puertos Mexicanos (Puertomex), a la que fueron transferidos como activos las infraestructuras portuarias y las funciones de control de los recursos humanos y financieros para garantizar la eficiencia del sector. Esta decisión se articula con el conjunto de reformas institucionales que está sufriendo el país hacia comienzos de la década del 90 y que apuntaba, como en el caso colombiano, a mejorar la capacidad del país para exportar y participar de los beneficios del proceso globalizador.

Estas decisiones se tomaron durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari. Según Domínguez y López, (s.f), Puertomex, también tenía como misión desarrollar la política portuaria del país. Sus metas se orientaron a incrementar la eficiencia en el manejo de contenedores, construir y poner en funcionamiento tres nuevos puertos (Progreso en Yucatán, Topolobampo en Sinaloa y Pichilingue en Baja California Sur), lograr que en 1992 los puertos en el Pacífico (Manzanillo y Lázaro Cárdenas) y en el Caribe (Altamira y Veracruz) alcancen niveles internacionales de productividad. Así mismo, concluir las nuevas instalaciones para impulsar el creciente turismo marítimo, lo que significaba construir muelles de cruceros (en

Ensenada, Progreso y Puerto Vallarta). Y finalmente, impulsar la participación privada para ampliar el desarrollo del sistema portuario (p. 284). En este sentido este modelo guarda enorme similitud con el modelo colombiano.

Aunque este conjunto de reformas, tanto en Colombia como en México, se disfrazan bajo el discurso de modernización para la competitividad, lo que de fondo parece existir es la intención de reducir el poder que las organizaciones sindicales tienen sobre la organización del trabajo en los puertos. En el caso mexicano, la radicalidad de medidas como la “requisa” implementada en 1991 “intentaba mostrar a los trabajadores portuarios como incapaces de sostener un diálogo sobre las prioridades del país, antes que sobre sus propios intereses” (Domínguez y López, (s.f, p. 287). Tal situación dividió a la organización sindical, para un sector esto, es decir, “la privatización obedeció más a intereses políticos que a una medida técnica que reconvirtiera la fuerza de trabajo, como en otros países” (p. 287). Mientras que, para otro sector, “las principales exigencias en la coyuntura giraron alrededor de mantener el control de la representación y el rechazo a incluir en ella a los trabajadores eventuales” (p. 287-288). Es decir, los trabajadores terminaron enfrentados unos con otros.

La requisa significó la liquidación de las empresas mixtas que se ocupaban de la administración y manejo de los puertos, la desaparición de muchas organizaciones sindicales y la ruptura de los contratos colectivos de trabajo. Fue la desaparición de los beneficios y garantías que los estibadores y trabajadores portuarios habían tenido hasta ese momento lo que fracturó el vínculo de solidaridad con la empresa. Es decir, se produce la pérdida de estabilidad y la pauperización de las condiciones de contratación. Aspecto este que se va a traducir en la polarización de las relaciones laborales entre los antiguos trabajadores, que venían del viejo esquema, y ahora deben competir con los trabajadores que entran con los nuevos cambios

normativos (Domínguez y López, (s.f), p. 289). Estas decisiones no solo pretendían aumentar la capacidad de exportar, como ya se ha señalado, sino también atraer inversión extranjera.

Pero existe un telón de fondo en el que estas reformas institucionales que están teniendo lugar se sustentan. Durante la década del noventa se presenta un importante crecimiento del comercio internacional gracias a “las corrientes internacionales de capital, y en particular de inversiones extranjeras directas, que sostuvieron la fuerte expansión comercial en la segunda mitad del decenio de 1990” (WTO, 2001, p.10). Según el Centro de Investigación de la Economía Mundial

Desde 1985 hasta el 2000, en todos los años, el comercio internacional observó tasas de crecimiento claramente superiores a la dinámica del PIB mundial, llegando a ser la diferencia de nada menos que siete puntos porcentuales en 1994 y 2000. A lo largo de toda la década del noventa, el intercambio comercial global creció de forma constante, a una tasa superior al 6% por año, interrumpida en el 2001 por el estallido de la burbuja de las tecnologías de la información, la crisis económica que afectó simultáneamente a los tres centros del poder mundial y los acontecimientos del 11 de septiembre (2004, p.6).

El auge del proceso de globalización, llevó a la dirigencia política latinoamericana a creer que América Latina podía también beneficiarse de la bonaza que traería la globalización si reajustaba el modelo corporativista para que permitiera poner la fuerza laboral en función de las dinámicas de un mercado cada vez más competitivo. Proyecto ante el cual la organización sindical se empezó a ver como un factor retardante del desarrollo.

En consecuencia, en el paisaje industrial moderno donde la antigua geografía de las certezas de las relaciones laborales se desgarró por la globalización, los sindicatos ahora son retratados como “actores pasivos”, respondiendo a las presiones económicas y fuerzas

sociales, aparentemente sin capacidad independiente para dar forma a eventos o determinar resultados (Locke *et al*, 1995: xiii en Turnbull, 2006, p. 9).

Lo cierto es que la tensión espacial, que como marco de relaciones sociales se produce en la globalización, también supone la extensión tanto de los conflictos como de las formas de trabajo de las empresas y de los sindicatos de unos territorios a otros. Es decir, supone también otras oportunidades para la acción sindical, esto se ha visto en los sindicatos europeos, pero no está tan claro cómo se ha venido manejando en el contexto portuario latinoamericano. De hecho, los trabajos de Turnbull sobre los sindicatos portuarios europeos y de Norteamérica muestran cómo, a pesar de las dificultades para la articulación de acciones de los trabajadores a nivel global, estos se sirven de las organizaciones internacionales para generar procesos de acciones coordinadas en el reclamo de derechos, por ejemplo, a través de la OIT y la Comisión Europea (2010).

El rompimiento de las promesas de la estabilidad laboral ha puesto en cuestión la, en otrora, hegemonía de la organización sindical como depositaria del monopolio de la representación de los intereses de los trabajadores ante los dueños de los medios de producción y ante el Estado mismo. Para el caso particular del sector que nos ocupa, el debilitamiento de la organización sindical como espacio de representación de intereses de la clase trabajadora, se ha traducido también en aumento de la desigualdad social en los contextos territoriales en los que se localizan los puertos. De manera tardía los sindicatos han empezado a comprender los inconvenientes de lo que significó estar incrustados en el nivel nacional, lo que limitó su capacidad de escalar, es decir, cambiar los marcos de actuación pasando de la escala local a la escala global con la misma rapidez que se fueron transformando los procesos productivos por las condiciones que ha ido creando la globalización.

Por lo anterior, la presente investigación pretende identificar los elementos emergentes que dan forma a la institucionalidad o repertorios de acción sindical que se ha construido frente

a los efectos del proceso de globalización en el pleno empleo, particularmente a partir del estudio de las trayectorias de las organizaciones sindicales que, durante la década del noventa, funcionan en los puertos de Buenaventura, en Colombia y Manzanillo en México. En el primer caso se trata del Sindicato de Puertos de Colombia, que vivió el proceso de privatización de 1993, y tras la liquidación de la empresa emergieron nuevas organizaciones sindicales como el Sindicato Nacional de Logística y Transporte de Buenaventura (SNTT), y en el segundo caso, se trata de La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico adherida a la CROM desde 1923. Estas constituyeron las expresiones de organización sindical más preponderantes en estos puertos para la década del 90 cuando se presentan las reformas institucionales. No está demás aclarar que estos puertos se localizan ambos sobre la cuenca del Pacífico, y comparten una serie de elementos comunes, que los convierten en contextos comparables:

- Tienen una participación muy importante en la economía nacional. El Puerto de Buenaventura lidera la estrategia de integración de Colombia al mercado internacional en el Pacífico, y este mismo rol lo cumple en la actualidad el puerto de Manzanillo para México.
- Constituyen los principales escenarios para facilitar la exportación e importación de mercancías a Asia.
- Existe articulación entre los dos puertos.
- Sufrieron procesos de privatización durante la década del 90.

Tabla 1.1. Comparativo de los Puertos de Buenaventura y Manzanillo

Aspectos	Colombia			México		
Organizaciones sindicales	Sindicato de Puertos de Colombia (1959-1993)	Sindicato Nacional de Logística y Transporte de Buenaventura SNTT (Desde 2008)		Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico adherida a la CROM (Desde 1970)		
	5000 afiliados	3657 afiliados			8000 afiliados	
Periodos	1930-1986 Estado de Bienestar	1987-2010 Neoliberal		1936-1982 Estado de Bienestar	1983-2010 Neoliberal	
Tipo de Relación con el Estado	Corporativismo	Neocorporativismo		Corporativista	Neocorporativismo	
Densidad Sindical (1998-2010)	1998 (13,4%)	2014 (9,2%)	2019 (4,8%)	1998 (16,6%)	2010 (13,8%)	2020 (13,2%)
Tipo de puerto	Multipropósito			Multipropósito		
Volumen de carga que moviliza anualmente medido en TEUS	1.369.139 (2018)			3.078.505 (2018)		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos CEPAL, y otras fuentes secundarias.

## 1.1 Preguntas de Investigación

### 1.1.1 Pregunta General

Ante la clara destrucción del pleno empleo que constituía la base del poder sindical, en las organizaciones sindicales Latinoamericanas durante la década del noventa, la pregunta que surge es ¿Cuál es la institucionalidad o repertorios de acción sindical que se construyeron, particularmente en el sector portuario, para hacer frente a estos procesos de globalización que se han llevado a cabo en los puertos de Colombia y México y mantener la legitimidad de la representación de la fuerza laboral portuaria?

### 1.1.2 Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son las trayectorias de las organizaciones sindicales de Manzanillo y Buenaventura?

- ¿Cuáles son las influencias ideológicas en las que se sustentó la acción de estas organizaciones sindicales?
- ¿Cuál fue la dinámica de la acción sindical desplegada por los sindicatos de los puertos de Manzanillo y Buenaventura para hacer frente al proceso de modernización que tuvo lugar durante la década del 90?

## **1.2 1.Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Identificar los elementos emergentes que dan forma a la institucionalidad (repertorios de acción) sindical que se ha construido, particularmente en el sector portuario, en el marco de estos procesos de globalización que tuvieron lugar en la década del noventa.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Analizar el marco institucional en el que se llevó a cabo la modernización de la década del noventa en México y Colombia.
- Reconstruir las trayectorias de las organizaciones sindicales Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico de Manzanillo y SINTEMAR de Buenaventura hasta la década del noventa.
- Identificar las influencias políticas en las que se sustentó la acción de estas organizaciones sindicales.
- Describir la dinámica de la acción sindical desplegada por los sindicatos de los puertos de Manzanillo y Buenaventura para hacer frente al proceso de modernización que tuvo lugar durante la década del 90.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO CONCEPTUAL**

La primera parte de este marco reflexiona sobre los conceptos de globalización y neoliberalismo, tratando de mostrar su relación con la reorganización del proceso productivo y la destrucción del trabajo estable que constituyó la piedra angular sobre la que se erigió el poder de la organización sindical. La presente investigación también se han planteado algunas categorías claves que a continuación se intentan definir, a fin de establecer los elementos centrales que configuran el problema de investigación desde la perspectiva interpretativa que propone el neoinstitucionalismo. Si bien, esta investigación se inscribe en este andamiaje teórico no emplea la totalidad de sus presupuestos conceptuales, sino que elige aquellos que contribuyen a dar forma al objeto de estudio, como las categorías de institución, costo transaccional, corporativismo, mercado laboral, trabajo y sindicalismo. A lo largo del presente documento se trata de dilucidar algunas de las discusiones más relevantes en torno a estos conceptos.

#### **2.1 NEOINSTITUCIONALISMO**

Los orígenes del neoinstitucionalismo se encuentran asociados con “el historicismo alemán de finales del siglo XIX y comienzos del XX, y en el institucionalismo norteamericano” (IIG, 1998, p.3) de comienzos del siglo XX, aunque sus afinidades no fueran muchas, fueron recogidas por los neoinstitucionalistas.

El principal autor del historicismo alemán fue Schmoller (1838-1917) quien recogió la tradición de autores como Roscher, Hildebrand y Knies, cuyo trabajo “se orientó a la recopilación de información económica de carácter histórica, excluyendo cualquier utilización explícita de

recursos teóricos previos” (IIG, 1998, p.3), para estos autores la ausencia de evidencia empírica suficiente impedía hacer generalizaciones lo que los llevaba a dudar de las teorías de su tiempo. Por esto plantearon la necesidad de “avanzar por etapas, procediendo primero a la observación empírica, para inducir desde la realidad las lecciones que la historia ofrecía para el futuro” (IIG, 1998, p.3). Desde su perspectiva,

en ningún caso estas observaciones debían tender a la formulación de "leyes" sociales infalibles que crearan un marco teórico general para la economía, ya que, según afirmaban, el ejercicio de la libertad humana impedía pronosticar el comportamiento económico de las personas (IIG, 1998, p.3).

Esta perspectiva cuestionaba el pensamiento economicista (pensamiento neoclásico) para el cual el individuo sólo se movía por su interés personal (IIG, 1998, p.4), pero también la perspectiva marxista que dividía la sociedad en clases, lo que generaba el debilitamiento de la nación, que constituía una categoría central de este pensamiento, pues la nación representaba los intereses colectivos de la humanidad (IIG, 1998, p.4), de forma que reconocían que el comportamiento económico de los individuos estaba impulsado por la existencia de una multiplicidad de factores que se encontraban más allá de la mera maximización de la ganancia.

El legado del historicismo alemán, visto en una perspectiva de largo plazo, se puede resumir en la importancia que le atribuyeron a las peculiaridades de cada pueblo y a sus cambiantes costumbres económicas, destacando que no se pueden comprender correctamente las instituciones económicas de un país sin recurrir a su historia y al nivel de progreso económico y social alcanzado (IIG, 1998, p.4).

La Primera Guerra Mundial trajo la decadencia del historicismo alemán y “nuevos problemas económicos para los que el historicismo no tenía respuestas: la inflación y su versión más exagerada la hiperinflación. Para enfrentarla era más eficiente el equipaje teórico de los

economistas clásicos” (p.5), dentro de los que se destacaba Keynes. Por otro lado, en Estados Unidos, surgía otra tendencia que recogió algunas herencias del historicismo alemán, pero no era lo mismo. Su principal representante sería Thorstein Veblen quien “Compartía con la escuela histórica su rechazo a la abstracción teórica de los neoclásicos y marginalistas, también sentía especial atracción por la historia económica y entendía la economía como un aspecto de la cultura humana” (IIG, 1998, p.6). Esta nueva perspectiva entendía la economía como “ciencia del aprovisionamiento social” (IIG, 1998, p.6) lo que otorgaba una dimensión intersubjetiva a las relaciones de intercambio económico distanciándolas del enfoque individualista que caracterizó el pensamiento neoclásico. Pero también establece distancia, tanto con el socialismo como con la exaltación de la propiedad privada, ello como una forma de despolitizar el análisis económico.

En contraste proponía una concepción más dinámica y más próxima a la economía real, donde el concepto de proceso histórico adquiriría importancia, y donde el enfoque interdisciplinar permitía considerar los argumentos políticos y antropológicos. En este sentido, los institucionalistas de las primeras décadas del siglo XX, descubrieron la relevancia económica de los hábitos, las costumbres y las leyes, que conformaban el marco institucional en el que se producían los hechos económicos y los condicionaban (IIG, 1998, p.6).

Sin embargo, para Tsebelis y North, la crítica del actor racional no significa su abandono, pues, a pesar de todas las consideraciones anteriores, puede ser una herramienta muy útil para explicar el comportamiento de los actores tanto en la política como en otros ámbitos de las relaciones sociales, lo mismo que en la relaciones económicas, siempre y cuando la identidad de los actores y sus objetivos estén establecidos y las reglas de interacción sean precisas y conocidas por los agentes (Romero, 1999, p.14).

En términos generales, el neoinstitucionalismo propone entender las instituciones más desde una perspectiva sociológica, esta considera “a las instituciones como patrones sociales que muestran un determinado proceso de reproducción” (Romero, 1999, p.14). Es decir, se refieren a patrones de comportamiento instituidos o a procedimientos rutinarios que sirven de base a la conducta de los sujetos en una sociedad permitiendo su continuidad en el tiempo, e ahí su carácter reproductivo. Sin embargo, estos patrones pueden sufrir transformaciones a lo largo del tiempo. Las instituciones no solo constituyen el contexto para comprender las acciones de los sujetos, sino que las regula, las condiciona y las define. Las instituciones tienen fundamentalmente un carácter prescriptivo circunscrito a contextos de interacción específicos.

Entre los neoinstitucionalistas parece existir convergencia en algunos aspectos básicos que Jorge Bravo (1996) recoge de la siguiente manera:

1) Un rechazo a los reduccionismos, conductista- las instituciones como simples epifenómenos de la sociedad- y economista -las instituciones como una realidad incómoda para los estrechos supuestos de la microeconomía-; 2) la convicción de que los arreglos institucionales -como sea que esto se definan- cuentan en la explicación de la vida real, económica y política, y 3) una definición inicial muy general de las instituciones como las reglas del juego de una sociedad (en Romero, 1999, p. 19).

Estos elementos permiten identificar la divergencia teórica que parece distinguir a los institucionalistas de los neoinstitucionalistas, dentro de los cuales dos vertientes destacan por el interés que reviste para la presente investigación. Estas son el neoinstitucionalismo histórico propuesto por North y el sociológico, cuyos principales exponentes son Powell y DiMaggio.

El eje metodológico del planteamiento teórico del modelo de elección racional es el método deductivo. Para Thelen y Steinmo (1992) las teorías de la elección racional trabajan con “un juego de herramientas universales”, que puede aplicarse en casi cualquier escenario político

(en Romero, 1999, p. 19). Por ello un punto de partida crucial del neoinstitucionalismo histórico ha sido precisamente la crítica del sistema lógico deductivo de la elección racional. Según Romero

Para los institucionalistas históricos, el tipo de sistema lógico deductivo que nutre el análisis de la elección racional tiene grandes fortalezas, pero también serías limitaciones, que lo emparentan con otras teorías deductivas como el marxismo, con el que comparten, según estos críticos, un proyecto teórico similar, basado en la deducción a partir de un número limitado de presupuestos teóricos y en la aplicación de un conjunto de conceptos que pretenden ser universalmente aplicables (las clases para el marxismo; la racionalidad y la maximización de intereses para los teóricos de la elección racional) (1999, p. 19).

En 1984, Douglas C. North publica “Estructura y cambio en la historia económica”, donde se plantea la importancia de comprender los procesos históricos que permiten la permanencia de las instituciones y su relación con el desarrollo económico, en 1990 publica “Instituciones, institucionalismo y cambio económico” en el que pone mayor énfasis en los aspectos culturales como mecanismo que permite comprender las preferencias de los agentes. Está claro que, a pesar de las críticas al modelo de elección racional, este sigue vigente en su pensamiento, pero reconoce que éste resulta insuficiente para explicar las conductas de los agentes que son construidos desde una perspectiva microsociológica, que los presenta casi como autistas respecto del entorno social en el que se encuentran instalados. No siempre estos buscan maximizar su función de utilidad, “sino que intervienen criterios como el altruismo o limitaciones autoimpuestas que modifican de manera sustancial los resultados de las elecciones que hace la gente” (Romero, 1999, p. 17).

No se puede desconocer que estos principios neoclásicos se mantuvieron a través del tiempo y constituyeron la base de las políticas económicas que se implementaron ante el debilitamiento del modelo del Estado de Bienestar y que se han conocido con el nombre de

neoliberalismo. Algunos de sus enunciados básicos como que, el Estado debe ser sólo regulador y no interventor para no generar distorsión en el mercado. Así como la ampliamente extendida concepción de que la mejor manera de reducir los costos transaccionales es a través de los procesos de desregulación que generarían, según este modelo deductivo, un proceso de competencia perfecta, son elementos que dieron forma a las políticas de modernización económica implementadas, en las economías emergentes, especialmente en América Latina, desde la década del 80. El concepto mismo de competencia perfecta constituye sólo una abstracción teórica que nada tiene que ver con la realidad empírica en la que se desarrollan los mercados.

Esta pretensión de generar las condiciones que permitan la “competencia perfecta” intentó extirpar de lo económico las discusiones de orden ético, político y cultural, y llevo a la implementación de uno de los procesos de explotación del hombre por el hombre más despiadados de los que se tenga noticia en la historia moderna de la humanidad. Implicó la codificación universalista de los seres humanos que quedaron reducidos a la categoría de fuerza de trabajo prescindible (mano de obra flexible), es decir, cuerpos sin alma y sentimientos, dispuestos en el sistema productivo para ser explotados según los intereses y conveniencias capitalistas. La desarticulación de los elementos éticos, políticos y culturales de lo económico lleva a una instrumentalización descarnada que convierte a los actores en meros instrumentos ahistóricos, es decir, seres sin conciencia de sí, condición que resulta necesaria para socavar la capacidad de la organización sindical para cohesionar la fuerza productiva que le permitía mantener su poder de negociación ante el Estado.

El neoliberalismo logra, mediante el uso sistemático de distintas formas de arbitrariedad institucional (como la eliminación del contrato colectivo y por ende del pleno empleo), imponer una visión del mercado basada en este discurso. Lo que se ha producido aquí es una nueva cultura

organizacional alrededor del proceso productivo que redefinió por completo las relaciones laborales. Sin duda, el neoliberalismo ha producido una nueva institucionalidad no sólo a nivel de la organización del proceso productivo (a través de una nueva cultura de la producción), sino también al interior de la organización sindical, que como organizadora de la fuerza de trabajo, ve revaluado su rol al desaparecer los elementos contractuales en los que se afincaba su poder. Esto es el pleno empleo, que se encontraba garantizado por el Estado, pero que con los cambios institucionales sufridos en la década del noventa será prácticamente destruido.

En este nuevo panorama las organizaciones sindicales están obligadas a repensar sus estrategias de acción para no perder por completo la capacidad de interlocución que se construyó durante la vigencia del modelo del Estado corporativo. Es decir, requieren plantearse nuevos referentes, pero también nuevos mecanismos de acción en la lucha sindical. Estos nuevos mecanismos, al convertirse en prácticas habituales (rutinarias) de sus estrategias de lucha empiezan a instituir nuevos paradigmas (valores o principios) para la acción sindical, es lo que en la presente investigación se entiende como el nuevo institucionalismo sindical.

Tal presupuesto parte de la idea de que “la gente actúa en parte sobre la base de mitos, dogmas, ideologías y teorías a medio cocinar” (Romero, 1999, p. 18). Durante mucho tiempo los principios de la acción sindical estuvieron cimentados en los principios ideológicos del socialismo que veía en el trabajador el germen de la revolución que cambiaría las relaciones de producción en la sociedad capitalista. El debilitamiento del socialismo a nivel global, como resultado del posicionamiento neoliberal, cambió por completo este panorama, y abre el camino para preguntarse por el lugar que estas ideologías hoy ocupan en la organización sindical, dado que constituyeron la base de la cultura sindical. De ahí la relevancia de entender la forma en la que la cultura y sus transformaciones condicionan el comportamiento de los agentes en la sociedad. Este es el aporte de mayor importancia del trabajo del North al neoinstitucionalismo

histórico, en tanto que permite reconocer los elementos que dan sentido a la acción humana, es decir, que los hacen actores históricos.

De manera más detallada, frente al pensamiento de North (1993), cabe señalar que para este autor resulta fundamental estudiar los procesos históricos para comprender la forma en la que se desarrollan las instituciones. El problema de la convergencia no se puede entender sino a través de estos análisis históricos, así como las formas en las que tiene lugar el cambio institucional, que por ser un fenómeno de larga duración puede no ser tan fácilmente perceptible. Desde su perspectiva las instituciones son “las reglas de juego en una sociedad” (1993, p.13) a través de las cuales establecen limitaciones con las que se ordena la vida en sociedad. Estas reglas “estructuran incentivos en el intercambio humano” (p.13), de esta forma las instituciones inciden en el desempeño de la economía. En el caso de la organización sindical, si antes el incentivo para participar de esta era la estabilidad laboral que ofrecía a través del pleno empleo, la pregunta que surge ahora es ¿cuál es el incentivo para que los trabajadores decidan sindicalizarse cuando ya se han roto los mecanismos que garantizaban la estabilidad laboral? La desaparición del pleno empleo alimenta la incertidumbre frente al devenir en la vida del trabajador y su familia, de ahí la importancia de que la organización sindical sea capaz de generar estrategias de acción que den respuesta a esta incertidumbre.

Para North las instituciones reducen la incertidumbre que hace que los costos transaccionales de las relaciones de intercambio, que tienen lugar entre los miembros de una sociedad, sean altos. Para lo cual crea una estructura estable (pero no necesariamente eficiente) de interacción humana (1993, p.16). Dentro de la cual se establece un sistema de incentivos (controles) a la conducta, aunque estos son procesos dinámicos y cambiantes en el tiempo, proveen un marco de referencia claro para las actuaciones de los individuos, lo que reduce la incertidumbre, es decir, se genera confianza en el cumplimiento contractual (acuerdos). La

consistencia en el tiempo a las respuestas adaptativas que generan los miembros de un grupo o una sociedad da como resultado el establecimiento de nuevas instituciones. Como, por ejemplo, los ajustes y cambios que las organizaciones sindicales han venido generando para responder a los impactos producidos por el proceso globalizador. Lo evidente aquí es la institución de nuevos parámetros de acción para la lucha sindical.

Al reducir la incertidumbre también se reducen los costos transaccionales, por lo cual la economía de los procesos de intercambio se hace también más eficiente al maximizar el beneficio. “Las instituciones definen y limitan el conjunto de elecciones de los individuos” (North, 1993, p.14). Para North las instituciones son todas las limitaciones que crean los humanos, sean estas formales (normas ideadas) o informales (acuerdos y códigos de conducta), para dar forma a la interacción humana (p.14), y agrega que estas “son análogas a las reglas del juego en un deporte competitivo de equipo” (p.14). Cuando un jugador viola una norma inmediatamente es castigado, este castigo es el costo que debe pagar por su infracción. En términos económicos, como ya se ha señalado, estos costos se conocen como costos transaccionales. La mediación institucional busca alcanzar la eficiencia, esto es, que los costos transaccionales sean igual a cero. Por eso dirá que “las instituciones deben ser oídas cuando resulta costoso negociar” (p.23). Sin embargo, la posibilidad de hacer cumplir la norma requiere contar con mecanismos a través de los cuales se vigila el cumplimiento del castigo. Al respecto señala North, “si los mercados políticos y económicos son eficientes (...) entonces las elecciones serán eficientes” (p.19).

Por otro lado, North (1993) establece diferencias entre lo que son las instituciones y las organizaciones; al respecto señala que, al igual que las instituciones las organizaciones “proporcionan una estructura de interacción humana” (p.15). Por ejemplo, podemos entender la *institución sindical* como el conjunto de principios políticos, éticos y culturales que orientan el accionar o las luchas de aquellos que constituyen la fuerza de trabajo en el sistema capitalista.

Esto es diferente de las *organizaciones sindicales*, que de manera concreta son los espacios de participación organizados en la forma de sindicatos, asociaciones o confederaciones, y demás expresiones de las que participan los trabajadores como agentes concretos.

Los costos no solo surgen de las instituciones sino también de las organizaciones, y señala que “el propósito de las reglas es definir la forma en que el juego se desarrollará” (p.15); las instituciones son estas reglas, mientras las organizaciones son los jugadores, estas últimas pueden ser “cuerpos políticos (partidos políticos, el senado, el cabildo, una agencia reguladora), cuerpos económicos (empresas, sindicatos, ranchos familiares, cooperativas), cuerpos sociales (iglesias, clubes, asociaciones deportivas), y órganos educativos (escuelas, universidades, centros vacacionales de capacitación)” (p.15). Es decir, de manera más precisa define las organizaciones como “grupos de individuos enlazados por alguna identidad común hacia ciertos objetivos” (p.15). En otras palabras, las organizaciones se crean para aprovechar las oportunidades que generan las instituciones. Así, por ejemplo, la institución del derecho al pleno empleo, que surge durante el periodo del Estado de Bienestar, enlazada con el derecho fundamental de libre asociación crea las condiciones institucionales para que emerjan los sindicatos como expresiones organizadas de la fuerza de trabajo en el sistema capitalista.

Una organización, con los recursos de poder suficientes, puede generar cambios institucionales que le sean favorables a sus intereses, siempre que tales cambios logren articular con las costumbres y códigos de conducta de la sociedad. Por ejemplo, el periodo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) permitió crear espacios de trabajo industrial a los que se vinculó una masa importante de trabajadores que se asociaron a la organización sindical, legitimando la fuerza política de los sindicatos para definir de forma concertada con el Estado el sistema de las condiciones y beneficios que darían origen al Pleno Empleo como la institución social más importante y característica del periodo del Estado de

Bienestar. Similar situación ocurrió con el posicionamiento que, durante la década del 90 tuvo el discurso, agenciado por las élites económicas, de la reducción de los costos transaccionales en el mercado laboral a través de la eliminación de sus “rigideces”, o lo que es lo mismo, a través de la destrucción del pleno empleo mediante la flexibilización de las normas laborales, de ahí que la institución del pleno empleo es reemplazada por la institución de la flexibilización laboral que favorece los intereses de los capitalistas. En el contexto de las reformas institucionales de la década del noventa, el discurso oficial vendió la libertad y el emprendimiento como una forma de realización personal, ahí nacieron los contratistas que ahora denominan en el lenguaje gerencial como colaboradores, aparentemente libres de la subordinación y verticalidad de las relaciones contractuales tradicionales, sin embargo, lo que en la práctica sucedió fue que las responsabilidades extracontractuales así como los riesgos laborales fueron, desplazados al trabajador.

En el contexto actual, la acción tanto de los medios de comunicación como del sistema educativo, puede coadyuvar a que, por ejemplo, los intereses de las élites económicas se conviertan en los intereses de la mayoría, permitiéndoles a los primeros, de esta manera, maximizar su beneficio al servir como cajas de resonancia y recontextualizador cultural de sus discursos de forma que comprometa al resto de la sociedad en el alcance de sus objetivos.

Esta forma de entender las organizaciones permite mantener el vínculo teórico con los principios del pensamiento neoclásico, en el marco de la elección racional, que es enriquecido con una visión más amplia y compleja proveniente de las ciencias sociales, cuando vincula la idea de los procesos históricos y colectivos para explicar las dinámicas económicas.

Para North las instituciones “afectan el desempeño de la economía debido a sus efectos sobre los costos del cambio de la producción” (1993, p.16). Estos costos están constituidos por las incertidumbres que intentan reducir las reglas de juego (instituciones), la tecnología y la

transformación (producción). Con la destrucción del pleno empleo los trabajadores tuvieron que aprender a vivir con la incertidumbre derivada de la falta de garantías que produjo la flexibilidad laboral.

A propósito del cambio institucional North, reconoce este como un proceso continuo pero que ocurre de manera lenta, que puede ser discontinuo y tiende a ser incremental (es decir, resultado de acumulados históricos). Al respecto señala, como dificultad para el cambio cómo las políticas deliberadas, es decir, éstas que emanan de tomadores de decisiones, no suelen generar cambios de la noche a la mañana precisamente porque encuentran resistencia para encajar en las costumbres y códigos de conducta consuetudinarios, y en muchos casos suelen tener efectos inesperados. Además, algunos cambios institucionales pueden generar eficiencia y otros lo contrario, y ambos fenómenos pueden coexistir en el mismo marco institucional (p.20).

Por ejemplo, “las oportunidades que tienen empresarios políticos y económicos siguen siendo una mezcla que favorece actividades que promueven la actividad redistributiva no productiva, crean monopolios en vez de condiciones de competencia, y restringen oportunidades en lugar de acrecentarlas” (p.21). Las organizaciones que emerjan en este marco institucional se volverán, dice North, “más eficientes para hacer a la sociedad más improductiva y a la estructura básica institucional mucho menos apropiada para la actividad productiva” (p.21). El corporativismo puede ser pensado entonces, como un ejemplo de la forma como estas relaciones que se establecen entre actores políticos y económicos crean alianzas y estrategias que generan monopolios de representación sobre algunos aspectos económicos, como por ejemplo en el mercado laboral.

Para North una función adyacente de las instituciones es generar procesos de cooperación humana. Llama la atención que éste reconoce que la teoría neoclásica, aunque puede explicar procesos de intercambio en las economías avanzadas, es incompetente para explicar estos mismos

procesos en los mercados tradicionales a los que, por cierto, considera como ineficientes. Para el autor la teoría neoclásica ha carecido de “comprensión sobre lo que es la coordinación y la cooperación humanas” (p. 23). Al respecto señala que en general se observa cooperación humana en tres situaciones; cuando los individuos interactúan repetidamente, cuando tienen mucha información recíproca, y cuando el grupo está caracterizado por pocos participantes (p.24). La posibilidad de cooperación se encuentra en relación con el sistema de incentivos o lo que es lo mismo, la relación costo-beneficios, lo que lleva a los individuos a establecer o no acuerdos o convenios que derivan en alguna forma de orden social. Estas estrategias entrarían dentro de lo que se conoce como la teoría de juegos.

Desde la perspectiva de North las instituciones contribuyen a crear condiciones que facilitan los procesos de cooperación y por ende de convergencia. Señala que la intervención del Estado a través de su fuerza coercitiva destruye la cooperación comunitaria, y se cuestiona sobre las condiciones en las que la cooperación individual puede tener lugar, el principal problema aquí estriba en que el individuo cuente con información de los otros sobre sus preferencias y simultáneamente, el individuo también sabrá que los otros tienen información sobre sus propias preferencias y estrategias. Apoyado en Taylor explica que las normas sociales, bien entendidas, pueden proporcionar una base de conocimiento común que hará inteligible esta información para todos los sujetos involucrados en una situación social, lo que podría facilitar el proceso de cooperación. Sin embargo, reconoce la necesidad de fuerzas coercitivas para hacer cumplir los acuerdos entre los individuos, y una de estas es sin duda el Estado.

La teoría de juegos demuestra que si se logra la cooperación la ganancia puede ser mayor. De ahí que una tarea fundamental de las instituciones sea facilitar los procesos de cooperación que hagan más eficientes los procesos de intercambio entre los miembros de la sociedad, esto a su vez se traduce en economías más eficientes y en mayores beneficios para la sociedad al reducir

al mínimo los costos de transacción. Tal situación pone en evidencia la relación que parece existir entre la economía y el sistema político. Este elemento es visto por North como un factor que puede ser determinante en el desarrollo de una sociedad.

Al explicar la naturaleza del cambio social, desde la perspectiva neoinstitucional, Romero precisa que “los sujetos del cambio no son los individuos aislados, sino actores que muchas veces tienen expresión colectiva” (1999, p. 22) como las asociaciones sindicales, de ahí que para los neoinstitucionalistas las organizaciones son espacios que dotan de una estructura a la acción humana (p. 22), “los problemas que plantea la acción colectiva hacen necesaria la concepción de entidades intermedias que permitan explicar satisfactoriamente la conducta de los individuos agregados” (p.22). Una organización sindical, aunque contiene un conjunto de actores en su interior se puede expresar, a partir de la acción colectiva de sus miembros, como un agente. No porque todos piensen y actúen de la misma manera, sino por los acuerdos que son capaces de alcanzar para movilizarse en función de objetivos específicos.

Las organizaciones son expresión del proceso de división social del trabajo, de ahí que estas desarrollan funciones diferenciadas a través de las cuales permiten alcanzar los objetivos de la sociedad. La existencia de espacios organizativos como los sindicatos, por ejemplo, es crucial para encauzar las demandas de la fuerza productiva, así los sindicatos lo que hacen es en realidad organizar la fuerza de trabajo a la vez que habilita escenarios propicios de diálogo social mediante los cuales pueden ser tramitadas las demandas de los trabajadores. Esto mismo se puede deducir de otras expresiones organizativas como, por ejemplo, los gremios empresariales que agrupan a los dueños de los capitales de trabajo. A través de estos espacios establecen procesos de interlocución con los Estados para que sus intereses queden recogidos en las políticas públicas. Esta teoría, sin embargo, tampoco está exenta de críticas.

Holm (1995, p. 398) se pregunta “cómo pueden los actores cambiar las instituciones si sus acciones, sus intenciones y su racionalidad, están condicionadas por la propia institución que desean cambiar” (en Llamas, 2005, p. 85). Como se ha señalado, la teoría institucional se ha centrado en explicar la estabilidad “y no ha tenido en cuenta los procesos endógenos que cambian la balanza de poder o crean agentes dispuestos y capaces de efectuar el cambio (Levy y Egan, 2003 en Llamas, 2005, p. 85).

Si el sistema de incentivos no satisface los intereses de los actores éstos pueden generar procesos de cambio, pero además es imposible desconocer la capacidad de agencia que cada uno tiene. Precisamente el énfasis analítico que el neoinstitucionalismo ha puesto en las normas, reglas, signos, símbolos y organizaciones ha llevado a que se deje de lado el papel de los actores y su capacidad para generar procesos de cambios al interior de las estructuras organizativas e institucionales.

En el marco de las dinámicas que supone la economía de mercado, en un mundo globalizado, se ha visto cómo pequeños segmentos de la población han prosperado, de forma acelerada, en contraste con las grandes mayorías que, simultáneamente, han visto caer sus ingresos. El sueño de la convergencia se presenta como esquivo para sociedades como la latinoamericana.

Esta no es sólo la metáfora de un juego en el que todos los jugadores conocen las reglas y consecuentemente saben que es inevitable que unos tengan que perder para que otros puedan ganar, lo que contradice el principio de la cooperación. La realidad es que es un juego caracterizado por la desigualdad tanto en el acceso a la información, que le permita a los actores tomar las mejores decisiones, como en el acceso, uso y conservación de los recursos de poder existentes en la sociedad y que median en la forma como se dan los intercambios entre individuos dentro de la misma y entre sociedades distintas.

Las actuales dinámicas económicas se caracterizan por el afianzamiento de un discurso que, centrado en la idea liberal del individualismo, ha construido modelos de organización social en los que la solidaridad y el trabajo cooperativo son cada vez menos relevantes. Lo importante ahora son los procesos de acumulación de capital que son vistos como el verdadero indicador de convergencia. Mientras que los valores asociados a las relaciones humanas se convierten en elementos subsidiarios dentro de los procesos de intercambio. En muchos casos éstos valores son vistos como obstáculos culturales para las interacciones económicas. Lo que agrega, desde la perspectiva de autores como North, incertidumbre en los procesos de intercambio.

La incertidumbre constituye un factor retardante de las relaciones sociales, en tanto que se traduce en falta de confianza para que los miembros de la sociedad desarrollen sus procesos de intercambio económico. La incertidumbre emerge ante la ausencia de reglas de juego claras o ante la incapacidad del sistema de reglas o de incentivos para hacerlas cumplir.

Desde la perspectiva institucionalista todos los aspectos de la vida social se encuentran limitados por las instituciones, es decir, por reglas sociales, que establecen de forma prescriptiva la manera en la que deben hacerse las cosas. De ahí que se considere a estas como delimitadores o condicionantes de la conducta humana. Si los miembros de la sociedad no se rigieran por reglas no se sabría qué esperar de ellos, y serían prácticamente imposible las interacciones sociales.

La vigencia de un sistema normativo que se establece como producto de los procesos históricos de larga duración, ayuda a reducir la incertidumbre y esto a su vez hace más fluidas las interacciones sociales, de ahí que se considere, desde el institucionalismo, a este como un factor clave para reducir los costos de transacción.

El escenario en que se producen los intercambios es el marco institucional, que se constituye con el conjunto de normas formales e informales que regulan la vida social. Este marco institucional, desde los institucionalistas, es visto como el mercado. Y lo que desarrollan los

individuos en este mercado son procesos de intercambio, dentro de los cuales se encuentran implícitos, según las condiciones del marco institucional (sistema de reglas e incentivos), unos costos de transacción.

Los **costes de transacción**, entonces, representan el esfuerzo económico que los agentes deben hacer para intervenir en el sistema de transacciones reglado en un mercado específico. En estas condiciones, los costes de transacción se pueden subdividir en tres órdenes de elementos: costes de información, costes de negociación y decisión, y costes de vigilancia y ejecución (entendido como la fuerza necesaria para imponer el cumplimiento de los contratos) (IIG, 1998, p.9).

Los costos de transacción derivan de las incertidumbres no resueltas dentro del marco institucional, por ejemplo, la falta de información sobre la calidad de lo que se pretende comprar o las limitaciones para poder acceder a un producto por su escasez o acaparamiento llevan a que los costos de adquisición de ese producto sean altos; cuanto mayores sean las dificultades asociadas a la adquisición de un bien o servicio más altos serán los costos de transacción y menos eficiente será el sistema económico. Este razonamiento, sin embargo, se hace desde una perspectiva puramente económica que no reflexiona mucho sobre las consecuencias sociales de este tipo de modelos de toma de decisión. Según Williamson, una transacción es la transferencia de bienes y servicios a lo largo de una frontera organizacional (en Salgado, 2003, p.63).

En la teoría neoinstitucional los ***derechos de propiedad*** se refieren al estudio de las posiciones que ocupan los sujetos en el mercado con respecto a la utilización de recursos que son escasos (IIG, 1998, p.10). De manera que los derechos de propiedad constituyen la fuente de donde emanan las instituciones, y el poder estaría asociado a la capacidad de los sujetos para lograr sus objetivos mediante los recursos de que disponen. La vigencia del orden institucional depende enteramente de las necesidades de la sociedad, y no necesariamente de la voluntad de

un individuo. Los individuos se adaptan a las condiciones y circunstancias que sus entornos les imponen y sus decisiones se encuentran limitadas por estas condiciones, sin embargo, como ya se ha señalado, agentes con los recursos suficientes pueden echar a andar procesos de cambio institucional con repercusiones en el orden social.

Al interior de cada sociedad (orden institucional) se establece un sistema de incentivos que ligado a ese orden estimula o desalienta cierto tipo de conductas en los agentes. De ahí que la posibilidad estudiar el cambio institucional requiera tener presente la forma en la que cambia este sistema de incentivos en las sociedades. “Toda mejora de eficiencia y equidad que desborde el potencial y no se corresponda con el avance institucional requerido, está condenada de antemano al fracaso inmediato o a la fugacidad de resultados” (IIG, 1998, p.12). Las organizaciones también inciden en la definición de estos sistemas de incentivos que condicionan las formas cómo se dan las interacciones entre los jugadores.

Las reglas del juego son un dato clave para explicar no sólo el comportamiento de las organizaciones sino el dato, a veces más fundamental, de quiénes son los que pueden entrar en el juego, quiénes quedan excluidos de él y cómo se promociona, se desciende o sale del mismo (IIG, 1998, p.12).

Es decir, revela los actores en contienda, las tensiones y conflictos entre estos y las formas cómo construyen sus acuerdos. Aunque el orden institucional resulta imprevisible e imposible de planificar, lo que sí puede ser cambiado a través de la planificación es el orden de una organización, pues al interior de esta existen individuos claramente identificables, tomadores de decisiones que ocupan posiciones diferentes según sus recursos de poder. “El problema está en que la organización no puede cambiar más allá de sus propios límites” (IIG, 1998, p.13). Es decir, los cambios propuestos al interior de la organización no pueden ir más allá del marco institucional (cultural) en el que se encuentra inmersa. Este planteamiento pone de manifiesto

dos situaciones posibles: *a)* de un lado, que los cambios se circunscriban al interior de la organización y por tanto se rigen y ajustan a su propio sistema normativo de incentivos. *b)* Por otro lado, los cambios que se propone la organización requieren que se generen cambios institucionales, esto es, que para lograr sus fines la organización requiere generar en la sociedad unas condiciones normativas que le sean favorables. En este segundo caso se requiere de estrategias tanto organizacionales (gerenciales), para resolver problemas internos de adecuación normativa dentro de la organización, como de desarrollo institucional (liderazgo social) que permitan hacia fuera de la organización crear las condiciones necesarias.

Lo que marca la diferencia entre los órdenes institucionales es la forma en la que se dan las interacciones entre instituciones y organizaciones. Al respecto señala North, “las instituciones importan económicamente porque determinan los costos que en una determinada sociedad resultan de hacer transacciones o intercambios” (IIG, 1998, p.14).

Las instituciones no importan en un mundo sin costes de transacción. Pero los costos de transacción siempre son importantes, y aún más en las economías modernas donde son elevados y crecientes. J.J. Wallis y North (1986) en un estudio empírico demostraron que el 45 por 100 del PIB de los Estados Unidos correspondiente a 1970 se aplicó a las actividades de transacción (en IIG, 1998, p.14).

El costo de un producto resulta de la sumatoria de todos los costos que se encuentran asociados con la **transformación** (que son las materias primas que sirven como insumo a su elaboración), y con los costos de **transacción** (que son los de definir, proteger los derechos de propiedad sobre los bienes, es decir, el derecho a usar, a disfrutar, a disponer y a excluir) (p.14). Por otra parte, el costo o **descuento de incertidumbre**, es el que se deriva de contar o no con una mayor seguridad respecto de los derechos adquiridos. Frente a una mayor inseguridad mayor será el costo. “Si el sistema de medición y garantía de los términos de un intercambio es

deficiente, la parte que padece la deficiencia aplicará la tasa de descuento que considere oportuna” (IIG, 1998, p.15) para superar tal deficiencia, lo que puede traducirse en el encarecimiento de la alternativa, bien o servicio cuando la incertidumbre sea dura o en su abaratamiento cuando ésta se reduzca. De ahí que en muchos países un aspecto importante de la gestión del gobierno, cuando se refiere a la economía, es garantizar la seguridad jurídica.

La existencia de arbitrariedades dentro de los sistemas de gobierno genera distorsión en las actividades económicas que se traducen en una menor confianza en el sistema y por consiguiente en incertidumbre para el desarrollo de las actividades económicas. Lo que al final termina por encarecer las transacciones entre los agentes que participan en un mercado específico, como el laboral, por ejemplo.

Para North, la creciente bibliografía sobre los costos de transacción nos ofrece toda una familia de conceptos diseñados para aclarar los costos asociados con las interacciones económicas humanas. Los costos de información, los costos de intermediación, los costos de fraude y del oportunismo, son todos importantes. Otra parte de la bibliografía subraya los costos que nacen de la incertidumbre, de la disminución del riesgo a través de los seguros y los problemas de una selección adversa y de las dudas morales. Los costos de cumplimiento son aquellos derivados de detectar las violaciones de los acuerdos contractuales y de establecer su penalización. El costo de detectar la violación es el costo de medirla y, en un intercambio entre sujetos, tanto la medición de los atributos de los bienes o servicios intercambiados como los efectos externos de la medición imperfecta son gravosos. En las relaciones entre agentes y gobernantes están los costos de medir los resultados de la actuación del agente y las deficiencias derivadas de una medición imperfecta. Los costos de establecer la penalización apropiada incluyen los derivados de la evaluación de los daños y perjuicios (1984, 230, en Powell y DiMaggio, 1999, p.13).

La existencia de un orden institucional específico que facilite los procesos de intercambio entre los miembros de la sociedad aquí resulta crucial. Esos elementos institucionales, retomando a North, incluyen desde los valores sociales y culturales hasta las estructuras organizativas que esos órdenes simbólicos producen para condicionar las interacciones entre los individuos. En el caso de América Latina, una de esas expresiones más importantes la constituye el modelo de organización del Estado corporativista, que estableció las reglas y condiciones a través de las cuales los actores empresariales o dueños de los medios de producción definían, con las organizaciones sindicales, las condiciones de realización del trabajo a través de la figura de las convenciones o pactos laborales. Este es un proceso que ha permitido dar forma y dinamismo a lo que se conoce como el mercado laboral.

## **2.2 GLOBALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO**

Son muchas las voces que abogan por un cambio en las políticas económicas que dominan el mercado a nivel global. El mundo se debate en la dicotomía que genera el neoliberalismo. Para una parte importante de la población y expresiones organizadas de la sociedad estas políticas solo han significado sufrimiento, sin embargo, para otros sectores, especialmente para los que las defienden, estas constituyen una fuente importante de progreso y bienestar. De hecho, según el presidente del Banco Mundial, Jim Yong Kim, “en los últimos 25 años, más de 1000 millones de personas lograron salir de la pobreza extrema, y actualmente la tasa mundial de pobreza es la más baja de que se tenga registro. Este es uno de los mayores logros de la humanidad en nuestros tiempos” (Banco Mundial, 2018).

En algunos sectores de la economía los impactos de estas políticas se han sentido con mayor fuerza que en otros. Tal es el caso de las actividades portuarias y la industria naviera,

que encuadran con la necesidad de un modelo económico que de manera permanente está en busca de nuevos mercados, pero también de un modelo que ha logrado construir un sistema global de intercambio comercial basado en la circulación de mercancías, es decir, una economía de mercado.

El neoliberalismo ha empleado la globalización como un mecanismo para impulsar y diseminar por el mundo sus presupuestos ideológicos y su praxis económica. Para Fernando Escalante, el neoliberalismo, es más que un programa económico, ante todo “es el programa intelectual más ambicioso, y sin duda el de mayor éxito en la segunda mitad del siglo veinte” (2016), gracias al cual la globalización adquiere una nueva dimensión preponderante en la vida de las personas a un nivel nunca antes visto, pues a través de esta aumentan las relaciones de interdependencia entre los países a nivel multicontinental. A esto Keohane et al, le denominan globalismo, este se refiere a “los vínculos que se producen a través de flujos e influencias de capital y bienes, información e ideas, y personas y fuerzas, así como sustancias ambiental y biológicamente relevantes (como lluvia ácida o patógenos)” (2000). De ahí que para Keohane la globalización y la desglobalización se refieren al aumento o disminución del globalismo. Lo que se pone en evidencia es la forma en la que el neoliberalismo potencia un fenómeno de más vieja data, que es la globalización, para generar un nuevo orden social y económico caracterizado por la “segregación, separación y marginación social represiva”(Bauman, 1998) de grandes segmentos poblacionales, fundamentalmente porque “la globalización representa una mayor afinidad entre los intereses de política exterior de los estados y los intereses y agendas de sus clases capitalistas, particularmente el segmento que realiza transacciones económicas globales” (Gritsch, 2005, p.13).

Indiscutiblemente la globalización, como fenómeno económico, ha recibido un importante impulso del neoliberalismo a través, entre otras estrategias, del desarrollo de las

actividades portuarias que ofrecen la posibilidad de movilizar grandes volúmenes de mercancías, de todo orden, a la mayor parte del mundo a costos relativamente bajos, así como de las políticas comerciales. ¿Qué sería de la economía de mercado sin las actividades portuarias y las políticas comerciales y de desregulación? Los puertos no solo permiten la entrada y salida de mercancías, sino que facilitan la articulación de pequeños mercados a las dinámicas del mercado global, pero simultáneamente también hacen posibles procesos de intercambio cultural y de estilos de vida. Estos procesos contribuyen a ampliar la visión que las sociedades locales tienen sobre el mundo y sobre sí mismas.

El creciente desarrollo tecnológico, sumado al abaratamiento del transporte (gracias al desarrollo naviero y portuario) permite a un mayor número de personas en todo el mundo, incluidos países periféricos, tener acceso a bienes de consumo y tecnología de los lugares más insospechados. El acceso creciente a nuevos productos y tecnologías va transformando, no solo los procesos productivos, sino también las relaciones sociopolíticas, y con ellas los elementos generadores de las simbologías culturales de estos grupos sociales. No sólo arriban productos capaces de generar nuevos consumos, sino que los diferentes medios de transporte y comunicación también movilizan nuevos imaginarios y estilos de vida que van transformando los contextos locales, produciendo nuevos sujetos sociales y suprimiendo e invisibilizando otras alteridades subalternas, esas que no fueron capaces de adaptarse o que deliberadamente han sido excluidas de los cambios que trae consigo el proceso globalizador. De ahí que la globalización deba pensarse también como un nuevo proceso civilizador altamente conflictivo.

Estas transformaciones están alcanzando a todos y a todo, incluso a la institucionalidad. El Estado como la expresión más clara de la institucionalidad también ha sido alcanzado por estas transformaciones. Un elemento que resulta distintivo dentro de la figura del Estado nación es la existencia de una economía nacional, este presupuesto que sirvió de base al

surgimiento de los estados nacionales durante el siglo XIX hoy se encuentra en cuestión tras los procesos de compresión espacio-temporal que son posibles gracias a los desarrollos tecnológicos y que facilitan los procesos de movilidad de la información a tiempo cero. Esto es lo que hace posible el movimiento transnacional de grandes capitales en cuestión de segundos. El dinero, gracias a la creciente flexibilización de las reglas fiscales en los Estados, puede escapar de los límites físicos de la territorialidad y a los controles políticos que lo detienen, para circular libremente por el mundo, en busca de las mejores condiciones para su reproducción.

Las decisiones de la política económica de un país cada vez dependen menos de los Estados que parecen haber quedado al margen de estas discusiones, replanteando su rol como generadores de política pública para quedar reducidos sólo a ejecutores de políticas que otros formulan con arreglo a intereses particulares. Desde esta perspectiva la economía nacional, para Bauman se convierte en una ficción contable (p.76). En este sentido dice Vincent Cable “en un mundo donde el capital no tiene domicilio establecido y los movimientos financieros en gran medida están fuera del control de los gobiernos nacionales, muchas palancas de la política económica ya no funcionan” (1996, p.20, 22, citado en Bauman, p.77). El modelo neoliberal instaló el imperio del poder de los empresarios como prioridad de la agenda pública sobre la base del discurso del crecimiento económico como vector de desarrollo.

De ahí que sea indiscutible que los procesos económicos que se han presentado en países como Colombia o México han sido lo que fueron, gracias a la acción del Estado. En principio porque es el canalizador de los procesos de agencia social e institucional a través de los cuales son tramitadas las demandas y tensiones de la sociedad, es quien construye con sus decisiones de política la arquitectura institucional que, algunos procesos productivos requieren para tener lugar. Es quien media en los conflictos que se generan entre los dueños de los medios

de producción y los trabajadores. Y es quien fija el rumbo que debe tomar el país en materia económica y social.

El Estado es posible porque es capaz de concentrar o condensar los recursos de poder existentes en la sociedad (como es la soberanía económica, militar y cultural) a contrapelo de otros para imponer un orden, un tipo de organización social que permita tramitar las diferencias y regular las relaciones entre sus asociados, es decir, los ciudadanos. El poder del Estado deriva de su capacidad de ejercer control. Para Castoriadis el Estado implica "una organización jerárquica con un área de competencia delimitada" (1990, p.124, citado en Bauman, 1998, p.83) separada de la sociedad, es decir, con una estructura burocrática jerarquizada propia, claramente definida, a eso le llama el poder social, que es el mecanismo a través del cual el Estado se diferencia de la colectividad, es decir, de sus asociados y de cualquier otra institución social. Dicho de otra forma, el Estado es un órgano especializado dentro de la sociedad para ejercer el poder, y concentrar los recursos de la sociedad en la gestión del desarrollo. Su debilitamiento como instancia de toma de decisión sobre lo nacional, es decir, de su soberanía implica también un recorte de los derechos de ciudadanía para los habitantes de un país. Un Estado débil es un Estado incapaz de garantizar el bienestar de su población.

Para Bauman una de las funciones más esenciales y tradicionales del Estado ha sido el control del equilibrio dinámico, es decir, el control que se ejerce sobre la producción y el consumo, para mantener la estabilidad del mercado interno. Castoriadis lo describe como la "igualdad aproximada entre los ritmos de crecimiento del consumo y el aumento de la productividad" (1996, p.14-15, citado en Bauman 1998, p.88). Esta función, que resulta estratégica para el control macroeconómico del Estado se ha perdido, ha quedado paulatinamente en manos de los supraestados. Y, de hecho, asegura Bauman, "la distinción misma entre el mercado interno y el global, o -en términos más generales- de "interior" y

"exterior" es cada vez más difícil de mantener en todo sentido, salvo el más estrecho "poder de policía sobre el territorio y la población" (p.88). Los demás aspectos del control estatal parecen haber escapado de su esfera de poder, por eso para Bauman la soberanía está rota. Esto es lo mismo que decir que el Estado ha perdido autoridad para ejercer sus competencias, pues los tres elementos (la economía, el poder militar y la cultura) sobre los que esta autoridad ha sido erigida se encuentran en cuestión. Estos tres elementos son, a juicio de Castoriadis, la fuente del poder del Estado, es decir, constituyen el poder social, sin estos elementos el Estado deja de ser un factor de protección de sus ciudadanos. Pierde competencia para regular los mercados internos y por supuesto para generar mejores condiciones en el mercado laboral.

### **2.2.1 Dinámicas del Mercado Neoliberal**

De manera cada vez más acelerada los diversos ámbitos de la actividad humana se han ido convirtiendo en objetos de intercambio (mercancía) que se encuentran circunscritos a una trama institucional, de origen histórico, a la que denominamos como el mercado.

La exportación de mercancías a gran escala, así como el desarrollo económico de muchos países no habría sido posible sin el desarrollo portuario. De hecho, el sector del transporte se considera parte fundamental dentro del proceso productivo, al respecto señala Muriel que la industria del transporte es condición necesaria pero no suficiente del desarrollo económico. Ante la necesidad de transportar las mercancías del sitio de producción al mercado, se incurre en costos o gastos de circulación determinados por el proceso de distribución de las mercancías, los cuales son, en lo fundamental, costos de transporte y embalaje (Muriel, 1983). Desde esta perspectiva se incurre, por tanto, durante el proceso de producción de mercancías, en gastos de transporte que inciden en la formación del valor de las mercancías. Al respecto

señala Muriel que la realización del valor de uso no puede darse sin el desplazamiento desde el lugar de producción al de consumo (p. 11).

De ahí que, para Marx el capital productivo invertido en ésta añade valor a los productos transportados, unas veces mediante la transferencia de valor de los medios de transporte y, otras veces, mediante la adición que el trabajo determina. Esta última adición de valor se descompone, como ocurre siempre en la producción capitalista, en dos partes: una es la que repone los salarios, otra es la plusvalía (1973, p. 133, en Muriel, 1983, p.12).

Para Marx la industria del transporte forma, por una parte, una rama independiente de producción y, por tanto, una base especial de inversión del capital productivo. Por otra parte, se distingue por el hecho de manifestarse como la continuación de un proceso de producción dentro del proceso de circulación (1976, p.28, en Muriel, 1983, p.11), lo que permite agregar mayor valor a las mercancías.

El dinamismo de los puertos está vinculado estrechamente tanto con la vitalidad económica de los hinterland como con los condicionantes globales y con la forma en que el territorio inmediato afectado por esta actividad se inserta en las redes económicas y mercantiles mundiales. Asimismo, tampoco se debe olvidar el papel de los puertos como núcleos donde se concentran los flujos comerciales, capitales, actividades y agentes productivos, hecho que sin duda alguna contribuye a la integración del recinto portuario con el territorio donde se enclava (Segrelles, 2000).

Desde los primeros albores de la civilización los puertos han constituido escenarios dinámicos de la actividad económica de los países, y fuente importante de riqueza. En la edad moderna se han convertido, para muchas comunidades, en fuente de bienestar. Sin embargo, esta creciente integración económica ha sido impulsada por algunas instituciones especializadas de carácter internacional a las que Stiglitz denomina como las instituciones de

la globalización, para referirse a entidades como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Mundial del Comercio (OMC) (Stiglitz, 2004). Su liderazgo en el impulso a las políticas neoliberales, dentro de las que se encuadran las políticas comerciales, ha sido decisivo. Muchos países en vías de desarrollo han tenido que aceptar estas políticas como condición para acceder a créditos que les permitieran superar sus crisis financieras a través de “*los préstamos de ajuste estructural (programas diseñados para ayudar que los países se ajusten y capeen la crisis)*” (p.40). Tales medidas, sin embargo, han sido acompañadas de restricciones y regulaciones encaminadas a garantizar la disminución del gasto público, la privatización de activos del Estado, el control de la inflación, pero sobre todo la apertura de sus economías a los mercados de las grandes potencias, las que a su vez generan medidas proteccionistas para su economía doméstica. De esta manera los estados de economía capitalista avanzada, logran una mayor autonomía que les permite romper las relaciones de reciprocidad (Gritsch, 2005). Esta es la paradoja a la que las economías de los países en vías de desarrollo se ven sometidas, gracias al agenciamiento de estas entidades para las que la apertura de los mercados y la liberalización de las economías constituyen un aspecto central de sus políticas, ambos aspectos resultan nodales dentro del pensamiento neoliberal.

En términos discursivos el neoliberalismo aboga por la libertad, como principio fundante de su proyecto ideológico, y ubica en el centro de su reflexión el bienestar del ser humano.

Según David Harvey el neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano, consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio. El papel

del Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de estas prácticas (2013).

En un contexto de desigualdad la presunción de la igualdad, como valor absoluto, sólo contribuye a profundizar los procesos de desigualdad preexistentes. En este sentido el neoliberalismo parece retomar el concepto de competencia perfecta de Smith, para quien lo central es que los actores con información puedan entrar y salir libremente del mercado, el problema son las condiciones iniciales que los actores tienen antes y las correlaciones de poder y fuerza que esta participación pone en juego entre estos actores, es decir, este presupuesto desconoce la forma como la desigualdad en la distribución del poder afecta la configuración del campo histórico de las relaciones en el mercado y de manera práctica las formas de participación en el mismo. No es lo mismo el poder de incidencia en la política internacional que tienen empresas navieras, con alcance global, como Maersk, Hapag-Lloyd o Evergreen que el poder de empresas locales como la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura. E incluso en el contexto local, tampoco es lo mismo el poder de incidencia política que tiene La Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura con respecto a la asociación sindical de trabajadores portuarios de Buenaventura. Lo que se establecen aquí son diferentes órdenes de poder que se superponen en unos casos, o se contraponen, en otros. Aquí el alcance de la acción de los actores está acotado por su nivel de relacionamiento con las dinámicas de poder global que permite crear el mercado internacional, instituyendo un marco de reglas de juego totalmente nuevo y complejo.

Desde esta perspectiva, lejos de lo que pudiera pensarse el modelo neoliberal no requiere de la democracia, en términos de lo político, sino de la democracia en términos de las libertades que otorga a los grupos o individuos para participar en la economía de mercado (individualismo radical), de esta forma la democracia aquí resulta accesoria y su dimensión

política incomoda. De ahí que para Simón Ticehurst, director regional de OXFAM en América Latina y el Caribe, como consecuencia de ello, “mientras más aumenta la desigualdad menos confía la gente en el sistema democrático” (OXFAM, n.d.).

Lo que se esconde en este discurso es el hecho de que las políticas neoliberales tienen un perfil claramente excluyente y fundamentalmente individualista que se encuentra orientado a favorecer a ciertos grupos privilegiados (los dueños del capital o viajeros como los denomina Bauman) dentro de la actual sociedad global en detrimento de otros grupos menos favorecidos (población empobrecida, o los vagabundos dirá Bauman) que, por sus condiciones de vulnerabilidad, terminan instrumentalizados en el marco de los proyectos económicos que este modelo impulsa y desarrolla a nivel mundial. De forma que el discurso del miedo y su correlato la desigualdad no constituye una falla del modelo, sino que son condición intrínseca del mismo, necesaria e incluso deseable para permitirle crear y mantener un sistema de poder y privilegios restringidos en el que unos tienen que perder para que otros ganen.

El discurso que se construye alrededor de las condiciones que exige el capital para desarrollarse como, por ejemplo, el discurso de la seguridad, no es más que otra de las estrategias que el modelo tiene para instrumentalizar a los pobres, que son construidos a través de este discurso como una “amenaza” a los procesos productivos. De forma que el discurso de la seguridad apalancado en el miedo colectivo permite legitimar el uso de la violencia contra todo aquello que, de una u otra forma, amenace los procesos de acumulación del capital.

La institucionalidad local, representada fundamentalmente en el Estado (Estado como policía dirá Bauman), es la encargada de ejecutar estas políticas del miedo y violencia a través de las cuales se intenta someter y controlar a los sujetos sociales racializados o cargados de estigma social. La carga del estigma se vehiculiza a través de mecanismos como los medios de comunicación, que son herramientas funcionales a los sistemas hegemónicos, pero también a

través de acciones concretas de política pública, como por ejemplo el confinamiento, la restricción en el acceso a servicios básicos de la sociedad moderna, la limitación de la circulación, la persecución de las actividades económicas informales, los procesos de flexibilización laboral, entre otras. De forma que la institucionalidad termina convertida en un recurso de poder más de quienes concentran los grandes capitales para generar las condiciones que sean favorables a sus intereses.

En este modelo, la informalidad puede, de hecho, tener una doble implicación; de un lado constituye una respuesta alternativa que, enmarcada en una lógica reproductiva creada por el mercado, permite a los sectores populares lograr procesos de inserción económica al sistema capitalista, que crea en estos la ilusión (y este es el incentivo) de que algún día podrán llegar a ser parte de ese selecto grupo de privilegiados (esto es lo que Bourdieu denomina como luchas competitivas). Pero, de otra parte, pueden constituir formas revolucionarias de hacer resistencia al sistema en tanto rompen los lazos de sujeción y plantean subsistemas de producción por fuera de los circuitos acumulativos previstos en el sistema de mercado capitalista (desde la perspectiva de Bourdieu estas serían luchas simbólicas). En ambos casos existen matices que impiden entender esto (lo alternativo) como meras contraposiciones discursivas mutuamente excluyentes.

En el campo de las relaciones laborales sus implicaciones han sido quizás más profundas, porque redefinieron, desde los postulados que introdujo el Consenso de Washington, la priorización del sector privado que significó, por su puesto el recorte del Estado, y con ello desató el auge de las privatizaciones en la década de los noventa. El neoliberalismo a través de sus políticas transformó para siempre las relaciones laborales y produjo nuevos sujetos en el mercado laboral (trabajadores por honorarios, en misión, con contratos a término fijo, empresas asociativas de trabajo, entre otros).

La reducción del Estado significó el posicionamiento de lo privado como el impulsor de la economía, y por supuesto del trabajo, redefiniendo el sentido de la triada; Estado, empresarios y trabajadores. De forma que la organización sindical pierde su rol tradicional, o cuanto menos se transforma, como organizadora de la fuerza de trabajo en la producción. Fue también un momento de apertura de las economías a las dinámicas del mercado global, en muchos casos, para países cuyos sistemas productivos no estaban preparados ni técnica, ni tecnológicamente lo que significó la destrucción de su aparato productivo, y la pérdida del control de su economía. Es decir, durante este periodo se presenta un recorte de la soberanía de los Estados para definir su política económica, de ahí que muchos de los países que, tras la apertura entraron en crisis por no poder competir, se vieron abocados a recurrir a créditos para solventar sus economías. Desde luego, el acceso a estos recursos estuvo condicionado al cumplimiento de una serie de exigencias entre las que se encontraban la liberalización de la economía, la reducción del gasto público y, por supuesto, los procesos de flexibilización laboral.

La realidad es que, como señala Dobbin, la dinámica de “competencia global de productos obliga a las naciones y corporaciones a reducir salarios, beneficios y protecciones a los trabajadores” (2005, p.570, en Turnbull y Wass, 2007, p.1). En este contexto, señalan Locke, Kochen y Piore los sindicatos terminan por convertirse en “actores pasivos” respondiendo a la presión de fuerzas económicas y fuerzas sociales (en Turnbull y Wass, 2007, p.2). Lo que se presenta es un descentramiento de la lucha colectiva que pasa a un segundo plano, de manera que de las convenciones laborales colectivas se pasa a acuerdos individuales por resultados, en los que los derechos de los trabajadores, en otrora protegidos por el Estado, se convierten en transas sujetas a indicadores de gestión. “La gerencia usará este poder para impulsar una reducción de las condiciones laborales” (Turnbull y Wass, 2007, p.2) ante el Estado, con el argumento de aumentar la inversión. Para Turnbull y Wass la industria del

transporte se caracteriza por sus altos costos de inversión, y la imposibilidad de la reubicación estratégica de sus empleados. En ausencia de la reubicación como fuente de rentabilidad, “los empleadores en el transporte han buscado una solución tecnológica” (Silver, 2003, p.101, citado en Turnbull y Wass, 2007, p.2).

O una solución logística intermodal (es decir, agregar valor mediante el control de todas las diferentes etapas de la cadena de transporte). En la industria del transporte portuario, por ejemplo, la carga general ha sido, progresivamente puesta en contenedores, lo que lleva a una importante reducción en el costo y a un aumento masivo en la productividad laboral. Tanto las navieras como los operadores portuarios se han articulado con otros modos de transporte como el transporte por carretera y el ferrocarril, para proporcionar un servicio puerta a puerta a sus clientes (Turnbull y Wass, 2007, p.3).

Es decir, ofrecen soluciones más integrales en las que son articuladas distintas modalidades de transporte, para ser más competitivos. Estos procesos de integración vertical generan ahorros importantes a las grandes compañías, pero, en muchos casos, están en contravía de las normas de los estados porque vulneran derechos laborales y generan prácticas monopólicas. Por ello Turnbull y Wass dirán que “no es sorprendente que, en una era de globalización, el capital trasnacional ha buscado un mayor acceso al producto mercado (a través de la liberalización y la privatización) y una mayor flexibilidad en el mercado laboral (a través de la desregulación de los esquemas de empleo y la introducción de nuevas prácticas laborales) (2007, p.4), que se tradujeron en el desmejoramiento de las condiciones laborales del trabajador portuario alrededor del mundo. Sin embargo, no todos los trabajadores se han lanzado a la huelga, al respecto Turnbull y Wass señalan que en otros casos “los sindicatos han trabajado en conjunto con los empleadores a lo largo de los años para facilitar la introducción de nuevas

tecnologías y para reformar las prácticas laborales” (ver, para ejemplo, Barton y Turnbull 2002; OIT 2002; Turnbull 2006a).

En cualquier caso, el modelo neoliberal como sistema para la organización tanto de la producción como de los procesos de acumulación prevé un sistema de castigos y recompensas graduadas (Goffman, 2009, pág. 20), a través de las cuales logra mantener el equilibrio social necesario para que los procesos de reproducción y acumulación de capital no se vean interrumpidos por situaciones de crisis que podrían sobrevenir de la inconformidad social.

Esta dinámica lleva a que los grupos menos privilegiados, y que por sus condiciones son objeto de esta política de estigmatización y violencia sistemática, tengan que desplegar una variada gama de estrategias a partir de las cuales logran generar prácticas de desvío en relación a la acción institucional.

El acendramiento del discurso neoliberal en las élites locales (nacionales) lo convierte en un proyecto ideológico (o como sugiere Escalante un programa intelectual) al rededor del cual se ha ido aglutinando la sociedad global. De ahí que los efectos del sistema se encuentren diseminados por el mundo y sus políticas sean más o menos las mismas en lo relacionado con el trato a la población empobrecida y a los trabajadores. En relación a los trabajadores y sus luchas, vale la pena reflexionar sobre el proceso de recomposición que la organización sindical ha tenido a lo largo de estas últimas tres décadas, para entender la forma en la que ha logrado sobrevivir a pesar de la destrucción del pleno empleo, que constituyó la base de su poder político en la sociedad latinoamericana.

## **2.3 CORPORATIVISMO, MERCADO LABORAL Y SINDICALISMO**

A continuación, se hace la presentación de las discusiones alrededor de los conceptos de corporativismo, mercado laboral y sindicalismo, señalando sus elementos centrales y las posiciones clásicas sobre la forma en la que estos conceptos son entendidos.

Para los propósitos de la presente investigación el corporativismo constituye el marco político en el que se crean las condiciones institucionales que permiten al Estado latinoamericano evadir el conflicto social y construir los acuerdos con el sector empresarial y la organización sindical frente a las formas de organizar el trabajo. Es decir, establece los condicionantes que dan forma al mercado laboral.

De ahí que el otro concepto que se desarrolla es el de mercado laboral. Se explicitan las discusiones en torno a la forma cómo éste ha sido entendido, desde la microeconomía hasta la perspectiva neoinstitucionalista o sociológica. Para luego tratar de vincular el concepto de trabajo, desde la perspectiva del enfoque de derechos y en articulación con el concepto de trabajo decente, recientemente propuesto por la OIT, en cuya gestión la organización sindical puede llegar a cumplir un muy importante papel. Sin embargo, no se puede evadir el hecho de que los cambios, tanto en los procesos organizativos y tecnológicos de la producción, como a nivel de las políticas estatales han llevado a que la triada que configuraba el sistema de representaciones de intereses, que caracterizó el periodo corporativista, entre en crisis junto con la organización sindical, de ahí la necesidad de reinventar los procesos institucionales que dan forma a la organización sindical y de revisar su rol en el nuevo esquema de relaciones productivas que ha producido la globalización.

### **2.3.1 El Corporativismo de Estado**

En el establecimiento de las condiciones que regulan las dinámicas del mercado laboral intervienen al menos tres actores que resultan claves, los empresarios que son los dueños del capital de trabajo para quienes es fundamental mantener los costos laborales en lo mínimo de forma que les permita cumplir sus expectativas de ganancia. Los sindicatos que constituyen la expresión organizada de la fuerza de trabajo y que procura la mejora de las condiciones laborales y sociales de sus miembros, lo que deriva también, en procesos redistributivos dentro de la sociedad. Y el Estado que representa el poder de la sociedad y media en el trámite de la forma cómo se realizan los intereses y expectativas de los dos actores anteriores.

La fuerza del Estado se expresa en políticas regulatorias a través de las cuales se definen los sistemas de incentivos para unos y otros dentro de la sociedad. La fuerza de los empresarios está en la propiedad del capital a través del cual marcan y, en muchos casos, definen la agenda de la política pública en los países. Los empresarios a través de sus gremios, o bien a través de figuras representativas de los sectores económicos, respaldan las aspiraciones políticas de los candidatos de los diferentes partidos con el propósito de contar para sí con la voluntad política de este tomador de decisión, cuando acceda a los puestos de representación dentro del Estado. Sólo los funcionarios, cuyos procesos de elección, están vinculados con dinámicas organizativas alternativas distintas de los sectores tradicionales de la política y que constituyen, en unos casos, fuerzas emergentes y en otros, son la resultante de procesos de movilización social podrían, tal vez, estar un poco más al margen de este control del poder económico.

Mientras que en los sindicatos su poder, tradicionalmente, ha residido en su capacidad para organizar la fuerza de trabajo alrededor de la expectativa de alcanzar mejores condiciones laborales y de vida. De ahí también su importancia para los procesos redistributivos que tienen lugar dentro de la sociedad capitalista.

Cada uno de estos actores expresan interacciones que, en algunos momentos, resultan conflictivas mientras que en otros presentan convergencias que estimulan los procesos de progreso social en los países. Pero su existencia es también el resultado del modelo o sistema político dominante y del tipo de modelo económico imperante en la sociedad.

Para comprender mejor las dinámicas de las relaciones que estos dos actores establecen con el Estado en la configuración del campo del mercado laboral, resulta conveniente, para el caso de América Latina, el uso del concepto de corporativismo que desde la perspectiva de Philippe C. Schmitter puede ser entendido como un:

Sistema de representación de intereses en el cual, las partes constitutivas están organizadas dentro de un número limitado de categorías singulares, obligatorias, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, a las que les concede un deliberado monopolio de representación, dentro de sus respectivas categorías, a cambio de seguir ciertos controles en su selección de líderes y articulación de demandas y apoyos (en Agudelo, 2005, p. 4).

Es decir, constituye un mecanismo a través del cual se define quienes tienen o pueden constituir dentro de la sociedad expresiones organizadas legítimas ante el Estado para reclamar la defensa de sus intereses. Introduce elementos diferenciadores y particularizantes, a través de los cuales establece o construye a los actores como categorías que, aunque yuxtapuestas dentro de la sociedad, se encuentran diferenciadas por el tipo de organización, la particularidad de sus intereses y la forma de expresar sus demandas ante el Estado. Tal diferenciación también puede implicar la imposición de regímenes organizativos específicos (normas y procedimientos

específicos para elegir sus representantes), según la naturaleza de la organización, así como canales específicos para establecer el diálogo con el Estado.

Tener el reconocimiento del Estado, en relación a la legitimidad para reclamar los intereses de un grupo específico, es a lo que se refiere esta idea de contar con el monopolio en la representación de ciertos grupos a los que el Estado, les reconoce esta condición como actor social. Tal reconocimiento sólo es posible si la expresión organizativa sigue los parámetros normativos que el Estado establece para definir la voz de la representación dentro de la organización, esta voz es la que entablará el diálogo con el Estado para defender los intereses del grupo. Por ello, para Bouzas et al (2015),

La caracterización que realizó Schmitter del corporativismo fue como un sistema de interés o representación de posiciones, un particular arreglo institucional típico e ideal para vincular los intereses organizados en asociaciones de la sociedad civil con la estructura de toma de decisiones del Estado (p. 146).

Por otro lado, para Guillermo O'Donnell, “el estudio del corporativismo es un capítulo más en el problema más general de las interrelaciones entre el Estado y la sociedad” (1975, p. 1). Esta es su manera de entender que el corporativismo constituye en realidad una de las formas en las que se expresan las relaciones entre la sociedad y el Estado, es un componente más de esta relación, pero no se puede a través de él, por ejemplo, pretender definir al Estado o a la sociedad, tampoco constituye un rasgo distintivo de las sociedades latinoamericanas como algunos autores han pretendido sugerir, lo que genera un cierto tufillo de esencialismo, idea con la cual se encuentra en claro desacuerdo, y mucho menos constituye un “paradigma alternativo para la evidente crisis de las conceptualizaciones sobre la política y la sociedad” (p.1).

Según O'Donell el corporativismo es más bien un fenómeno nuevo que tiene su origen en el proceso de urbanización e industrialización que sufre América Latina hacia la década de 1930 como consecuencia de la crisis mundial (1975, p.2). Es decir, que su emergencia se encontraría asociada con las condiciones institucionales y las transformaciones productivas que el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) generó. Y dado que este no fue un proceso homogéneo, debe reconocerse que existen particularidades derivadas de estas diferencias que llevan a considerar la existencia, también, de diferentes tipos de corporativismo. O'Donell distingue dos, el corporativismo de los periodos populistas y el que resulta del Estado burocrático autoritario. Para este autor, el corporativismo deriva de la intersección de un tipo de organización estatal que guarda relación a su vez con las estructuras socioeconómicas imperantes.

Para Jorge Agudelo (2005) el corporativismo “forma parte de la manera en que se desarrollaron los procesos políticos en las sociedades democráticas” y se expresa en la existencia de monopolios de representación, la manera en que los grupos de interés influyen en la formación de políticas públicas, los acuerdos entre actores políticos relevantes (partidos políticos, organizaciones públicas y privadas, el Estado y sus instituciones, etcétera) (p.4).

Todos estos elementos hacen evidente, siguiendo a O'Donell, cómo la transformación del sistema productivo permitió la formación de grupos de presión, dentro de la sociedad, que establecen diálogo con el Estado para tramitar sus intereses. El corporativismo operaría entonces como una forma o sistema de negociación de intereses de clases con el Estado.

Las críticas a la definición de corporativismo de Schmitter, que valga decir constituye una de las más clásicas y ampliamente aceptadas, pasan por el cuestionamiento de la forma en la que los grupos de interés son reducidos solo a la representación de intereses de ahí que el

autor va cambiar este término por el de intermediación. Otra de las críticas, según Agudelo, es que

en su definición se hace referencia a la relación entre Estado y sociedad (como la gran mayoría de la literatura sobre el tema), en ella no se hace referencia a cuál es la relación de estas unidades organizadas, con el sistema de partidos, o de manera particular con los partidos políticos (2005, p. 5).

Aspecto que es fundamental en los Estados democráticos, en los que la sociedad civil se organiza políticamente en partidos mayoritarios, muchos de los cuales ejercen presión y promueven políticas y cambios normativos en favor de los sectores (organizaciones de base, asociaciones, organizaciones gremiales, sindicatos, etc.) que representan. Arend Lijphart (2000) destaca dos aspectos que resultan centrales en el concepto de corporativismo:

1. La que ve al corporativismo como un sistema de grupos de interés en el que éstos se agrupan en organizaciones nacionales, que están especializadas, jerarquizadas y que además poseen cierto monopolio de representación.
2. El corporativismo es considerado como la incorporación institucional de los grupos de interés al proceso de formulación de políticas públicas (concertación) (en Agudelo 2005, p. 6).

Entendido desde esta perspectiva, el corporativismo da cuenta de estructuras macrosociales altamente especializadas en la gestión ante el Estado, pero, por otra parte, también explica la relación que se establece entre estos grupos, que en unos casos se podrían incluso considerar como “informales”, al menos en apariencia, con los procesos de definición de las políticas públicas. Agudelo, refiriéndose al caso de México, señala que

el sistema de representación de intereses desde el principio ha sido dependiente en su relación política con el gobierno; de ahí que Bizberg afirme que en México el Estado, que se confunde con el gobierno y con el sistema político fundamentado en un partido dominante, es el que ha definido las orientaciones políticas al crear, controlar (control corporativo) y estimular, por ejemplo, organizaciones obreras y campesinas, con el propósito de prevenir conflictos y asegurarse el control político (2005, p.7).

Este es, en realidad, un aspecto que parece cruzar la experiencia latinoamericana en relación al corporativismo. Agudelo distingue los siguientes tipos de corporativismo: el dirigista o fascista, el de Estado o corporativismo estatal y el social o democrático. Al respecto señala, frente al corporativismo fascista que

surge después de la Segunda Guerra Mundial, y que alcanzó su máxima expresión en las corporazioni de la Italia fascista. A partir de entonces el término quedó definitivamente ligado en lo ideológico a los fascismos y fue utilizado principalmente como elemento de crítica y condena política. Cabe señalar aquí las principales características de esta clase de corporativismo:

1. Surge de la necesidad de las clases dirigentes por controlar el modo de evolución de una sociedad de un estadio agrícola hacia uno industrial, con el propósito de alcanzar resultados más eficaces y ser más competitivos en el mercado internacional.
2. Las corporaciones son órganos del Estado y están subordinadas a él.
3. Está basado en la perspectiva nacionalista, los propios intereses de la sociedad y el bienestar son subordinados ante el objetivo general del desarrollo económico (Agudelo, 2005, p. 8).

Este tipo de corporativismo supone un agenciamiento muy activo por parte del Estado, se caracteriza fundamentalmente por su incidencia en la conformación de estructuras organizativas afines a los intereses de quienes detentan el poder. O, dicho de otra forma, el Estado opera como promotor de estos grupos de interés. En esta lógica las expresiones organizativas que surgen están subordinadas al Estado, lo que les impide ejercer presión sobre este dado su carácter represivo. El otro tipo de corporativismo es el de Estado, éste según Agudelo, refiriéndose a México

existente en países como el nuestro, con un pasado autoritario, donde el Estado ha creado, subordinado y controlado a los grupos de interés, se ha denominado “corporativismo estatal”, el cual tiende a asociarse con sistemas políticos en los que las subunidades territoriales están rígidamente subordinadas al poder burocrático central; las elecciones no existen o tienen carácter plebiscitario; el sistema de partidos está dominado o monopolizado por un partido único, débil; las autoridades ejecutivas son ideológicamente excluyentes o reclutadas con criterios muy restrictivos, y las subculturas políticas basadas en la clase, la etnia, la lengua o el regionalismo son reprimida (2005, p. 10).

Para Manuel Camacho (1974), la supeditación y el control de los trabajadores es el objetivo fundamental que define este sistema de relaciones, que emplea, en muchos casos, la coerción y la violencia (en Agudelo, 2005, p. 10). De fondo no parece existir diferencias importantes entre el corporativismo fascista y el de Estado, salvo la densidad del carácter totalitario presente en el primero. Finalmente, el corporativismo social o democrático es definido como “una estructura política de relaciones entre grupos organizados de la sociedad y el Estado, dentro del capitalismo avanzado” (Agudelo, 2005, pp. 10-11). Este tipo de

corporativismo permite, a partir de las dinámicas democráticas que lo caracterizan, mejores procesos redistributivos, no necesariamente equitativos, pero sí menos desiguales que los que suponen los otros modelos anteriores. Para Agudelo, una de sus desventajas es

que se genera una inestabilidad en las relaciones entre los empresarios y las organizaciones; por ejemplo, hablando de las organizaciones laborales, en tiempos de caída del ciclo económico, los empresarios no pueden actuar de manera unilateral para evitar pérdidas de competitividad respecto a otros países donde los empresarios pueden incrementar más fácilmente la forma de aprovechamiento de la mano de obra de sus trabajadores (2005, p. 11).

La posibilidad de consolidación de un corporativismo democrático se encuentra asociada, con la tradición liberal o pluralista de forma que es menos probable que este tipo de modelo o sistema de intermediación de intereses se presente en Estados con tradición autoritaria o democracias débiles (en transición), como las existentes en los países de economías emergentes. Para Agudelo, una democracia está consolidada cuando se cumplen los criterios que proponen Schedler y O'Donnell, quienes consideran respectivamente: 1) que el mejor indicador de que una democracia está consolidada es su propia supervivencia, y 2) que ésta debe contar con una calidad de vida social y con un respeto a los derechos democráticos, liberales y republicanos (en Agudelo, 2005, p. 11). Dados estos criterios, la mayoría de los países latinoamericanos caerían en la categoría de países en transición democrática. Por un lado, se encontrarían los que vienen saliendo de las viejas dictaduras militares que azotaron este lado del mundo durante el siglo pasado y por otro, en los que no tuvieron dictadura, los agudos problemas sociales que enfrentan a consecuencia de las profundas desigualdades sociales los hacen estar lejos de garantizar la calidad de vida de sus habitantes.

En términos generales el corporativismo facilita los procesos de negociación entre los sectores productivos y la fuerza de trabajo obviando la discusión política. Una de las posibles razones por las que se recurrió al corporativismo en los estados latinoamericanos, como forma de representar los intereses, fue “por la imposibilidad de las autoridades políticas de controlar el conflicto político, dadas las deficiencias institucionales existentes” (Agudelo, 2005, p. 16). Para Offe (1988) “la transformación corporativista compensa las deficiencias funcionales de las instituciones democráticas por medio de la despolitización del conflicto en cuanto a los grupos” (en Agudelo, 2005, p.16). A diferencia de lo que sucedió en otras latitudes, en América Latina los cambios “les han sido impuestos desde el exterior, (...) y el Estado se ha encargado de crear nuevas instituciones que reemplazaran a las antiguas, pues si no lo hacía, al tener la sociedad una capacidad limitada de acción autónoma, se hubiesen generado desequilibrios y conflictos sociales” (Agudelo, 2005, pp. 17-18).

De manera mucho más clara, Agudelo muestra cómo se expresa este corporativismo en la sociedad mexicana al señalar que

La mayoría de las organizaciones corporativas tradicionales en México (campesinas, indígenas, obreras, profesionales y empresariales) no provienen de estructuras democráticas, pues en ellas prevalece la influencia de líderes personalistas, reuniones y asambleas supeditadas a él, acuerdos prácticamente preestablecidos, relaciones en las que prima la vinculación personal (2005, pp. 18-19).

La presencia de este tipo de mecanismos de negociación dentro de la sociedad pone en evidencia los niveles de debilidad institucional existentes. Figuras como la de los gamonales, en Colombia, que son líderes políticos regionales que cumplen un papel fundamental en la intermediación de las comunidades para permitirles a éstas el acceso restringido a bienes

escasos del Estado ilustra muy bien la cuestión. La existencia de estas intermediaciones basadas en figuras de autoridad personal crea las condiciones para que fenómenos como la corrupción y el clientelismo estén a la orden del día. La instrumentalización de los recursos del Estado permite a estos líderes consolidar su poder regional y legitimar su autoridad como poder político local. Con frecuencia, esos mismos actores políticos son o, cuanto menos, se encuentran emparentados con los dueños del capital, de ahí que parece no existir una separación clara que permita generar equilibrio entre las fuerzas que constituyen la triada corporativa (Estado, empresarios y sindicatos), esto dificulta los procesos de consolidación democrática.

Generalmente este tipo de asociación entre capital y política trae como consecuencia debilidad institucional y desajustes que impactan las posibilidades de goce efectivo de derechos de los sectores más vulnerables de la población, que ven en las instituciones públicas espacios legitimadores de las arbitrariedades sociales de las que son objeto en el sistema productivo.

Las bases del corporativismo imperante en Colombia, caracterizado por su enfoque de derecha, según Figueroa y Tuta (2005), es

Un ideal cultural, dentro del esquema conceptual de los sectores más tradicionalistas de la sociedad colombiana, fue el hispanismo; al lado del cual se encuentra el catolicismo unificador y sus ideas en torno a lo social y lo económico. Estos planteamientos fueron articulados en los años treinta y cuarenta por medio del corporativismo confesional (p. 100).

La emergencia de este corporativismo que caracterizó la vida republicana del país generó la aparición de una serie específica de sujetos para llevar a cabo la intermediación política. Según Figueroa y Tuta (2005)

Ante la incapacidad del bipartidismo para avanzar en la creación de un Estado moderno y democrático, las oligarquías de pensamiento reaccionario (preocupadas por la posibilidad de la consolidación de las reformas sociales y seculares de los años treinta y cuarenta) propusieron la creación de un Estado confesional y centralizado; de igual modo, un orden social que estuviera bajo la hegemonía de la Iglesia y el dominio de los grandes gremios económicos, jerarquizado y soportado en una sociedad orgánica, opuesta al individualismo burgués, cuyo modelo estatal definimos como un Estado corporativo de carácter societal y de tipo confesional, el cual fue propuesto en la Reforma Constitucional de 1952-1953 (p. 100).

La realidad es que la incapacidad por superar las estructuras ideológicas del antiguo régimen español, que se instaló durante el periodo colonial, socavó los cimientos para la construcción de un Estado moderno con instituciones democráticas, más en el sentido de lo que significó “la Revolución Francesa: Libertad, Igualdad y Fraternidad” (Figueroa y Tuta, 2005, p.2). Al abrazar las élites colombianas el hispanismo como principio fundante de la nacionalidad colombiana se generó lo que Figueroa y Tuta (2005) llaman exclusión socioracial, expresada en “un catolicismo intransigente, repercutió en un racismo velado, conllevando la negación de expresiones culturales diferentes al tradicionalismo hispanista y “semifeudal”; es decir, a pesar de la Independencia, se mantuvieron unos fuertes referentes aristocráticos” (p.102) con los que se configuró la matriz ideológica de la derecha colombiana, caracterizada por ser ultraconservadora, racista, machista y excluyente.

La implantación de este régimen encuentra su germen en las relaciones coloniales que estableció la corona española con las Américas a través de lo que Purcell y Purcell (1997) han denominado como políticas “distributivo-regulatorias” (en Méndez, 2020, p.23). Para Méndez,

estas consisten en una “extensa sobrerregulación” que le permite al Estado mantener un control potencial sobre los individuos, “mientras que su aplicación discrecional le permite favorecerlos o sancionarlos según convenga sus intereses” (2020, p.23).

Pero ¿cómo funcionó esto durante el periodo colonial? Méndez (2020) explica que después de la conquista, que constituyó un hecho sangriento y violento, “los españoles realizaron una sobreexplotación de los recursos humanos y materiales existente en las provincias” (p.22).

Esta sobre explotación se realizó por medio de un sistema altamente jerárquico, burocrático y patrimonialista. Bajo ese sistema, ofreció tierras y otros beneficios como premio por conquistar los territorios americanos, aunque luego tuvo que establecer una forma de controlar el poder otorgado a los conquistadores y sus sucesores. Esto se hizo mediante cuatro mecanismos: una fuerte jerarquía, una estricta regulación, una administración pública radial y traslapada (donde las líneas de subordinación no iban hacia los superiores inmediatos sino hacia el rey, quien generaba una competencia entre sus súbditos) y una orientación distributiva de las políticas, en la cual el rey directamente otorgaba (o quitaba) diversos privilegios. Todo esto se legitimó por principios medievales atomistas, a través de los cuales la Corona se presentaba como un instrumento de la fe católica y arquitecto de una comunidad orgánico-corporativa (Méndez, 2020, p.22).

Estableciendo así un modelo de Estado basado en relaciones clientelares. De ahí que la conservación de la aristocracia española como referente de identidad dentro del imaginario de las élites latinoamericanas y, en particular, colombianas llevó a que se llegara a usar el mestizaje como recurso político a partir del cual se pretendió “blanquear” a la población porque

se consideraba que lo negro y lo indio encarnaba un matiz de inferioridad y pecado que no lo hacía material apto para permitir al país alcanzar el desarrollo. Esto llevó a que el sistema de incentivos establecido castigara la diferencia y premiara la homogeneidad, excluyendo del sistema de beneficios de la sociedad, es decir, de la nación a los sectores poblacionales de las zonas periféricas que por esta vía quedaron segregados. En el caso de Colombia, se construyó la imagen de un Estado centralista con una identidad nacional cristalizada que borraba las diferencias existentes entre las regiones y entre el centro y la periferia, invisibilizando a la población afrodescendiente e indígena, esto se convirtió en uno de los principios que anida en la siquis de las élites colombianas.

A lo anterior se suman otros elementos como el regionalismo caudillista (los gamonalismos son ejemplo de esto), que “facilitó la existencia de “mediadores” entre la región y el poder central” (Figueroa y Tuta, 2005, p.102), situación que hizo evidente

La supremacía de intereses privados por encima de lo público y su impacto en la creación de políticas “públicas”, mediadas por el poder de negociación de los gremios económicos (Federación de Cafeteros, Asociación Nacional de Industriales, Sociedad Agrícola de Colombia, Federación Nacional de Comerciantes y Federación de Ganaderos), privilegiaron la ganancia a expensas de lo público y permitieron en la práctica la creación de un Estado corporativo (Figueroa y Tuta, 2005, p.103).

Otros elementos que explican la debilidad institucional, según Figueroa y Tuta (2005), son: *a) la hegemonía política y religiosa* de la Iglesia católica como una institución organizada corporativamente. La iglesia tuvo control de la educación en el país y hacía presencia en los territorios donde el Estado estaba ausente y cumplía entre otras funciones las de registro. *b) El bipartidismo estatal (liberal y conservador)* y por consiguiente el cierre de espacios de

participación democrática a terceras fuerzas políticas, de forma que el reparto del poder político y la burocracia se restringía a estos dos partidos, lo que dio origen a la guerrilla como reacción a un sistema de poder cerrado. c) Agregan los autores que también es importante tener en cuenta que *los beneficios económicos derivados de la crisis mundial* de los años treinta, permitió un proceso de semindustrialización y el crecimiento del sector agrícola que hizo posible fortalecer una “incipiente economía capitalista nacional” (2005, p. 103), dando origen a una frágil clase obrera.

Por su puesto, la perspectiva de Estado corporativista propuesto por Méndez (2020), Purcell y Purcell (1997), Figueroa y Tuta (2005) se alinean con la idea de que el corporativismo latinoamericano constituye un legado, del tipo de arreglo institucional, surgido durante el periodo colonial, de forma que el corporativismo hace parte de un hecho que caracterizó la constitución del Estado en América Latina. En la otra orilla están Agudelo (2005), y O’Donell (1975) para quienes este es un arreglo institucional que surge como salida a las debilidades institucionales y las exigencias de los procesos capitalistas que empezaban a emerger con la industrialización durante el siglo XIX.

### **2.3.2 El Mercado Laboral**

El trabajo formal es el resultado de las múltiples luchas que las organizaciones obreras, tanto en Europa como en América, van a tener a lo largo del siglo XIX y comienzos del XX como consecuencia del proceso de industrialización. Este es en esencia “el mecanismo de compraventa de fuerza de trabajo” (Pries, 1997, p. 71) en el sistema productivo institucionalizado. Aunque el concepto de mercado de trabajo surge en la economía, con el desarrollo de la teoría institucional este adquiere un carácter más sociológico que permite

complejizar su mirada dentro de las ciencias sociales. La presente investigación se inscribe en este marco interpretativo.

Según Pries, desde la perspectiva de la economía neoclásica “el mercado de trabajo es uno de los mercados parciales en la sociedad de mercado capitalista” (1997, p. 73). Lo que sugiere la existencia de muchos otros procesos de intercambio económico que tienen lugar en la sociedad. Sin embargo, éste en particular se centra en la venta de la fuerza de trabajo, es decir, de la capacidad que la persona tiene para llevar a cabo una acción o labor durante un tiempo determinado por dinero. Al respecto dice Pries,

Su funcionamiento sigue la lógica fundamental de un mercado ideal: existe información completa tanto para los que buscan trabajadores como para los que buscan empleo; se llenan las vacantes y se obtienen puestos mediante los mecanismos de mercado: la "mercancía" de la mano de obra es estandarizada al grado de ser sustituible rápido y fácilmente; en principio existe la posibilidad de un equilibrio entre oferta y demanda de puestos y empleos: en primera instancia es el precio ofrecido y/o demandado de la "mercancía" de la mano de obra, el salario, el que define la atracción de trabajadores y puestos (1997, p. 73).

La realidad, sin embargo, es que este mercado no funciona así, existe información imperfecta y se constituye en un marco de relaciones desiguales de poder, lo que impide que quien oferta la mano de obra tenga siempre libertad de escoger la mejor opción, así como quien compra la mano de obra pueda escoger siempre al mejor trabajador. Aquí entran en juego otro conjunto de factores que introducen un alto nivel de incertidumbre entre las partes que constituyen este mercado, porque para todas las partes la información es incompleta.

Desde la perspectiva de Pries la existencia de fenómenos como el desempleo, la desigualdad salarial según género, las relaciones clientelares en las formas de asignación del empleo, de los puestos de trabajo, de los procesos de ascenso, o el hecho de que cuando bajan los salarios, los trabajadores quieren trabajar más y no menos, revelan la incapacidad de este modelo para explicar la dinámica del mercado de trabajo (1997, p.73).

Para los neoclásicos estos aspectos no son tan importantes como si lo son la “restricciones derivadas de sobrerregulaciones”, por ello la intervención del Estado, en esta perspectiva, se considera un factor de distorsión, que impide que funcione el juego de oferta y demanda. Para los neoclásicos también resulta preocupante, como señala Pries, “los (supuestos) monopolios sobre la oferta de la mano de obra mediante sindicatos” (1997, p.74), porque las dinámicas restrictivas que suponen algunos acuerdos sindicales, que generan demasiados beneficios a los trabajadores, empujan los salarios por encima de “los precios de equilibrio del mercado libre” (Pries, 1997, p. 74). De esta forma las sobrerregulaciones son vistas como amenazas que ponen en peligro el mercado al configurarse como rigideces que le quitan dinamismo.

En el pensamiento neoclásico, el desempleo es una consecuencia de la "limitación artificial" del principio de oferta/demanda a la cual se deben los desequilibrios” (p. 74). En resumen, para el pensamiento neoclásico “el modelo de oferta-demanda y de asignación de los recursos humanos mediante sus precios -a pesar de tener deficiencias- tiene un valor explicativo mayor que otros enfoques” (Pries, 1997, p. 75).

Clark Kerr (1977 /1954) fue de los primeros autores que hablaban de "mercados institucionales" de trabajo. El argumento principal es que las formas y normas de capacitación, de reclutamiento, de asignación y de remuneración no se rigen por la

simple lógica de competencia y de mercado. Más bien, hay grupos de trabajadores que compiten entre ellos, pero no todos compiten por los mismos puestos (Pries, 1997, p. 75).

El trabajo de Kerr muestra que con frecuencia las condiciones para la asignación de puestos y salarios, así como de ascenso o contratación están definidas por normas internas que tienen las mismas empresas. Lo que sucede independientemente de la interferencia de los sindicatos. Es decir, las empresas suelen tener reglas institucionales para tomar este tipo de decisiones. “En vez de seleccionar al trabajador "externo" adecuado, dispuesto a trabajar al salario más bajo, puede escoger, por ejemplo, al trabajador más capacitado dentro del mismo departamento o al trabajador más antiguo del departamento o de la empresa” (Pries, 1997, p. 75). Por supuesto que algunas de estas normas institucionales pueden ser el resultado de los pactos colectivos de trabajo, o acuerdos sindicales, pero no necesariamente todas las normas de contratación o funcionamiento de una empresa tiene éste como origen. Una vez tal norma es instituida se convierte en regla general para todos los procesos institucionales. Lo que demuestra Kerr es que “tanto para ciertos oficios y profesiones como para ciertas empresas existen reglas institucionales en vez de la simple lógica mercantil de oferta-demanda” (en Pries, 1997, p.76).

Las empresas grandes tienen "puertos de entrada", normalmente en los niveles más bajos de competencia, para los cuales reclutan mano de obra "desde fuera". Para los demás puestos asignan a trabajadores "internos". Estos arreglos institucionales (para trabajadores de oficio/profesión y de empresas grandes) cambian la dinámica de movilidad horizontal y vertical y también de remuneración (Pries, 1997, p. 76).

Otros autores como Doeringer y Piore (1971), cuyo pensamiento es aún muy cercano a la teoría microeconómica, distinguen entre sector primario y secundario al momento de hablar del mercado de trabajo o mercado laboral, o entre núcleo, que refiere a las empresas más grandes y mejor posicionadas y periferia, que son las empresas medianas y pequeñas con menores recursos (en Pries, 1997). Estos se conocen como modelos duales dentro de la teoría económica. Al respecto, se destaca cómo algunas empresas, las del núcleo, pueden crear mejores condiciones laborales, salariales y sistemas de beneficios que les permiten atraer y estabilizar la mano de obra mejor calificada lo que a su vez redundaría en un mejoramiento de su capacidad para competir y posicionarse en el mercado, de forma que se configura aquí lo que Pries denomina como un círculo virtuoso. Lo contrario sucede con las empresas de periferia que, por la precariedad de sus recursos y condiciones, configuran un círculo vicioso caracterizado por “condiciones de mercado inestables y difíciles, de un potencial tecnológico-productivo bajo, de condiciones laborales precarias y una subsecuente fluctuación muy alta y baja capacitación de la mano de obra” (1997, p.77).

Para los neoclásicos el modelo dual no puede quitar importancia “al mecanismo de oferta-demanda y competencia para la fijación de los niveles salariales” (Pries, 1997, p.77). Y según la crítica de Thurow (1975), “por los “puertos de entrada”, los mercados primarios o internos están articulados con los mercados secundarios o externos” (en Pries, 1997, p.77).

Agrega Pries, que desde la política económica

se criticó el determinismo tecnológico del modelo de los dos sectores primario y secundario, porque las políticas de mercado de trabajo de las empresas grandes sólo se explican con sus necesidades de mantener sus posiciones de dominación mediante un

alto nivel de tecnologías de producción (Rubery, 1978, Gordon et al., 1982 en Pries, 1997, p. 77).

En contraste al modelo dual, Burkari Luiz y Werner Sengenberger, “propusieron el modelo de segmentación triple de los mercados de trabajo: un segmento organizacional o de empresa, un segmento profesional o de oficio y un segmento de cualquier persona” (Pries, 1997, p. 77). “El enfoque de segmentación hace énfasis en las normas e instituciones sociales que rigen y estructuran territorios diferentes dentro del conjunto del total de interrelaciones entre puestos y trabajadores” (p. 77). Esta teoría considera la existencia de un diferencial entre las cantidades de puestos de trabajo y la mano de obra disponible, que además no son homogéneas, sino que presentan características “no intercambiables entre sí, o intercambiables sólo en un grado limitado” (p. 77), tal restricción se puede explicar por las diferencias en los requisitos de calificación que conllevan un conjunto de condiciones específicas que debe cumplir el trabajador para acceder al puesto. Aunque, señala Pries, “pueden introducirse también normativas de coordinación de este tipo sin necesidad de que haya diferencias materiales en los puestos de trabajo o en la mano de obra” (p. 77). Para Sengenberger (1988) “la segmentación se basa (...) en la heterogeneidad de las magnitudes parciales de puestos de trabajo o de mano de obra, y en la restricción de la intercambiabilidad puesto que las dos se refuerzan mutuamente” (en Pries, 1997, p. 78). El carácter sociológico de este planteamiento es que reconoce que la estructura del mercado de la mano de obra no consiste de elementos unitarios y homogéneos sino de conglomerados diferenciados o segmentados dentro del sistema social, que interactúan de forma también diferencial. Sobre esto señala Pries (1997),

Aún personas con las mismas características en algunas dimensiones, como por ejemplo su grado de formación y estudios, su edad, su experiencia laboral, no tienen la misma

oportunidad de cubrir una vacante, por ejemplo, por no tener la misma organización o empresa que a su vez define normas específicas como, por ejemplo, el tiempo de pertenencia a la misma, para el reclutamiento, la movilidad horizontal y vertical y la remuneración de sus trabajadores (p. 78).

De esta forma tampoco son homogéneos los mecanismos mediante los cuales los puestos laborales son cubiertos en las empresas, planteamiento que se encuentra en correspondencia con el realizado por Kerr. Por ejemplo, en la empresa Puertos de Colombia, de carácter público que funcionó entre 1950 y 1993, era común que las nuevas vacantes se cubrieran prioritariamente con los hijos de trabajadores de la misma empresa, y esta era una forma habitual de enganche laboral o puerto de entrada. A veces, el solo hecho de pertenecer a una organización o marco de relaciones específicas, le otorga ventajas al trabajador para vincularse con una empresa. Algunas de estas normas de vinculación laboral no siempre son formales, como de hecho sucedía en Puertos de Colombia.

Con respecto a las barreras de entrada a ciertos puestos de empleo se pueden distinguir al menos tres tipos diferentes: hay criterios personales “adscriptivos” como la edad, el género o la etnia: hay características personales “adquiridas” como el nivel de estudios o la experiencia laboral: un tercer tipo de filtro para el acceso de mano de obra a puestos son normas establecidas implícita o explícitamente, sea por imposiciones unilaterales o por negociaciones contractuales (Pries, 1997, p. 78).

Como de hecho sucede en los Estados corporativos en los que la organización sindical logra, como parte del diálogo social, definir las formas de vinculación de los trabajadores a la empresa. Por esto, Sengenberger (1988),

En contra del enfoque economicista neoclásico, argumenta que no es la lógica de oferta y demanda, ni la de los actores individuales y racionales en busca de la optimización de sus ganancias (económicas), lo que nos deja explicar y entender las prácticas de capacitación, reclutamiento, asignación de puestos, asensos y remuneración. Más bien, en cualquier sociedad con una economía capitalista de mercado, existen regímenes y arreglos de normas institucionalizadas que estructuran estos procesos entre mano de obra y puestos de trabajo (en Pries, 1997, p. 78-79).

Una forma en la que esto tiene lugar es a través del diálogo social entre sindicatos, empresarios y Estado, lo que contribuye a dar forma a diversos modelos de corporativismo. De manera que las convenciones sociales que facilitan los procesos reproductivos dentro de la sociedad “van mucho más allá de la institución social del mercado” (Pries, 1997, p. 79). O, dicho de otra forma, el mercado laboral no se explica por sí solo, sino que es el resultado de complejos marcos de relacionamiento social. Esta línea teórica desarrollada por Sengenberger abre el camino al proceso de sociologización del concepto de mercado laboral, pero también a nuevas maneras de entender este fenómeno social, como, por ejemplo, el explicar la desigualdad de género en la asignación salarial.

La investigación sobre la segregación del mercado de trabajo por género ofrece fuertes argumentos y vínculos para articular el análisis de mercado de trabajo con la teoría sociológica general. El comportamiento de las mujeres y de los hombres en los diferentes segmentos del mercado de trabajo no se entiende sin referirse a las pautas de división de trabajo en la sociedad: ¿quién se encarga del trabajo reproductivo y ‘privado’? ¿quién y de qué manera se responsabiliza del trabajo remunerado? (Pries, 1997, p. 80).

Este tipo de investigaciones también permite echar luces sobre la forma en la que operan en la sociedad las relaciones de poder, y los elementos en los que tales relaciones se fundamentan, como es el caso de la evidente relación entre la división social del trabajo y el género, como factores que permiten comprender estos procesos de desigualdad. Pero esta desigualdad no se restringe al género, sino que se disemina a lo largo y ancho de las estructuras sociales para configurar ciertos órdenes de poder que privilegian a unos actores sobre otros.

Para Pries, lo más importante en el análisis del mercado de trabajo, dentro de la teoría de la segmentación, Es los conjuntos y arreglos de normas, mecanismos y prácticas de la regulación social de la capacitación, del reclutamiento, de la asignación, de los ascensos y de la remuneración en el trabajo (1997, p. 82).

Otro enfoque teórico importante, según Pries, es el del análisis de los mercados de trabajo locales. Enfoque surgido en los ochenta en Estados Unidos, caracterizado por el trabajo estadístico y tiene como.

punto de partida central (...) la idea de que la mano de obra como mercancía no tiene la misma movilidad espacial que otras mercancías. Más bien, para la gran mayoría de los oferentes de mano de obra existen limitaciones de movilidad regional muy claras que tienen que ver con la vida social y familiar de las personas (1997, p. 80).

Por supuesto, debe tenerse en cuenta que esta perspectiva tiene lugar en el momento en el que el Estado de Bienestar está desapareciendo y el acendramiento de los procesos de globalización empieza apenas a notarse. Y muchos de los desarrollos tecnológicos que hoy dinamizan el proceso globalizador apenas se estaban implementando o no existían, como el uso generalizado del celular o internet, por ejemplo.

Para Horan y Tolbert (1984), exponentes de esta perspectiva teórica, el área geográfica donde se localizan los oferentes del mercado de trabajo, corresponde a distancias que las personas pueden recorrer diariamente (en Pries, 1997, p. 80-81). A través de esto explican por qué, en algunos casos, las diferencias salariales estaban asociadas con las localizaciones geográficas. Si una persona tiene que relocalizarse geográficamente, para trabajar en una empresa, debe existir un incentivo salarial importante para aceptar trasladarse con su familia y abandonar sus amistades. Sin embargo, hay estratos laborales “muy específicos con mercados de trabajo casi globalizados. Profesionistas especialistas en computación o personal de transporte aéreo o marítimo, en ciertas circunstancias de status familiar-civil, tienen un radio de movilidad geográfico casi ilimitado” (Pries, 1997, p. 81).

El principal aporte de este enfoque es que muestra las articulaciones que parecen existir entre lo geográfico y la asignación salarial, las tasas de ocupación, y el empleo. Regiones más ricas y con mejores condiciones institucionales favorecen mejores ofertas salariales. Regiones más pobres y con mayor debilidad institucional favorecen la precariedad salarial y altas tasas de desocupación. La teoría también muestra la importancia que en las decisiones laborales llegan a tener el arraigo y los lazos familiares y sociales.

Otro enfoque teórico sociológico importante, es el que Pries denomina como, “la búsqueda de las instituciones estructurantes de la dinámica del empleo” (1997, p. 82). A través de este enfoque se pueden detectar y analizar conjuntos de prácticas como los arreglos normativos, mecanismos y prácticas de regulación social, los procesos de capacitación, reclutamiento, de asignación salarial, los ascensos, y en general los aspectos institucionales que dan forma a la dinámica del trabajo. Al respecto señala Pries,

Una forma, sin duda, es el análisis de reglamentos en el nivel de empresa, de contratos colectivos o de leyes laborales correspondientes. Otra forma es el examen de las estructuras de mano de obra en las empresas, ramas o economías en su conjunto para comprobar, por ejemplo, la distribución de mano de obra por edad, estudios, antigüedad en sus empleos y salarios y, de esta forma, obtener indicios del impacto de ciertas normas sociales de remuneración. En vez de empresas, ramas o economías nacionales, también se puede partir de las personas como las unidades de análisis. En este caso se puede, entre otros, verificar si el género es una variable que explica las variaciones observadas de salarios, ascensos, movilidad horizontal, etcétera (1997, p. 82).

A diferencia de los enfoques anteriores, la perspectiva de Instituciones Estructurantes, supone realizar un análisis dinámico y longitudinal del fenómeno de los mercados laborales. En el centro de esta teoría, señala Pries, está el estudio de los procesos, y sobre todo los movimientos de personas por posiciones (1997, p.83). Dentro de las líneas de estudio, de esta teoría, se destacan las que dan cuenta de las trayectorias laborales en relación con las instituciones sociales que son, las que se considera, estructuran o dan forma a la dinámica del empleo. En el análisis de las ocupaciones se identifican cuatro instituciones sociales importantes; el mercado, la profesión, la organización y el clan, que son rastreadas a través de la identificación de regularidades existentes en las trayectorias personales. Los condicionamientos que generan las empresas van dando forma a la experiencia o trayectoria laboral de los trabajadores. Para Pries,

Este enfoque de instituciones estructurantes se propone identificar orientaciones de acción y criterios de racionalidad distintos como expresión central de instituciones sociales diferentes. La institución social del mercado se caracteriza por la lógica de

acción de buscar la maximización de bienes individuales, transferibles y cuantificables mediante el intercambio inmediato, sin que se desarrollen relaciones sociales de compromiso entre los actores involucrados a mediano o largo plazo. La institución social de la organización (o empresa) se puede definir por la existencia de una normatividad frente a la dinámica de trabajo y empleo que se negoció y desarrolló en el ámbito de la organización específica y que define un territorio parcial de prácticas, normas y mecanismos que destaca y difiere de las reglas vigentes en el ambiente, respectivamente fuera de la organización (1997, p. 84).

En el contexto de América Latina la dualidad del empleo se ha convertido en una constante. Se reconoce como una tensión permanente, la existente entre el empleo formal y la informalidad. Esta última explicada por la incapacidad del sistema productivo para integrar a los sectores tradicionales que es básicamente la población que migró del campo a la ciudad. La informalidad ha sido tema de especial atención dentro de las investigaciones sobre mercado laboral. Sin embargo, la mayor parte de los estudios realizados sobre este tema se basan, dice Pries, en casos secundarios, “sobre todo de encuestas oficiales nacionales y por lo general, no investigan los intercambios y la movilidad entre los llamados sectores formal e informal” (1997, p 86).

En el sector formal se encuentran aparentemente relaciones contractuales estables, salarios relativamente altos, seguridad social y estabilidad en el empleo, y condiciones de trabajo más o menos buenas, en tanto que, supuestamente, el sector informal está caracterizado por condiciones de trabajo precarias, empleos o trabajos inestables, ingresos relativamente bajos, y por la falta de seguridad social y de legalidad de las actividades económicas (Pries, 1997, p. 86).

Tales investigaciones, establecen una jerarquía entre formalidad e informalidad en la que la primera se considera más apetecible, de ahí que la población trabajadora realiza esfuerzos por ingresar a la formalidad por las garantías que ofrece, mientras que la informalidad es, dice Pries, “el exceso de mano de obra que no encuentra trabajo en el sector formal y que sirve como “ejército de reserva” o como “fila de espera para entrar al sector formal” (1997, p. 86-87). Otra manera de nombrar al sector formal es decirle el sector moderno. Márquez y Ros (1990), al referirse al sector informal señalan que

En una versión “maximalista”, este sector informal urbano está caracterizado de la siguiente manera: “Coexistiendo con los sectores modernos, una gran parte de la fuerza de trabajo urbana y rural carece de estabilidad en el empleo, seguridad social, protección del salario mínimo y poder de negociación, y está informalmente empleada en sectores con exceso de mano de obra caracterizada por bajos niveles de productividad y ausencia de barreras a la entrada y salida” (en Pries, 1997, p. 87).

No existe un consenso general sobre la manera en la que el sector informal puede ser entendido, algunos sitúan el concepto en relación a la legalidad de las actividades económicas, con el tipo de actividades u ocupaciones, a partir de la relación con los medios de producción, otros en relación a los sistemas de beneficios que garantiza el sistema normativo, mientras otros más consideran la ausencia de estabilidad y garantías como el elemento clave. Por ejemplo, Pagés (2005), en un documento de instrucción desarrollado para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) define el concepto de trabajador informal como “los ocupados en empleos de “mala calidad” según algún indicador objetivo (falta de seguridad social, incumplimiento de normas laborales, falta de contrato laboral, empleo en firmas muy pequeñas, trabajadores por cuenta propia no profesionales o una mezcla de estas cosas)” (p. 8). Esta ambigüedad hace que

la confusión en el uso de los conceptos considere a los trabajadores de renta propia como informales, o que se asuma que siempre el trabajo informal es, por definición, un indicador de mala calidad en la empleabilidad.

Pries, se pregunta si la distinción entre el sector moderno y el tradicional o, lo que es lo mismo, formal e informal no es en realidad la continuación de la concepción dualista de los años ochenta, pero con otros términos. Y agrega, “después del enfoque modernista (“sector moderno” y “sector tradicional”) llegó el enfoque dependista (“sector formal” y “sector marginal”) y ahora estamos en el enfoque “posmoderdependentista” (“sector formal-moderno” y “sector informal-marginal”)” (1997, p. 88). En términos generales la estabilidad laboral parece ser una excepcionalidad en el contexto de América Latina. De ahí que la existencia de espacios oferentes de trabajo formal se convierta en una oportunidad sólo para un porcentaje reducido de la población.

Durante el tiempo que duró el proceso de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) se fortaleció en América Latina, con el apoyo del Estado, el desarrollo del sector moderno, lo que estimuló procesos migratorios intensos de la zona rural a la urbana transformando la distribución poblacional en el territorio y reconfigurando los espacios de la producción que dieron origen a los mercados laborales. Estos emergen de la demanda de mano de obra que las nuevas industrias, establecidas en los centros urbanos, empiezan a requerir para atender las necesidades de las nacientes industrias nacionales, tanto privadas como del sector público. La densidad de los procesos migratorios que ha enfrentado América Latina reconfiguró el mapa económico y cambió la correlación de las fuerzas políticas y económicas que enlazadas a las estructuras del Estado corporativista permitió un diseño institucional que respondía mejor a los intereses de los empresarios que de los trabajadores.

La existencia de grupos privilegiados dentro de la sociedad crea condiciones de participación desigual dentro de sus miembros para incidir en el proceso de formulación de las políticas públicas, de forma que la gestión pública termina privatizada por esta vía, es lo que se conoce como la captura del Estado. Así el Estado termina realizando una gestión que sólo responde a los intereses de algunos sectores de la sociedad, generalmente, los que mayores recursos de poder tienen. Estos recursos de poder pueden ser políticos o económicos, o ambos. Generalmente estos dos tipos de recursos suelen asociarse, lo que permite establecer estructuras organizativas de tipo corporativo, por ejemplo, a nivel de los gremios económicos, que se validan mediante refrendaciones de tipo político (ajustes normativos), como sucede de hecho con el mercado laboral.

En este arreglo institucional corporativista, los gremios, ejercen presión o hacen cabildeo para que el Estado promulgue leyes que favorezcan el desarrollo de su sector y mejores sus márgenes de ganancias. La discusión que los sectores empresariales generaron durante la década del noventa sobre la necesidad de eliminar las rigideces en el mercado laboral es un buen ejemplo de la forma como se crearon, desde el Estado, las condiciones normativas para los procesos de flexibilización laboral que se tradujeron en un deterioro de la calidad del empleo, es decir, en la destrucción del pleno empleo. Estas decisiones de política pública se apoyaron sobre un argumento empresarial esencial, el aumentar la competitividad internacional del país para aprovechar las oportunidades que el proceso de globalización traía. Como suele ser costumbre, en los contextos capitalistas, el empleo, que constituye la principal materia de la producción, se considera siempre como el insumo más oneroso de ahí la necesidad siempre de tirarlo a la baja, para reducir los costos de producción.

Desde una perspectiva liberal, la idea de mercado se suele asociar casi que exclusivamente con el mundo de lo privado, la realidad es que este supone la existencia de competencia, lo que en principio podría ser positivo para la sociedad, y lo es porque se asume que la competencia obliga a establecer interacciones más eficientes que redundan en mejores precios para el consumidor. De ahí que pueda considerarse, como sugiere Elinor Ostron (2010), que “un mercado competitivo -el arquetipo de las instituciones privadas- es en sí mismo un bien público. Una vez que se genera un mercado competitivo, los individuos pueden entrar y salir libremente” (p.55). La inadecuada intermediación, sin embargo, puede generar procesos de distorsión en la competencia y por consiguiente reducir la eficiencia de un mercado.

El problema de esta interpretación es que desconoce los costos sociales ocultos tras los procesos de explotación intensivos que desarrollan estos mercados desregulados. Fenómenos como la pauperización laboral y el creciente desempleo también llevan a que los procesos productivos sean no solo ineficientes, sino también, a que se generen entornos productivos precarios que a la postre amenazan el proceso productivo mismo. Una empresa instalada en contextos sociales muy deprimidos siempre enfrenta el riesgo de que el estallido social frene constantemente la producción. Por eso dice Feldstein (1977) que,

el costo social del desempleo resulta de sumar la pérdida de los trabajadores por concepto de ingreso salarial, de entrenamiento y experiencia –en especial, en el caso de los jóvenes–, más la pérdida de las firmas por la disminución en la producción (en Eslava, 2008, p. 78).

En este mismo sentido, referente al desempleo, “es importante reconocer las dimensiones que trascienden el efecto pecuniario tales como las psicológicas, sociales y

personales que el fenómeno genera en la persona afectada y en su relación con el entorno” (Eslava, 2008, p. 78).

Para la presente investigación el concepto de mercado se entiende como el escenario de los intercambios de bienes, que pueden ser materiales o simbólicos, este se instituye cuando haya partes interesadas en este intercambio y que tengan, en efecto, algo que intercambiar. “La característica que da existencia a los trabajadores en el mercado es su condición de desposesión, y la necesidad de acudir a este como única forma de perpetuar la vida” (Rojas, 2017, p. 8). Esta investigación entiende el concepto de mercado laboral o de trabajo, desde la perspectiva de Rojas (2017), para quien este es “el espacio geográfico donde se encuentra quienes no poseen más que su fuerza de trabajo, esperando a cambio las garantías para vivir de parte de quienes necesitan de esta mercancía para dar vida a sus propiedades productivas” (p. 8). Por otra parte, los precios de esta mercancía que es el trabajo, “se fijan vía la puja distributiva entre trabajo y el capital” (2017, p. 8), los precios se expresan en la forma de jornales o salarios que, para Rojas, constituyen “una institución que responde a las fuerzas en tensión dentro del mercado” (2017, p. 8). Por supuesto, no puede desconocerse el hecho de que los precios también están afectados por las condiciones en las que se presenta esta oferta de trabajo y la tensión que, como en todo mercado, se establece con la demanda.

Aunque ya se ha señalado, no está de más recordar que los procesos de desregulación, que protegían las garantías laborales, han acrecentado el deterioro de la calidad del empleo.

### **2.3.3 El trabajo Decente como Derecho**

A propósito del trabajo y su calidad H. Braverman señala que el trabajo “es parte fundamental en la vida de los seres humanos, es una función corporal inherente al hombre. Además de ser un factor de producción, es un concepto fundamental para entender las desigualdades que se

presentan en el mercado” (en Caicedo, 2019, p. 143). Es innegable que a pesar de la constante transformación de los procesos productivos el acceso al trabajo y al empleo constituyen todavía elementos centrales de la vida moderna, a través de los cuales los sujetos tienen acceso a los beneficios de la sociedad. Para Santana el trabajo

Es un concepto que nos permite entender la manera cómo se distribuye la riqueza y el poder en la sociedad y la forma como se integra o se excluye a determinados colectivos. El trabajo cumple un papel estratificador en la sociedad, define patrones de consumo y estilos de vida que hacen más vulnerables socioeconómicamente, a determinados grupos de trabajadores y los ubica en mayor situación de riesgo para desarrollar enfermedades tanto físicas como mentales (en Caicedo, 2019, p. 143).

La vulneración de derechos de los trabajadores los somete a complejas situaciones de riesgo que terminan por socavar y consumir su salud. Lo único que tienen para participar en la dinámica de mercado laboral es su fuerza de trabajo, este es con frecuencia el único capital de que disponen cuando llegan a un nuevo contexto social, y este también les puede ser arrebatado a través de situaciones que comprometen su salud. Para Caicedo trabajo y empleo no son lo mismo, Maruani define el empleo como “el conjunto de las modalidades de entrada y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatutos sociales” (en Caicedo, 2019, p. 143). Mientras que Caicedo entiende el trabajo como “una actividad de producción de bienes y servicios, y el conjunto de las condiciones del ejercicio de dicha actividad” (2019, p. 143).

Si el empleo tiene que ver con las formas de entrar y salir del mercado laboral, entonces conviene entender que esa posibilidad, a su vez, se encuentra condicionada por el régimen institucional que define las condiciones de goce efectivo de este como un derecho de todo ciudadano. Serán, por un lado, los valores imperantes en el orden institucional, y por otro, la

correlación de fuerzas que se establezca entre los distintos grupos de interés local y las dinámicas del orden internacional a partir de las cuales se definen las normas formales que regulan las relaciones entre los sujetos, así como las condiciones en la que éstos, pueden o no llegar a entrar a participar de un mercado laboral específico.

Un avance importante, en términos del uso discursivo que se hace del trabajo como derecho, es el realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o ILO como también se le conoce por sus siglas en inglés, que introduce el concepto de trabajo decente. El espíritu de este concepto enraíza en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).

La existencia de políticas económicas discriminatorias que precarizan las condiciones del trabajador constituye una clara violación, entre otros, del artículo No.7 de la Declaración de Derechos Humanos (1948) que a la letra reza “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Porque como se plantea en el preámbulo, la base de este reconocimiento está en la dignidad intrínseca de la que todas las personas son poseedoras, por el solo hecho de serlo, de ahí que tales derechos sean iguales para todos e inalienables. Lo que apunta claramente a generar un mundo con mayor justicia social, esto es “promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad” (DUDH). Pero este posicionamiento conceptual y filosófico del enfoque de derechos en el sistema internacional también ha estado alimentado por las luchas y demandas de diversos grupos dentro de la sociedad global que “pugnaban por crear una sociedad más justa, en la que prevaleciera la libertad y la equidad” (Galvez et al, 2011, p. 78).

En términos generales la libertad y la equidad aparecen como ejes articuladores de la idea del derecho dentro de la Declaración, estos conceptos también serán luego desarrollados por autores como John Rowls al hablar de la justicia social, y Amartya Sen que las asocia a las capacidades de las que el contexto social dota a los individuos. Sen “define al desarrollo como un proceso de ampliación de capacidades y opciones para que las personas puedan ser y lograr hacer lo que valoran (...). Las capacidades de la persona están fuertemente condicionadas por el entorno económico, político, social, cultural y ambiental en el que se desarrolla” (Galvez et al, 2011, p. 77). Esto introduce otras dimensiones más amplias que complejizan las reflexiones sobre lo que implica el mundo del trabajo, el mercado laboral y el empleo, desde la configuración en un esquema de derechos humanos. En el artículo No. 22 la Declaración, por ejemplo, establece que

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (DUDH).

La idea del trabajo decente se carga entonces de estos derechos que parecen estar más en el orden de la justicia social (enfoque de derechos) que en el de lo puramente económico, como tradicionalmente se ha concebido. La idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio (Ghai, 2003, 125).

Las prerrogativas más específicas de la Declaración acerca del trabajo se encuentran en los artículos No. 23 y 24, donde se reconoce el derecho que toda persona tiene al trabajo, a la libertad de elegirlo, a contar con condiciones satisfactorias para su ejercicio, a la protección contra el desempleo, a un salario justo, a asociarse y fundar sindicatos para la defensa de sus intereses, al descanso y disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Estos son los elementos que han servido, en muchos países, como base para la generación de legislaciones que, durante el periodo del Estado de bienestar, (1945-1980, aproximadamente) dieron forma a la estructura del mercado laboral y sistemas de protección social.

Sin embargo, el afianzamiento del discurso neoliberal, que pone especial énfasis en los procesos de desregulación como mecanismo para mejorar los procesos de competitividad económica, llevaron al paulatino desmonte de muchos de estos derechos en los Estados democráticos, y muy especialmente en América Latina donde su impacto ha sido devastador. Lo que llevó a que emergiera con inusitada fuerza lo que se conoce como el empleo precario. Para Benach el empleo precario se refiere “a aquellas formas de empleo susceptibles de reducir la seguridad social y la estabilidad de los trabajadores” (Benach et al, 2010, s.p).

Históricamente, el empleo precario estuvo muy extendido, pero se redujo en las economías ricas gracias a unas mayores reglamentaciones gubernamentales y a la creciente influencia política de las organizaciones de trabajadores (...), sin embargo, el empleo precario se ha extendido en los países pobres y de renta media (Benach et al, 2010, s.p).

Rompiendo y reconfigurando casi por completo las lógicas del mercado y del sistema productivo que ya no provee ni certezas, ni estabilidad, ni muchos beneficios de protección social al trabajador. Es ante la gravedad del impacto de estas políticas que la OIT propone el

concepto de trabajo decente, que intenta “vincular el desarrollo económico de las sociedades con los derechos laborales de las personas que las integran” (Somavía, 2014, p. 9), que fue justo lo que se perdió con las políticas neoliberales que destruyeron el concepto del pleno empleo. Para Guy Ryder (director general de la OIT en 2014) el trabajo no puede ser visto como una mercancía, y “todos los seres humanos (...) tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (en Somavía, 2014, p. ix). Alcanzar un acuerdo dentro del sistema internacional sobre lo que significa el trabajo decente y comprometer a los Estados en su realización es un avance cuyas implicaciones deben pensarse en clave de lo que significa hoy hacer a la sociedad global más justa. El programa Trabajo decente de la OIT se fundamenta en cuatro pilares (creación de empleo, protección social, derechos en trabajo y diálogo social). Según Ghai

La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral (Ghai, 2003, pp.125-126).

Estos pilares han sido integrados dentro de la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, que en el objetivo No.8 “insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes (...). Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas” (OIT, s.f). Para Galvez et al,

la noción de trabajo decente ha significado una ruptura con las condiciones actuales de las relaciones laborales que han sido provocadas por la globalización económica, lo que ha permitido incluir en el debate laboral cuestiones claves como la libertad de expresión y participación, la equidad, el derecho al trabajo y la protección social (2011, p. 82).

El reconocimiento de estos derechos tiene una implicación directa en las configuraciones de los mercados laborales, en tanto que mayores prerrogativas para los trabajadores significa para las empresas mayores erogaciones que aumentan sus costos de producción. Se establece aquí una tensión muy importante entre los empresarios, los trabajadores a través de las organizaciones sindicales, y por supuesto el Estado, que se supone funge como mediador para establecer el diálogo social, que permita a las partes alcanzar los acuerdos que, manteniendo la competitividad del sector, se traduzcan también en una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias. Pensado desde la justicia social, una de las principales tareas del Estado es encausar la solidaridad social para generar mejores procesos redistributivos de los bienes existentes en la sociedad. Su eficiencia en el logro o no de este propósito dice mucho acerca de la fortaleza, en términos de la legitimidad, de ese Estado.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Como se ha señalado, la presente investigación pretende identificar los elementos emergentes que dan forma a la institucionalidad sindical que se ha construido frente a los efectos del proceso de globalización en el pleno empleo, particularmente a partir del estudio de los casos de las organizaciones sindicales que hacían presencia en los puertos de Buenaventura, en Colombia y Manzanillo en México durante la década del 90. Momento caracterizado por lo que se ha considerado como “auge privatizador”, porque implicó la reducción del Estado, pero también de la “modernización económica”, caracterizada por la implementación de una serie de reformas institucionales encaminadas a la flexibilización del mercado laboral que dieron como resultado la destrucción del pleno empleo.

Para aproximarse a la comprensión del conjunto de eventos y situaciones que estos sindicatos enfrentaron, durante ese periodo, realizó un ejercicio de diálogo con algunos de los líderes sindicales de ese momento.

De ahí que el abordaje metodológico implicó, inicialmente, la realización de un trabajo de reconstrucción histórica de las trayectorias de las organizaciones sindicales desde su fundación hasta la década del 90, fundamentalmente, para ello se diseñó un cuestionario de entrevista semiestructurada, a partir del cual se plantearon algunos tópicos generales a ser tratados con los informantes, estos constituyen las categorías de trabajo dentro de la investigación, los temas considerados fueron:

A) Los *cambios organizativos* (internos) surgidos en los sindicatos portuarios como consecuencia de las políticas de modernización económica. B) Aproximarse a la comprensión, desde la perspectiva ideológica de sus protagonistas, de las *transformaciones que ha sufrido el rol* que, en otrora, las organizaciones sindicales portuarias tenían frente al proceso de organización de las actividades concernientes al funcionamiento de los puertos. C) Las *estrategias de lucha que las organizaciones sindicales* portuarias pusieron en marcha para mantener su legitimidad frente a sus afiliados, en la perspectiva de poder continuar contando con su respaldo, para permitirles mantener la capacidad de interlocución ante el Estado.

El segundo momento, es el analítico en el que se hizo la revisión y categorización de toda la información documental y testimonial recogida, esto implicó normas, otras publicaciones, actas de las organizaciones, y notas de prensa, en estas se intentó identificar:

D) Los *elementos tanto anacrónicos como de innovación*, presentes en las estrategias de acción que se han incorporado al repertorio de las luchas en los sindicatos portuarios.

E) La forma como incorporaron o no otras luchas sociales que pudieron contribuir a *actualizar la agenda* de las organizaciones sindicales portuarias.

F) Identificar **la fuerza** o la capacidad de interlocución **que la organización sindical** tuvo y que se vio representada en la gestión de políticas públicas que resultaron favorables a los intereses de los trabajadores.

*Tabla 3.1 Dimensiones y Categorías de la Investigación*

<b>Dimensiones</b>	<b>Categorías</b>
Trayectoria de las organizaciones Sindicales Portuarias.	Particularidades contractuales del trabajo portuario en Buenaventura y Manzanillo (formas de contratación).
	Cambios organizativos (nuevos liderazgos).
	Transformaciones en el rol de la organización Sindical.
	Elementos ideológicos en los que se sustenta la legitimidad de la acción sindical (proyecto político de la organización).
	Tensiones y conflictos en las relaciones obrero-patronales (principales luchas).
Bases ideológicas que sustentan la acción de la organización.	Corrientes políticas que permearon la gestión sindical.
	Elementos anacrónicos de la acción sindical (mecanismos de lucha tradicionales).
Dinámicas de la institucionalidad en la acción sindical.	Elementos innovadores incorporados en la acción sindical para hacer frente a la modernización (nuevos mecanismos de lucha sindical).
	Condicionantes de la agenda política de la organización sindical.
	Diferencias en las dinámicas de la acción sindical en los puertos de Buenaventura y Manzanillo.

Fuente: Elaboración propia.

Dadas las anteriores dimensiones de trabajo, se entiende que la presente investigación tiene un enfoque cualitativo y emplea como técnicas de recolección de la información la entrevista, en particular a los líderes de las organizaciones sindicales portuarias, y de otro, la revisión de fuentes documentales. Para el caso de Manzanillo se hizo la revisión de algunas publicaciones periódicas como El Diario de Colima y El Correo de Manzanillo, se revisó el periodo comprendido entre 1996 y 2010, que corresponde al momento más intenso del proceso de modernización tanto en México como Colombia. También se revisó en el Archivo Histórico de Colima las comunicaciones oficiales del Estado para este mismo periodo. Mientras que en el caso del puerto de Buenaventura se hizo revisión de publicaciones de la Revista Semana, y del periódico local El Puerto de ese mismo periodo.

Para el análisis de la información se empleó el método hermenéutico interpretativo que permite reconstruir, a partir de las experiencias y documentos que constituyen la visión de los actores, su sentido interpretativo. Este proceso supone tanto la revisión de fuentes documentales, como la realización de entrevistas semiestructuradas. La triangulación de los testimonios con la información obtenida de las fuentes documentales permitió dar equilibrio al relato que se construyó sobre cada una de las organizaciones sindicales estudiadas.

Estas interpretaciones se entrecruzan también con las dinámicas socioculturales que tienen lugar en los territorios. Es decir, para el proceso de investigación que se realizó fue importante comprender la forma en la que los procesos sociales, económicos y culturales que se encontraban vigentes en la región, para el periodo de estudio, sirvieron de colofón a las intervenciones que el Estado realizó en esos territorios.

Esta perspectiva interpretativa supone entonces hacer una lectura de contexto que sirve como marco interpretativo a los cánones de verdad que subyacen tras las estructuras narrativas que derivan de los testimonios que los protagonistas proveen tanto a través de herramientas como las entrevistas y las fuentes documentales.

Una dimensión del análisis implica acercarse a la perspectiva del método comparado para revisar las posibles diferencias que pudieran existir en la forma como se implementó el proceso de modernización económica que tuvo lugar en México y Colombia, pero también en el tipo de respuesta organizativa que desarrollaron los sindicatos de ambos países.

Esto implicó llevar a cabo un ejercicio cuidadosa revisión, fundamentalmente, de la política pública de estos dos países. El uso del método comparado tiene una larga tradición en el análisis de política públicas. Y la relevancia de su uso para la política, señala Lasswell, es que el método científico es inevitablemente comparativo (1968: 3; citado en Collier, 2002: 51, citado en Guzman, 2016, p. 137). En el método comparado la política pública es

entendido como “como una teoría o hipótesis que desvela su alcance solo a partir de la implementación y en esa medida, adopta como característica la capacidad de prueba (testability) o verificación que nos permite evaluarla, desecharla o transformarla” (Guzmán, 2016, p.137). La política implementada constituye la prueba en sí misma, es la evidencia empírica sobre la que el método científico puede operar. Porque como dice Sartori, comparar es confrontar una cosa con otra (Sartori, 2002: 31 citado en Guzman, p.139).

Según Brans, el método comparado se refiere al estudio de estructuras macro sociales y específicamente a los Estados como unidad de observación por excelencia (2003: 426; Ragin, 1987 citado en Guzmán, 2016, pp.137-138). Desde la perspectiva de este autor el método comparado constituye un “instrumento de evaluación para las políticas locales y nacionales en la perspectiva mundial (Brans, 2003: 424 citado en Guzmán, 2016, p.138). Frente a lo cual, agrega Guzmán, “el valor agregado que conlleva el método es la comprensión de las diferencias culturales y contextos para la edificación de políticas públicas relevantes y pertinentes en un mundo cada vez más transnacional” (2016, p.137-138). Y este es también su valor heurístico, en tanto permite comprender el impacto de las políticas públicas circunscritas a contextos territoriales particulares a la vez que aporta elementos que permiten repensarla y ajustarla. El análisis comparado es una metodología, como señala Guzmán, explícitamente concebida para la comparación entre países, “y que, sin embargo, se presenta como una herramienta con el potencial para servir a cualquier otra comparación entre gobiernos subnacionales” (Guzmán, 2016, p.139).

En la lógica propuesta por Sartori, resulta fundamental “entender que la comparación no es descripción, es una evaluación, una confrontación con consecuencias entre la empiria y la teoría, el control de la validez universal de una ley” (Sartori, 2002: 31 citado en Guzman, 2016, p.139). Vistas, así las cosas, agrega Guzmán, es crucial entender que el método es

transversal a la definición, diseño e implementación de la investigación, es decir, no es un capítulo o las conclusiones, sino el hilo conductor del análisis (Guzman, 2016, p.139).

## **CAPÍTULO IV**

### **REFORMAS INSTITUCIONALES DE LA DÉCADA DE LOS NOVENTA EN MÉXICO Y COLOMBIA**

El presente capítulo muestra las particularidades que el proceso de ajuste estructural, llevado a cabo durante la década del noventa en América Latina, tuvo tanto en Colombia como México.

A lo largo de la década del noventa se presenta en América Latina uno de los procesos económicos de mayor impacto para la población trabajadora, la implementación de los procesos de desregulación o modernización económica. En el concierto internacional la desregulación laboral se planteó desde el Norte Global como una condición necesaria para estimular los procesos de crecimiento económico de los países emergentes.

Esto ocurre justo cuando el modelo del Estado de Bienestar, que prosperó durante el periodo del proceso de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) entre 1930 y 1980, había entrado en crisis y el endeudamiento público con el que se había financiado las industrias nacionales desataba una compleja situación fiscal que obligaba, por las altas tasas de interés, a la renegociación de la deuda. Ello permitió que las entidades financiadoras, bajo el argumento de mejorar la competitividad del país, obligaran a los países emergentes a implementar reformas estructurales. Una de las más importantes es la que estaba dirigida a eliminar la rigidez en el mercado laboral, pues se argumentaba que los altos costos de entrada y salida de un trabajador al mercado laboral, reducía la competitividad. Esto está ocurriendo en un momento en el que el proceso de vinculación de los países emergentes a los mercados

internacionales se hizo más intenso, y se esperaba que el Sur Global pudiera beneficiarse de las oportunidades que el proceso de globalización generaría. O al menos este fue el discurso con el que se justificó este conjunto de cambios institucionales.

Alrededor de esta dinámica se tejen dos discursos contrapuestos; de un lado están los empresarios que consideran que la desregulación, al favorecer el crecimiento económico, va a permitir procesos redistributivos que redundarán en el bienestar de la población como una consecuencia lógica de la convergencia. De otra parte, están los partidos de izquierda y particularmente los movimientos sindicales que ven en la desregulación una estrategia para reducir costos de producción y aumentar los márgenes de ganancia de los sectores empresariales a costa del deterioro de las condiciones laborales de sus empleados (precarización). Y finalmente aparece el Estado, que atado por un conjunto de compromisos internacionales, se ve en la obligación de asumir estas políticas de ajuste estructural que hicieron parte de los acuerdos que muchos países se vieron en la obligación de asumir, como condición para tener acceso a los créditos que en ese momento ofrecían el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional para ayudarlos a superar los efectos que la crisis económica de finales de los años ochenta había generado.

Aunque desde la década del sesenta se venían planteando serias críticas al modelo del Estado de Bienestar cuya crisis institucional se va a hacer mucho más profunda en la década del 70. De hecho, Fernando Escalante, en su obra “Historia Mínima del Neoliberalismo” (2016) señala que, el proceso de cambio que permitió el ascenso del neoliberalismo tiene lugar justamente en esta década, a la que denomina como la década de las crisis. Algunos eventos históricos importantes tuvieron lugar en este periodo que precipitaron la toma de medidas desesperadas que condujeron al posicionamiento global del neoliberalismo. Desde la perspectiva de Escalante estos eventos fueron:

La **crítica al establishment**; en la que algunos autores como Hayek, Buchanan, Friedman, Illich, Goodman, entre otros, ponen en cuestión el rol del Estado. Al respecto destaca Escalante que la crítica más popular que hiciera Illich fue sobre la escuela, para este “la escuela traduce la enseñanza en una mercancía cuyo mercado monopoliza, porque consigue que se identifique educación con certificación” (en Escalante, 2016). Y agrega, “una pieza, la que faltaba para que la crítica del “Establishment” fuese básicamente crítica del Estado, sin salvedades, era el descrédito definitivo de la Unión Soviética, y del proyecto socialista” (Escalante, 2016, p.74). La caída de la Unión Soviética fue decisiva porque mostró al mundo occidental que el socialismo no era el camino para alcanzar el tan anhelado desarrollo. A lo anterior se suma la crisis de los Estados Unidos que se extiende hasta la primera mitad de los años setenta y que se precipita debido, en parte, a dos factores; por un lado, está la crisis política generada por el descubrimiento de la sociedad norteamericana del engaño en relación al verdadero costo tanto económico como en vidas de la guerra de Vietnam y por otro lado, está el alza en los costos del petróleo que va a pasar de 2 a 12 dólares, el barril, en cuestión de un año, encareciendo los procesos productivos y presionando la economía mundial.

El **espíritu de rebeldía de los años sesenta**; este elemento guarda relación con el anterior en el sentido que muchas de las protestas estudiantiles de mayo del 68 se alimentaron de las ideas de los autores que criticaban al Estado de bienestar, y este espíritu se va a conservar durante las siguientes décadas. Por ello para Escalante,

el neoliberalismo hereda mucho del espíritu de las protestas juveniles, y en buena medida su vitalidad depende de eso, de que es capaz de mantener un aire contestatario. (...) su programa es fundamentalmente conservador, incluye muchos de los temas más clásicos de la derecha empresarial: libre mercado, control del déficit, reducción del gasto social.

Sin embargo, en los años 70 y 80 es un movimiento de oposición, rebelde, enemigo del orden establecido, un movimiento de protesta contra estado, contra la burocracia, los sindicatos, la clase política, contra todos los parásitos de sistema de la posguerra (2016, p.75).

Esta dinámica de crítica aboga por un Estado que se encuentre al margen de los aspectos fundamentales de la vida de los sujetos. La gente demanda del estado libertad, una libertad centrada en el individuo que le permita a este de manera autónoma definir todos los aspectos de su vida. Pero este principio también es el que se demanda del Estado respecto de la economía. Y que, para Escalante, se refleja en el proponer soluciones que él denomina como imposibles o extremas como, por ejemplo, eliminar el impuesto sobre la renta, privatizar el acuñe de moneda, suprimir la regulación de los medicamentos, entre otras. Por ello dirá Escalante “los neoliberales de los años noventa, y del nuevo siglo, son siempre jóvenes rebeldes en las calles de París, pidiendo lo imposible”. Para Escalante lo que hay aquí es en realidad un discurso populista, cuya línea argumental plantea que

los burócratas se arrogan el derecho de decidir cómo debe vivir la gente, que debe consumir o cómo tiene que educar a sus hijos; en contra de eso, la receta neoliberal es clara, obvia, transparente, que la gente decida, que los consumidores decidan, que nadie se meta en su vida. Es un programa simple, convincente, asequible para el sentido común de cualquiera (2016, p.76).

El **fin del patrón oro**; en 1944, como parte de los acuerdos de la política monetaria de Bretton Woods, se estableció que, el precio del dólar tendría una equivalencia en oro y estaría respaldado por el oro de la Reserva Federal de los Estados Unidos, a esto se le conoce como patrón oro. Una onza de oro tendría un valor fijo de 35 dólares. Esto permitía generar

confianza suficiente en la comunidad internacional para realizar transacciones comerciales en dólares, así el dólar se convirtió en la principal moneda internacional.

Este sistema funcionó así hasta 1971 cuando Nixon le pone fin, lo que puso en flotación todas las monedas. El 15 de agosto de 1971 se rompió la convertibilidad del dólar en oro, ello fue el producto de varias situaciones; por un lado, la devaluación, y la inflación que generó el alza del precio del petróleo por parte de la OPEP, a lo que se sumó el excesivo gasto de los últimos tres gobiernos norteamericanos en la guerra de Vietnam, guerra que por cierto perdió, lo que produjo un déficit fiscal que se hizo inmanejable. Estados Unidos había emitido más billetes de los que podía respaldar con el oro disponible en la Reserva Federal para pagar los altos costos de la guerra lo que hizo perder valor al precio del dólar frente a lo cual países como Inglaterra y Francia exigieron la conversión de sus dólares (que estaban en deuda pública) en oro contribuyendo de esta manera a precipitar esta decisión, ante la imposibilidad del gobierno de Nixon de cumplir con este compromiso.

La decisión de Nixon estuvo motivada por uno de los principales promotores de las ideas neoliberales, Milton Friedman, que como se sabe aboga por el recorte del gasto público, la liberalización comercial y la desregulación del sector financiero, entre otras medidas que apuntan a la consolidación de una economía de mercado en los términos que propone el pensamiento neoclásico.

Una de las consecuencias más inmediatas de esta decisión fue que, desde ese momento, el oro dejó de ser el respaldo de las monedas de los países, ahora ese respaldo o prenda de garantía se convirtió en algo mucho más abstracto, la confianza en sus economías. Mientras más sólida se muestra una economía más confianza genera en el mercado y más se valoriza su divisa. Esta situación le confirió un carácter especulativo al dinero que antes no tenía, se convirtió en dinero fiduciario, es decir, solo papel.

Sin el respaldo del patrón oro el valor de las monedas empezó a fluctuar según la confianza creciente o decreciente en las economías dando origen al mercado fiduciario. Dado que la economía de Estados Unidos era la más grande de ese momento, empezó a funcionar el patrón dólar. El problema, sin embargo, es que desde sus inicios, el dólar ha venido perdiendo poder adquisitivo, y no existe nada real que respalde su valor sólo la confianza en su economía. Esta decisión disparó la inflación en los Estados Unidos. Para hacerle frente a esta situación, señala Escalante,

el presidente James Carter pide a Paul Volker, de la Reserva Federal, medidas extraordinarias para el control de la inflación. Volker decide un drástico aumento de las tasas de interés lo que se conoce como el “shock Volker”. Desde luego, se frenó el crecimiento de la inflación, pero también se invirtió la relación entre acreedores y deudores en todo el mundo (2016, p.77).

Según Escalante las tasas de interés pasaron del 2% real en 1971 al 20% real en 1981 (2016, p.77). El aumento de las tasas de interés en la economía más grande y estable del planeta significó la reorientación de los flujos de inversión que abandonaron las economías emergentes, caracterizadas por su alta volatilidad en los rendimientos financieros.

Pero adicionalmente, esta situación llevó al encarecimiento de la deuda de países emergentes, como es el caso de Colombia y México, por eso, agrega Escalante “en los años siguientes el Banco Mundial y el FMI participan en la renegociación de la deuda de la mayoría de los países del sur (2016, p.77). En todos los casos, como de hecho ya han señalado también Stiglitz, Bauman y otros, la ayuda estaba condicionada a la adopción de lo que se llamó programas de ajuste estructural. Lo que en otras palabras supone la adopción del programa neoliberal que significa: “disminución del gasto público, reducción del déficit, control de la inflación, privatización de activos públicos, apertura comercial” (Escalante,

2016, p.77), desregulación y flexibilización laboral. De esta forma llega el programa neoliberal a América Latina. Desde la perspectiva de Escalante, el detonador que da origen a lo que denomina como la sociedad neoliberal es la crisis económica, a lo que se suma “la derrota cultural del modelo soviético, y el activismo de las fundaciones neoliberales (...), que dará origen a una nueva sociedad, intensamente individualista, privatista, insolidaria, más desigual y satisfecha, conforme con esa desigualdad” (p.80).

#### **4.1 Las Reformas Institucionales en México**

México constituye, en el contexto de las economías emergentes latinoamericanas, un país modelo de los procesos de liberalización y desregulación económica, privatización, recuperación de la estabilidad y el crecimiento económicos (Cuadril, 2015, p.39) que tuvieron lugar en la década del 90. Y esto dice mucho de la forma en la que se implementaron en este país las políticas del Consenso de Washington. El país venía de un largo periodo de estática política generado por casi 70 años de un régimen político que había surgido en 1929.

Al igual que el resto de los países latinoamericanos, México enfrenta la crisis producida por el desgaste del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones, pero también el agotamiento por la persistencia del modelo corporativista que se instaló después de la Revolución. Para diversos sectores de la sociedad mexicana ya se hacía necesaria una renovación política y un cambio en las dinámicas económicas del país.

En este sentido para Marcela Suarez (2008), un factor alterno asociado a esta transformación institucional, es el que tiene que ver con un cambio de generación a nivel de la clase política y los equipos técnicos de gobierno. De forma similar a lo sucedido en otros países, como es el caso de Colombia. Para Suarez, de manera específica

la apertura comercial fue impulsada desde las esferas del Poder Ejecutivo por un grupo de estudiantes que realizó postgrados en las prestigiosas universidades de EU como: Harvard y el Instituto Tecnológico de Massachussets (MIT), entre otras. En este grupo encontramos a los presidentes Miguel de la Madrid (1982-1988), Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), Ernesto Zedillo (1994-2000), Luis Donaldo Colosio (...), y un grupo de funcionarios públicos que ocuparon la dirección de las principales dependencias en estos sexenios como: Jaime Serra Puche (Secretaría de Comercio y Fomento Industrial), Pedro Aspe (Secretaría de Hacienda y Crédito Público), José Ángel Gurría (Secretaría de Hacienda y Crédito Público y actual secretario general de la OCDE, Guillermo Ortiz (actual gobernador del Banco de México) y Francisco Gil Díaz (ex titular de la Secretaría de Hacienda) (2008, p.44-45).

Está claro que el agotamiento del modelo ISI generó condiciones que llevaron a un freno para el crecimiento económico y la productividad del capital. Por ello señala Clavijo que “conservar el modelo sin flexibilizarlo por demasiado tiempo significó pérdida de eficiencia, multiplicación de distorsiones y costos” (2000, p 15) que limitarían de forma importante la dinámica económica del país. Lo que, sumado al agenciamiento académico del discurso neoliberal, contribuyó a alimentar el malestar frente a un modelo que ya no era capaz de generar los beneficios que prometía. Clavijo señala algunos de sus problemas:

Durante la década del 70 se presenta en México un incremento del desequilibrio fiscal a pesar de los abundantes ingresos petroleros de la segunda mitad de los años setenta (Clavijo, 2000, p.15).

En relación al sistema bancario, señala que este operaba en un ambiente de racionamiento crediticio, en el que el sector privado participaba en menos de la mitad de la cartera crediticia total con instrumentos de cada vez menor plazo, tanto en el crédito como

en la captación de recursos (Clavijo, 2000, p.15). Había una amplia participación del sector público en la generación de servicios, mientras que la inversión extranjera se encontraba regulada.

Para Clavijo, la política monetaria tenía a su cargo, fundamentalmente, el financiamiento del sector público, principal promotor del crecimiento, y la asignación de crédito en condiciones favorables a sectores productivos considerados prioritarios. Mientras que el financiamiento al sector privado por parte de la banca comercial estaba sujeto a un racionamiento, de tal suerte que sólo las grandes empresas eran sujetos de crédito (2000). Desde su perspectiva, la inversión pública desempeñó, por tanto, un papel fundamental como motor del crecimiento y como catalizador de la inversión privada (2000). Todo este conjunto de circunstancias, llevan al gobierno a buscar mecanismos externos de financiación a través del crédito público.

Siguiendo la perspectiva de Clavijo, hasta mediados de los años setenta, los márgenes de maniobra en el marco de la política cambiaria eran prácticamente inexistentes, ya que el sistema monetario internacional creado en Bretton Woods imponía el sistema de tipo de cambio fijo y cualquier modificación requería la aprobación del FMI (2000, p.18).

Todo este conjunto de circunstancias, presionan la generación de un conjunto de reformas institucionales que intentan responder, al menos a dos propósitos esenciales, como expone Clavijo; el saneamiento fiscal y la estabilización macroeconómica. En este sentido afirma;

La reforma tributaria y las privatizaciones se abocaron sin ambigüedades al logro del primero; en cambio, la liberación del comercio exterior, la desregulación y la liberación financiera interna y externa se contraponían desde el inicio con el objetivo de alcanzar rápidamente la estabilización macroeconómica (p.19).

Al igual que en el resto de América Latina, las recetas fueron la ruta que había definido el Consenso de Washington, esto es: liberalización de los mercados, que implicaba una mayor apertura comercial a través del “desmantelamiento de las restricciones al comercio internacional” (p. 20). Algunas de las acciones en este sentido suponen la reducción, en unos casos, cuando no la eliminación de tasas arancelarias a las importaciones. Entre 1983 y 1985 las importaciones controladas, se redujeron sólo a un 30,9%.

Las primeras medidas en este sentido comenzaron a instrumentarse en 1983, con una reducción gradual del nivel y dispersión de los aranceles; no obstante, se mantuvieron los permisos a la importación (p.20).

Según Clavijo, durante 1985 el gobierno estableció incentivos arancelarios para los exportadores. En este contexto se creó el Programa de Importación Temporal para Producir Artículos de Exportación (PITEX) con el cual las empresas podrían importar temporalmente y libres de aranceles materias primas, maquinaria y equipo para la producción de artículos de exportación (p. 22). Se impusieron cuotas para estimular los procesos de exportación, así las empresas gozarían de beneficios arancelarios si exportaban el 50% de su producción lo que estimuló el negocio de las maquilas.

Frente a la liberalización financiera, tenía como propósito permitir el flujo de recursos públicos, para lo cual se tomaron como medidas: “la liberación de las tasas de interés y la racionalización del sistema de encaje legal” (Clavijo, 2000, p.25), y entre otras más también se privatizó la banca comercial. “Entre 1991 y 1992 se reprivatizaron todos los bancos comerciales; en un lapso de 13 meses se vendieron 18 instituciones” (Clavijo, 2000, p.25). Este proceso de privatización no se detuvo en el sector financiero, según Clavijo para “1983 el Estado administraba 1155 empresas que participaban en 63 de las 73 ramas en que se

clasificaba la actividad económica en México, y contribuía con cerca de 18.5% del PIB nacional y 10% del empleo total” (2000, p 36). Al proceso de privatización se le denominó programa de desincorporación, y tuvo dentro de sus objetivos principales mejorar las finanzas públicas, disminuir el gasto, combatir la ineficiencia y promover la productividad de la economía.

La reestructuración del papel del Estado mexicano en la economía comenzó a partir de 1982, aunque lo más importante se realizó entre 1989 y 1993, cuando se concretaron poco más de mil desincorporaciones, de las cuales una tercera parte se realizó mediante ventas al sector privado o social (Clavijo, 2000, 37-38).

Para entender la dimensión del alcance de este proceso de privatización se pasó en 1983 de 1155 empresas, con participación mayoritaria del Estado, a poco más de 200 en 1994 (Clavijo, 2000, 37-38). Dentro de las empresas vendidas se encuentran algunas Administraciones Portuarias (Guaymas en Sonora y Topolobampo en Sinaloa) y la terminal de contenedores del puerto Lázaro Cárdenas (Clavijo, 2000, 42).

De hecho, en 1989 se creó la Administración de Puertos Mexicanos Puertomex, a la que fueron transferidos como activos las infraestructuras portuarias y las funciones de control de los recursos humanos y financieros para garantizar la eficiencia del sector. A lo anterior se suma la implementación, en 1989, del Reglamento de Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera, gracias a lo cual se permitió la inversión extranjera para fortalecer infraestructuras como la portuaria. Sin embargo, ésta por ser una de las actividades reguladas, requerían de la aprobación previa de la Comisión Nacional para la Inversión Extranjera (CENIE). Los sectores estratégicos en los que se permitió que la inversión extranjera pudiera participar con más del 49% de la inversión fueron:

Transportación marítima, ciertos servicios portuarios para operaciones de navegación interior, administración de terminales aéreas, telefonía celular, construcción de productos para el transporte de petróleo y derivados, perforación de pozos de petróleo y gas, servicios legales, educación privada, sociedades de información crediticia, instituciones de calificación de valores financieros y agentes de seguros (Clavijo, 2000, p. 25).

Lo que significó para el Estado reducir su control sobre estos sectores y crear condiciones para facilitar la competencia. Como ya se ha señalado, estas medidas están sustentadas en el discurso de mejorar la capacidad exportadora del país y participar de los beneficios del proceso globalizador. En definitiva, el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, constituye uno de los momentos más dinámicos dentro del proceso de modernización institucional que se realiza en México, sobre todo en lo tocante al sector portuario.

Según Domínguez y López, (s.f), Puertomex, también tenía como misión desarrollar la política portuaria del país. Sus metas se orientaron a incrementar la eficiencia en el manejo de contenedores, construir y poner en funcionamiento tres nuevos puertos (Progreso en Yucatán, Topolobampo en Sinaloa y Pichilingue en Baja California Sur), lograr que en 1992 los puertos en el Pacífico (Manzanillo y Lázaro Cárdenas) y en el Caribe (Altamira y Veracruz) alcancen niveles internacionales de productividad. Así mismo, concluir las nuevas instalaciones para impulsar el creciente turismo marítimo, lo que significaba construir muelles de cruceros (en Ensenada, Progreso y Puerto Vallarta). Y finalmente, impulsar la participación privada para ampliar el desarrollo del sistema portuario (p. 284). En este sentido este modelo guarda enorme similitud con el modelo colombiano.

La nueva Ley de Inversión Extranjera contribuyó a que, a raíz de la entrada en vigor del TLC, las corrientes de inversión extranjera directa se incrementaran de manera considerable: entre 1994 y 1997 estas fueron de 10 mil millones de dólares anuales (Clavijo, 2000, p 25).

Dentro de las estrategias contempladas en el plan de desarrollo del gobierno de Carlos Salinas de Gortari, cuyos objetivos estuvieron orientados a lograr la estabilidad macroeconómica, reducir la deuda externa y modernizar al Estado. Frente a este último aspecto, para aumentar la competitividad del país, se recurrió a la privatización estatal, reducir costos de producción, aumentar la capacidad exportadora y la flexibilización laboral, entre otras medidas. En relación a esta última en particular el gobierno de la época, realiza la modificación, en 1992, del artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo a través de la reglamentación del artículo No.123 y de las fracciones XXI y XXII del apartado A de la Ley Federal. Aunque, para Enrique de la Garza, este proceso se inicia en México desde mediados de la década del ochenta, y tiene como uno de sus mayores impulsores a Ernesto Zedillo.

Como ya se ha señalado, en apartados anteriores, con esta modificación se dio cabida a otras figuras de contratación laboral que no existían en la normatividad mexicana como los contratos por honorarios que son en realidad contratos a término fijo, contratos a prueba y la introducción de causales para el despido y excepciones para no pagar indemnización, y en caso de hacerlo que sea sólo de tres meses resquebrajando de esta manera el pleno empleo como derecho.

Aunque estas medidas tuvieron algunos impactos importantes en el mejoramiento de los indicadores de exportación y de reducción de la deuda externa, sus resultados fueron más moderados con respecto a generar procesos redistributivos en la sociedad.

#### **4.2 Reformas Institucionales en Colombia**

En general la apertura económica constituye, después de la constitución de 1991, el conjunto de reformas institucionales y económicas más ambiciosas que vivió Colombia de cara a generar una mejor participación en el mercado global a través del desmonte del modelo económico de protección del mercado interno que funcionó como parte de la sustitución de importaciones que estuvo vigente desde los años 30 hasta 1980. La meta principal de la apertura era generar niveles sostenidos del crecimiento económico del 5% o más durante el cuatrienio de César Gaviria Trujillo. Por ello, el presente análisis se centra especialmente, en lo ocurrido durante la década que va de 1990 al 2000 con la apertura económica y su impacto, en términos generales en el mercado laboral, esto por sus enormes implicaciones en la calidad de vida de la población.

Dada la crisis de la deuda externa de los años 1980 en Latinoamérica, que redujo drásticamente el crecimiento económico e hizo que fuera llamada "la Década Perdida", a comienzos de los años 1990 los Estados Unidos a través del "Consenso de Washington", presionó a sus gobiernos -sin "consensuar" con sus sociedades- para abandonar la estrategia Cepalina de "crecimiento hacia adentro", para adoptar una de liberalización de las regulaciones establecidas y de apertura comercial al mercado de bienes y de flujos internacionales de capitales. La nueva directriz política incluyó como elemento filosófico central la reducción del papel del Estado como ejecutor y regulador en la economía y la sociedad. A principios del siglo XXI este modelo se profundiza en Colombia con la firma de numerosos Tratados de Libre Comercio -

TLC, y se consolida con la entrada en vigencia en mayo del 2012 del TLC con nuestro principal socio comercial, los Estados Unidos (Torres, 2014, p.2).

En el caso colombiano, el establecimiento de los acuerdos con el FMI, como parte del Programa de Ajuste Estructural va a quedar recogido, como política pública, en el plan de desarrollo del gobierno de César Gaviria Trujillo cuyo periodo va de 1990 a 1994, denominado “La Revolución Pacífica”. El nombre del plan deviene del conjunto de cambios que en ese momento experimentaba el país, en particular, por el conjunto de transformaciones institucionales derivadas de la reforma constitucional de 1991 que modernizó el Estado al impulsar la descentralización administrativa que venía con enormes rezagos desde 1986. En el preámbulo se presentan los argumentos centrales o ejes sobre los que es estructurado este plan y se destaca, entre otras cosas, los siguientes:

**Reducción de la inversión pública;** Por un lado, se parte de la idea de que el Estado de Bienestar ha colapsado y resulta insuficiente para dar respuesta eficaz a las actuales necesidades del país de ahí la necesidad de focalizar la inversión en temas estratégicos razón por la cual se requiere:

- ***Limitar el papel del Estado;*** en este plan se hace evidente el discurso neoliberal en la limitación del papel del Estado, que deja de ser ejecutor para concentrarse sólo en la creación de las condiciones necesarias para el capital, con lo cual se pone un énfasis muy importante en lo económico, por ello también se cuestiona la estructura de los ministerios, que se habían convertido en entes ejecutores (dentro de la lógica del Estado de bienestar que dominó hasta la década inmediatamente anterior), no era propicia para este fin, pues el estar dedicados a estas tareas les hizo descuidar el aspecto regulatorio que, aunque dice, es importante para la protección de los

mercados competitivos, no es lo principal. Mientras que asigna como funciones principales las de planeación y coordinación, y solo de manera excepcional, cuando sea necesario, la de regulación (Plan Revolución Pacífica, 1990, p.8). Lo que implica, desde luego, la reducción del aparataje estatal.

- ***Gestión pública orientada al crecimiento económico***; en este sentido señala que “se admite la responsabilidad del gobierno por mantener las condiciones macroeconómicas estables, incluyendo el equilibrio fiscal y monetario” (Plan Revolución Pacífica, 1990, p.8). A esto responden los capítulos de financiación y programación macroeconómica, contenidos en el plan. El propósito es crear “una atmósfera sana” para que el sector privado pueda adelantar sus proyectos e iniciativas, con reglas de juego claras (Ibid, p.8). Como siempre, el argumento fundamental para sustentar estas decisiones de política pública va a ser el fomentar la eficiencia y la competitividad del país. A través de este argumento se presenta la apertura económica como la vía para lograr el tan anhelado crecimiento económico que redundará en un mejoramiento de la calidad de vida de la población gracias a los procesos redistributivos. El plan propone, para alcanzar estos resultados, una alianza entre Empresarios y Estado. No aparece la sociedad civil en esta alianza.
- ***Creación de condiciones desde lo social***; En este apartado el plan propone centrar la inversión en aspectos básicos como educación, salud, suministro de agua e infraestructura para la competitividad. Este último elemento va aparecer como constante en los posteriores planes de desarrollo del país. Se asume que invertir en estos aspectos (que llaman externalidades) va a generar una estela de bienestar y prosperidad para la economía. Se desestima la discusión entre crecimiento económico

y equidad social por considerar este como un sofisma pernicioso (Plan Revolución Pacífica, 1990, p.9).

Uno de los argumentos empleados en el plan para justificar la priorización de la inversión en la creación de condiciones para la apertura económica es la rentabilidad; al respecto señala que la inversión en la apertura económica tiene un efecto multiplicador que puede representar más del uno por ciento del PIB por año, cifra superior, por ejemplo, al mayor gasto previsto cada año para la construcción de la infraestructura vial. El plan asume la simplificación de procesos como la eliminación de obstáculos microeconómicos lo que, en teoría, permite reducir los tiempos de gestión y redundar en una mayor productividad que genera más rentabilidad, el presupuesto es que esto se va a traducir en una mejor capacidad de los productores nacionales para competir en los mercados internacionales. Este es, sin embargo, un aspecto que funciona en una doble vía, y quienes tienen las mejores condiciones son quienes realmente pueden aprovechar tales beneficios.

Para algunos sectores, al momento en el que estas políticas se están implementando, el país no se encontraba ni técnica ni tecnológicamente preparado, en su sistema productivo, para competir con las grandes multinacionales que dominaban el mercado internacional. Para 1990 la economía colombiana se basaba, prácticamente, en la comercialización de productos primarios (*commodities*) con poco valor agregado (hacia el exterior estaba centrada en la exportación de café, petróleo y carbón, mientras que hacia el interior la producción nacional estaba concentrada en la manufactura y producción agrícola), es decir, en sectores primarios de la economía evidenciando también la brecha tecnológica del sistema productivo y lo prematuro que fue la apertura económica que no dio tiempo a la industria nacional para ponerse al día, de ahí que sus efectos no hayan sido los esperados en un inicio, especialmente, en el mercado laboral.

Otro elemento clave que, por supuesto, se alinea con las políticas neoliberales, es lo que en el plan denominan como “remoción de obstáculos para la competencia”; esto se refiere a la necesidad de generar una mayor flexibilidad en las normas de protección internas (que son vistas como privilegios) del país para facilitar la competencia.

Según el plan, la conservación de estos privilegios requiere un esfuerzo enorme de los particulares, la mayor parte de los cuales fracasa en su empeño. De esta manera, la búsqueda de rentas económicas, al amparo de prebendas legales o administrativas, implica a la sociedad un costo oculto, cuya magnitud, aunque difícil de calcular, es muy apreciable y muy perjudicial (Plan Revolución Pacífica, 1990, p.3). Por eso se señala en el plan que “el proceso de apertura económica en términos administrativos consiste, en general, en la facultad de disminuir aranceles, eliminar restricciones cuantitativas y fijar la tasa de cambio. Sin embargo, el efecto de la reforma comercial se extiende al terreno cambiario y, por supuesto, al monetario y fiscal” (p.5), lo que implica generar condiciones que permitan hacer del colombiano un mercado más competitivo y eficiente. De ahí que el Estado colombiano orienta su gestión a trabajar en tres temas estratégicos: los mercados de bienes, el mercado financiero y de capitales, y el mercado laboral. Todas estas medidas al final deberían traducirse en una balanza comercial positiva para el país, este al menos es el espíritu de lo que se pretendió lograr con la apertura económica.

Aunque el proceso de modernización institucional se había iniciado en la década del 80, su impulso más importante se dio durante la presidencia de César Gaviria Trujillo (1990-1994). Este es el periodo en el que el país enfrentó el mayor número de cambios y reformas institucionales, que implicaron, entre otras cosas, el adelgazamiento del Estado.

## **Flexibilización de los mercados**

En el plan de desarrollo “La Revolución Pacífica”, del gobierno de César Gaviria Trujillo (1990-1994), en el capítulo II titulado “Reformas Estructurales” se definen las reformas estratégicas para el país en ese momento, estas son:

A) **El mercado de bienes**; que apunta a dinamizar la actividad industrial y comercial del país e intenta dar respuesta a la pérdida de competitividad que la industria colombiana venía teniendo desde mediados de la década del 70 y que se acentuó de manera más significativa en 1983 cuando el PIB cayó situación que en el plan se explica por factores de orden estructural en la economía colombiana. De manera concreta se refiere a que la estructura de producción era obsoleta, estaba concentrada y protegía su ineficiencia en normas y prebendas administrativas, para superar estas situaciones se modificó el régimen de importaciones, desmontando parte de las restricciones administrativas y reduciendo el nivel general de aranceles del 27% al 24%, y la sobretasa a las importaciones del 18% al 16%.

B) **Mercado de capitales**; este refiere al proceso de modernización del sistema financiero con el propósito de que dirija de manera eficiente los recursos de inversión para fortalecer el aparato productivo lo que implica la flexibilización de normas internas para permitir el movimiento de los flujos de capital y facilitar la inversión extranjera y.

C) **El mercado laboral**; se refiere a la eliminación de obstáculos microeconómicos a la productividad, según este plan, generados por la legislación laboral que “imponía sobrecostos innecesarios a los empresarios y trabajadores” (p. 5). En el plan se asume que las normas laborales reducen la flexibilidad laboral lo que afecta la creación de empleo, eleva los costos y genera un alto grado de incertidumbre en lo relativo a las obligaciones patronales (p. 6). Agrega que como consecuencia de lo anterior se ha generado en el país un crecimiento de la informalidad, “hasta el punto que menos de la tercera parte de la fuerza laboral estaba

cobijada completamente por el régimen legal. Por lo tanto, una gran parte de ella se hallaba desamparada (...) y el resto que gozaba de protección del Código Sustantivo del Trabajo, estaba expuesto a una gran inestabilidad” (p. 6).

El plan no precisa en que consiste esta inestabilidad a la que hace referencia, aunque señala que ésta se produce por el intento de los empresarios por reducir los costos laborales. Por ello, en el marco del gobierno de César Gaviria Trujillo, con ponencia del senador Álvaro Uribe Vélez, se presentó y aprobó en el congreso la ley 50 de 1990 con la cual se modificó el Código Sustantivo del Trabajo (Decreto ley 235 de 1965) del cual se eliminó dos normas claves que, según este plan, atentaban contra la estabilidad laboral, estas son:

a) La ***acción de reintegro forzoso***; esta obligaba al empresario a reintegrar a los trabajadores que, en concepto de un juez laboral, hubieran sido despedidos sin justa causa tras 10 años de servicios, indemnizándolos por los ingresos dejados de devengar. Se argumenta en el plan que esta norma era impopular (no se precisa para quién) y que con frecuencia conducía a los despidos precautelativos antes de los 10 años para no tener que pagar la indemnización, la nueva ley que eliminó esta norma también aumentó la indemnización para los trabajadores más antiguos. Y b) la ***pensión-sanción***; esta obligaba a la empresa a asumir la jubilación de los trabajadores despedidos después de 10 años de servicio. Según el plan, esta norma nació antes de que el Instituto de Seguros Sociales (ISS) tuviera a su cargo las pensiones de vejez y tenía claro el propósito de no dejar desprotegidos a los trabajadores. Es decir, que la función del aseguramiento de la pensión deja de ser responsabilidad de manera exclusiva del empresario (como se establecía en el Código Sustantivo del Trabajo) y pasa a ser, gracias a la ley 50 de 1990, responsabilidad del Estado a través del ISS, de esta manera, según el plan, independientemente del empleador el riesgo de desprotección pensional del trabajador desaparece gracias a la cotización sostenida en el ISS que en adelante deberán hacer tanto el

trabajador como el empleador. De forma que, desde el discurso del plan, la pensión-sanción se convierte en un anacronismo, que sólo se conservó para los casos en los que los trabajadores aún no estuvieran afiliados al ISS. Un elemento adicional, que señala este plan, es que la *retroactividad de las cesantías* también afectaba la estabilidad de los trabajadores, al generar incertidumbre sobre el costo de las obligaciones o pasivos laborales que las empresas tendrían que asumir, y, por último, tenía efectos negativos sobre el desarrollo del mercado de capitales.

En el plan se argumenta también que los mayores beneficiarios de estas normas eran los empleados mejor remunerados, que podían hacer retiros parciales de sus pensiones y se pensionaban con salarios mayores. Y se agrega que tenía “efectos perversos sobre la asignación de recursos de crédito, pues los empresarios tenían que reconocer una tasa de interés del 12% sobre el saldo de las cesantías, sin que los recursos, que en la práctica corresponden a los trabajadores, pudieran ser colocados en el mercado” (p.6). Con base en estos argumentos, se justificó la reforma del régimen laboral del país en 1990.

Con la eliminación del antiguo sistema de gestión del ahorro de los trabajadores la ley 50 de 1990 habilitó a los privados para administrar fondos de pensiones y cesantías, pero también reglamentó el funcionamiento de la intermediación laboral a través de la formalización de las Empresas de Servicios Temporales, fortaleciendo los procesos de tercerización en Colombia.

En la actualidad se obliga a las empresas a liquidar anualmente el saldo de las cesantías a una cuenta del trabajador en un fondo especializado, que invertirá estos recursos en el mercado financiero, lo que se esperaba generaría para sus usuarios rendimientos competitivos. Para proteger los recursos del trabajador estos están cobijados por el Fondo Nacional de Garantías de Instituciones Financieras. Con este cambio las empresas, que en el

pasado echaban mano de los ahorros individuales de los trabajadores para hacer inversiones, ya no pueden hacer uso de estos ahorros, sino que se ven obligadas a buscar créditos en el mercado financiero.

Se suponía que con los ahorros que se generarían a los empresarios éstos podrían financiar las reformas al sistema productivo, lo que en la práctica no ocurrió. Finalmente señala el plan “lejos de que el Estado deba desistir en la búsqueda de una distribución más justa del ingreso, se trata de que recurra a políticas directas” (p. 7), esencialmente lo que busca esta reforma es corregir las distorsiones que estas dos normas (*acción de reintegro forzoso y pensión-sanción*) estaban generando, según el plan, en el funcionamiento de los mercados, “con grave perjuicio para el crecimiento económico” (p. 8).

En el fondo lo que estas políticas buscan es crear un mercado laboral “seguro” para las dinámicas del proceso de globalización económica al crear condiciones institucionales que permitan la garantía de disponibilidad permanente de mano de obra barata, lo que se logra con la eliminación de los “*microobstáculos económicos*” que, en términos generales, se refieren al recorte de las garantías laborales a los trabajadores. Es abaratar la mano de obra para hacer más competitivo al país en términos del mercado laboral internacional, lo que Chassudovski denomina como “la consolidación de una economía de exportación de fuerza de trabajo barata” (2002, en Velasco, 2003, p.151). No porque genere procesos migratorios de fuerza de trabajo hacia el exterior, sino porque pone al servicio del mercado internacional la fuerza de trabajo abarataada, mediante estas políticas, disponible en el país. Todo esto bajo el supuesto de que una mayor disponibilidad de mano de obra barata puede atraer mayor interés de los inversores internacionales por establecer industrias que contribuyan con la creación de nuevos puestos de trabajo. La realidad es que estas políticas lo único relevante que hicieron fue socavar el derecho al pleno empleo.

Muchos de los argumentos presentados en este ambicioso plan hacen parte de las recomendaciones que ya, en 1986 había, realizado la Misión Chenery que, según Velasco, “en la década de los 80, colocó unas bases firmes para flexibilizar los sistemas jurídicos laborales existentes desde 1965, eliminando las rigideces del mercado de trabajo” (2003, p.154).

### **Flexibilización laboral y tercerización**

Los primeros procesos de flexibilización laboral en Colombia están relacionados con el Decreto 2676 de 1971 que reguló el empleo con el fin de permitir la intermediación laboral directa o indirecta entre la persona que busca empleo y la empresa contratante (Ibarra, s.f, p. 3). A pesar de ello, su implementación como política de Estado fue posible solo gracias a la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la ley 50 de 1990. Para Velasco “dicha ley garantizó formas precarias de relación a través de contratos a término fijo y empresas de servicios temporales, cuyas modalidades constituyeron una característica permanente en la precarización del mercado laboral” (2003, p.154).

Estas normas, señala Velasco, se mantuvieron vigentes por 10 años hasta consolidarse como paradigmas laborales mediante el Decreto 933 de abril del 2003 (2003, p.154). El decreto en mención se refiere a los contratos de aprendizaje del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) que permite que una empresa patrocine la formación de los jóvenes mediante el pago de una fracción de salario mínimo durante el tiempo de la preparación, tiempo durante el cual el joven se desempeña laboralmente en la empresa pero no tiene ninguno de los beneficios de un trabajador regular, es casi como una forma de subempleo que permite a las empresas, bajo el argumento de la formación, contar con mano de obra a precios ostensiblemente inferiores a los del mercado laboral. Un joven puede estar hasta por dos años con esta forma de vinculación.

Con esta forma de vinculación los jóvenes no pueden participar de los procesos sindicales, y se crea una ruptura en la forma de vinculación que genera distancia entre el nuevo trabajador y la organización sindical, lo que contribuye, dice Velasco, a debilitar los procesos de negociación colectiva, que no pueden hacerse extensivos a los aprendices (2003, p.154). Sin embargo, este decreto se conecta con una reforma laboral anterior, la Ley 789 de 2002 realizada durante el primer gobierno de Álvaro Uribe Vélez, a través de la cual se extendió el tiempo ordinario de trabajo (este originalmente estaba entre las 6:00 am y las 6:00 pm) hasta las 10:00 pm, lo que permitió un importante ahorro a las empresas en horas extras. Así mismo se redujo el sobre cargo que se pagaba por trabajar en días dominicales y feriados, todo esto se sustentó bajo el argumento que al reducir los costos de la mano de obra se generarían nuevos empleos.

En un sentido similar, el estudio sobre mercado laboral que desarrolla La Unidad de Análisis Macroeconómico del Departamento Nacional de Planeación, señala que “reducir los costos de crear un puesto de trabajo tendría un impacto directo en la generación de empleo, tanto en los sectores que más absorben mano de obra, como dentro de uno de los grandes grupos vulnerables al desempleo como son los trabajadores no calificados” (DNP, 2000, p.29). La realidad es que la reducción de los costos en la mano de obra no generó la creación de empleo que se esperaba y en la práctica solo contribuyó a aumentar los márgenes de ganancia de las empresas. Según Farné y Nupia “las reformas laborales de la última década han solucionado problemas estructurales del mercado laboral al permitirle mayor flexibilidad” (Citado en DNP, 2000, p.34), “pero se requiere avanzar hacia mejores condiciones para los empleados temporales y racionalizar los costos laborales” (DNP, 2000, p.34). Aunque Cárdenas “muestra que los costos laborales asociados a las contribuciones de pensiones y salud no constituyen la causa principal del crecimiento en el desempleo durante

la presente década” (DNP, 2000, p.34). Finalmente, muchos de estos trabajadores temporales caen en lo que la ley define ahora como trabajadores en misión, que son la evidencia más clara de la forma en la que se corrigió la rigidez del mercado laboral.

La figura de los trabajadores en misión se asocia al desarrollo de las Empresas de Servicios Temporales (EST), a través de las cuales se generaliza el uso de la intermediación como estrategia para evadir los costos y obligaciones laborales con los trabajadores. La intermediación, desde esta perspectiva, no solo se traduce en mayor vulnerabilidad para el trabajador por la ausencia de garantías laborales, sino de precarización del trabajo por la falta de estabilidad, entre otros factores.

### **Resultados Más Importantes de la Apertura Económica**

Como ya se ha señalado en el plan la apertura económica es uno de los fundamentos de la estrategia económica del gobierno de Gaviria. Parte del presupuesto de que “la dinamización del comercio exterior induce externalidades que ejercen efectos favorables sobre la productividad de la economía”. Dentro del plan el indicador más importante en este sentido es el crecimiento del PIB, frente a lo cual señala. “El crecimiento de PIB se acelera hasta llegar a un promedio del 3.1% en el quinquenio, lo cual permitiría doblar el ingreso per cápita en 56 años. El ritmo de crecimiento de las exportaciones aumenta hasta el 6.6% en promedio, siendo las exportaciones menores su componente más dinámico (...). Con un crecimiento medio del 12.9% anual, lo cual le permite aumentar su participación en el PIB del 7.6% actual hasta un 12.0% en 1995” (Impacto Global del Plan - La Revolución Pacífica, 1990, p. 5). Sin estas medidas que supone el plan doblar el crecimiento del ingreso per cápita llevaría 156 años. En todo sentido el discurso se fundamenta en el planteamiento de que el crecimiento económico persé se revierte en el desarrollo de la sociedad. Por eso, aunque tiene componentes sociales como la reducción de la pobreza, y el incremento del capital humano

(centrado en la educación para la producción), el fuerte tanto de la inversión como de su desarrollo se ubica en los factores económicos.

Tal y como lo menciona el director del Centro de Estudios Económicos (CIE) de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, Eduardo Sarmiento, la apertura económica no consiguió aumentar el crecimiento económico de manera inmediata, pues en 1990, antes de la implementación del plan, este ya era del 6%, mientras que los siguientes años del periodo de Gaviria descendió a un 2,3%, 5%, 2,4% y 5,8%. El crecimiento volvió a estar por encima de 6% solo en 2006, cuando llegó a 6,7% (diario la república.com 16/10/2018).

El Plan de Desarrollo, La Revolución Pacífica, de 1991 (página 643), trae algunos datos sobre los efectos esperados de la apertura para 1995 comparados con la situación que había en 1990. Se esperaba que, como proporción del PIB, las exportaciones en pesos corrientes aumentaran de 21 por ciento en 1990, a 23.5 por ciento en 1995. Los datos preliminares para 1994 indican una cifra de 15.6 por ciento, la cual está inclusive por debajo de la participación que había en 1990 cuando empezó la apertura. Igualmente, como proporción del PIB, se esperaba que las importaciones pasaran de 15 por ciento en 1990 a 19.2 por ciento en 1995. Los datos preliminares para 1994 muestran una cifra de 22 por ciento, por encima de lo proyectado (El tiempo.com, 05/06/1995).

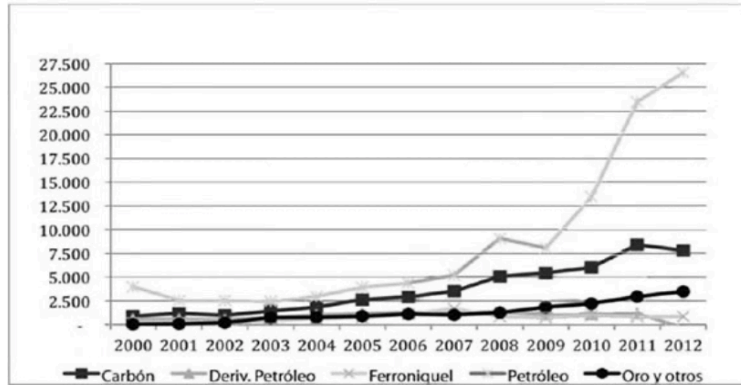
Es decir, el plan no pudo alcanzar las metas que se planteó, al menos, durante los cuatro años del periodo de César Gaviria Trujillo, sin embargo, sus indicadores presentaron mejores resultados ya hacia 1997. De hecho, para los aperturistas, el crecimiento de la inversión extranjera directa constituía un objetivo a lograr; y tras el proceso aperturista ésta tuvo incrementos importantes. En cifras absolutas, la Inversión Extranjera Directa pasó de tener un monto de US\$552 millones en 1990, a US\$1.446 millones en 1994, teniendo una variación

negativa en el año de 1995 a US\$968 millones, pero alcanzando un pico de US\$5.562 en 1997 constituyéndose para ese año en una tasa de 6,1% del PIB, siendo la más alta registrada entre 1988 y 2004, siendo los sectores de mayor inversión, el minero (a través de la ley 99 de 1991), los servicios públicos y el sector financiero (Vásquez, 2014, p.21).

En términos generales uno de los indicadores más importantes para evaluar la eficacia del plan de “La Revolución Pacífica” con el que se inicia en el país el proceso de apertura económica es mirar la balanza comercial, pues este era uno de los principales objetivos del plan. Al respecto señala Torres que en general no se presenta un crecimiento significativo de la balanza comercial, al menos no durante el cuatrienio de César Gaviria, este despegue de las exportaciones que van a generar un balance positivo va a tener lugar sólo hasta el 2006 cuando el país empieza a tener un crecimiento de sus exportaciones, en particular de minerales. Inmediatamente después del gobierno de Gaviria se presentó un incremento de las exportaciones industriales que llegaron al 61,7% en el periodo 1995-98, en contraste estas van a declinar en el siguiente periodo al pasar a 43% (Torres, 2014, p.4).

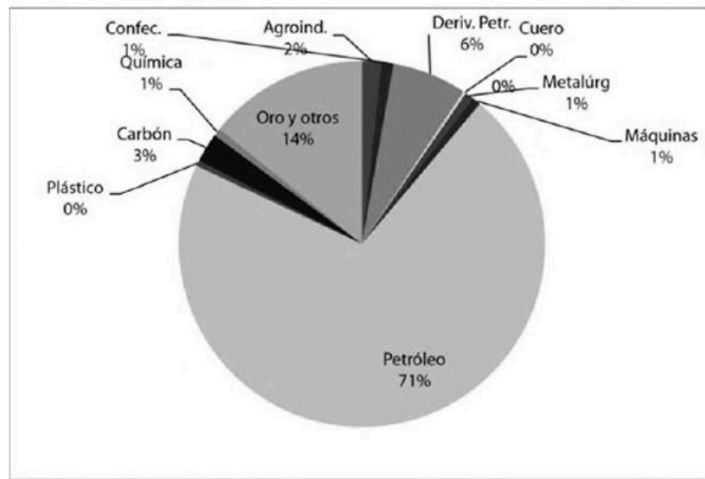
Es decir, aquellos productos industriales y agroindustriales intensivos en mano de obra y que incorporan mayor valor agregado y generan más empleo, declinaron su participación en el total de ventas externas en poco más de 18 puntos porcentuales en dos décadas, de manera contraria a lo esperado con el modelo aperturista a principios de los años 90s (Torres, 2014, p.4).

Figura 4.2.1 Balanza Comercial de Minerales Colombia 2000-2012 (US\$ Millones)



Fuente: Tomado de Torres, 2014, p.3

Figura 4.2.2 Principales exportaciones de Colombia a EEUU, año 2012



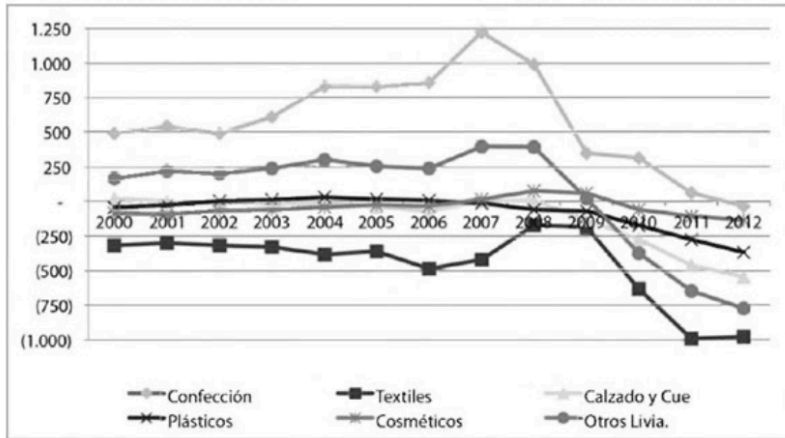
Fuente: Tomado de Torres, 2014, p.4

En este mismo sentido señalaba Torres que para el 2014, “el "Plan de Vías para la Apertura" que se inició en 1991 todavía sigue por concretar, a pesar de los gastos del presupuesto estatal realizados en más de dos décadas, y el país continúa presentando grandes desventajas competitivas a nivel global” (Torres, 2014, p.5). así mismo agrega el autor que

Otro importante indicador de las ventajas enunciadas del modelo de desarrollo aperturista, según las metas planteadas desde 1991 en el plano de la educación y para lograr "en cuatro años" la cobertura neta de 70% de jóvenes en Educación Secundaria, muestra que solo hasta el año 2009 se logró dicha meta para el primero de los dos ciclos secundarios (cobertura del 70.49%), mientras que para el segundo ciclo (Educación Media) la cobertura neta solo alcanzó el 40.98% en 2012. Es decir, para el total de la educación secundaria hasta el grado 11 la meta propuesta para lograr en 1995, aún no se había obtenido en el año 2012. (Mineducación, SIMAT 2003-2012).

Según Torres, las compras al exterior, del rubro "Otros Agropecuarios" (en la que se encuentra el trigo, aceites, soya, maíz, entre otros.) creció, especialmente entre el 2009 y 2010, al parecer debido a la crisis del 2008 que los encareció y al hecho de que dejamos de producirlos, contribuyendo a acrecentar el déficit de la balanza comercial de Colombia. Para Torres, buena parte de los dólares necesarios para importar la comida que no produce el país (o que producía y dejó de hacerlo), es todavía generada por las exportaciones de café, banano y flores. El superávit que la exportación de estos productos había aportado tradicionalmente se ha deteriorado rápidamente desde 2010 debido al incremento de los precios internacionales de los cereales importados y a su baja producción local (2014, p.7).

Figura 4.1.3 Balanza Comercial Industria Liviana (US\$ Millones)



Fuente: Tomado de Torres, 2014, p.5

Frente a la balanza comercial de la industria liviana, señala Torres que es el sector que mayor empleo genera en los entornos urbanos del país, y reconoce que ahí se presentó un avance que tuvo un abrupto estancamiento de algunos productos, especialmente el textil, debido a los conflictos surgidos con Venezuela durante este periodo. En este rubro los textiles y las confecciones son dos de los principales productos de exportación.

En conclusión, durante el periodo del plan de Gaviria “La Revolución Pacífica” fue poco lo que crecieron las exportaciones, su punto de superávit más alto va a ser en el 2007, y luego sobrevienen los efectos de la crisis global que va a dejar las exportaciones por los suelos, a pesar de ello, aclara Torres que la mayoría de los países se habían recuperado para el segundo semestre de 2010 lo que no paso con Colombia. De esta forma, las mediciones de Torres muestran con claridad que el plan de desarrollo de Gaviria, cuyo propósito fundamental era llevar al país a alcanzar la bonanza exportadora no alcanzó, prácticamente, ninguna de las metas estratégicas que se había planteado.

## **CAPITULO V**

### **BREVE RECONSTRUCCIÓN DE LA TRAYECTORIA DE LOS SINDICATOS**

#### **UNIÓN DE ESTIBADORES DEL PACÍFICO Y SINTEMAR**

A continuación se hace una breve reconstrucción histórica de la trayectoria de los sindicatos Unión de Estibadores del Pacífico y SINTEMAR, como insumo necesario para comprender los mecanismos y estrategias de acción que se plantean estas organizaciones para la defensa de sus intereses en el marco del modelo corporativista.

El corporativismo presupone la existencia de monopolios de representación de la sociedad civil que se agrupan en sectores, que siguiendo las reglas que establece el Estado, participan de espacios creados por el Estado mismo para la negociación de sus intereses desactivando de esta forma los conflictos sociales y sometiendo a los representados al marco institucional que se crea al establecer estos acuerdos. Estos sectores constituyen grupos de interés que intentan influir, a través de estos acuerdos, en la formación de políticas públicas que favorezcan sus propios intereses.

Pero eso supone una doble dimensión en el ejercicio del poder político; por un lado el Estado a través del modelo corporativista construye sus propios interlocutores, les asigna una identidad social y regula su dinámica para participar en la negociación, pero por otro, paralelamente limita su capacidad de acción al cooptar los liderazgos, dentro de estos sectores, de forma que instrumentaliza la representación para reducir las demandas sociales, creando así un sistema de reparto de beneficios restringidos que, centrado en los liderazgos de la representación o intermediación, alimenta y fortalece pequeñas camarillas de poder local.

Por supuesto, la intermediación de los líderes trae beneficios a los representados, así sean parciales, pero estos no se comparan con los privilegios de los que gozan los representantes. Y esto es lo que se va a ver en muchos liderazgos sindicales. El líder puede llegar a ser una figura distante de sus representados, el nivel de desconexión puede ser tal que, en el caso de México, el gobierno tuvo que implementar una reforma laboral en el 2019 para obligar a los sindicatos a socializar el contrato colectivo de trabajo, que en la mayoría de los casos es completamente desconocido para los trabajadores, por fuera del espacio de las juntas directivas. Aún hoy estos contratos constituyen una suerte de secreto industrial que solo es del resorte de la junta, el director de la empresa y el Estado. En el caso del contexto colombiano, los trabajadores tienen un mayor conocimiento de los detalles que suponen la convención laboral, aunque no significa que no se tejan las mismas dinámicas clientelares y el mismo sistema de reparto de privilegios restringidos.

Quizá las diferencias más importantes en este aspecto se encuentran en el influjo que la revolución mexicana tuvo en la definición del orden institucional y que llevó a convertir la organización sindical, en extensión del partido de gobierno. Mientras que, en Colombia, las estructuras clientelares, por su carácter más regionalista, provinieron del relacionamiento de las juntas directivas sindicales con los directorios políticos locales que terminaron por definir el sentido de la lucha sindical. Aunque en ambos casos se propició una concentración del poder en las juntas directivas, con escasa renovación de sus cuadros, y escasa cualificación de sus asociados. A continuación, se presenta una breve reconstrucción de las trayectorias de La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico de Manzanillo en México y SINTEMAR en Buenaventura Colombia.

### **5.1 El Caso de La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico.**

Desde el comienzo la consolidación de la independencia del Estado de Colima estuvo ligada a su puerto. Según Ochoa (2012) la instalación de la primera fábrica de hilados y tejidos en 1842 marcó el inicio de un incipiente proceso de industrialización que generó un nuevo tipo de fuerza de trabajo en una comunidad que era fundamentalmente agrícola y artesana (p.12). A pesar de su precaria condición, Manzanillo tuvo por momentos, señala Ochoa, una actividad portuaria vigorosa, este era “un espacio abierto al intercambio de personas, mercancías e ideas” (p. 12). Este rasgo se acentuará aún más con la construcción del ferrocarril que conectaría a Manzanillo con las ciudades de Colima y Guadalajara, a principios de 1880, lo que significó un aumento en el flujo migratorio de trabajadores que participaron de su construcción, esto también sería el inicio del cambio en la dinámica de la ciudad. Según Ochoa, las dificultades surgidas de este proceso generaron despido de trabajadores, huelgas y vagabundeos, situaciones nuevas para los habitantes del puerto, lo que llevó al rechazo de la gente foránea y la construcción de una visión más territorializada del desarrollo agenciado por las élites políticas de Colima.

La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico es creada el 23 de mayo de 1919 bajo el liderazgo de Higinio Pérez Ochoa, quien fungía para la época como agente consignatario de buques y presidente municipal. Cargos que evidencian su relación con el sector público y la élite política colimense. Esta organización se vinculó a nivel nacional con la Confederación Regional Obrera de México (CROM) en 1923, que junto a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) llegaron a constituir las principales centrales obreras del país.

El posicionamiento de la CROM se dio al amparo del influjo de Plutarco Elías Calles, cuyo poder político se extendió más allá de su periodo de gobierno (entre 1924-1928) hasta

1934. Y decae en 1935, con la llegada al poder de Lázaro Cárdenas, poniendo fin al Maximato, pero también será el momento para el posicionamiento de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) como la organización que intentaba unificar la fuerza de trabajo en el país, lo que trae como consecuencia el enfrentamiento entre los representantes de estas dos organizaciones en el nivel local.

Pertenecer a la CTM era militar en el partido de gobierno, pero esto mismo había sucedido tiempo atrás con la CROM, durante el periodo de Plutarco Elías Calles, por eso Córdova A., en González y Florescano (1981:387) lo llaman partido de estructura corporativa (citado en Medina, 2003, p.17). Los sindicatos fueron importantes soportes políticos para los gobiernos de turno, mientras sus dirigentes obtenían privilegios y beneficios del poder público. De ahí la relevancia que esta rivalidad adquiere para las organizaciones sindicales.

A nivel local este conflicto se materializa en el enfrentamiento que por cerca de 5 años prevaleció entre la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, adherido a la CROM, y el Gremio Unido de Trabajadores de Mar y Tierra (GUTMT) que, según Enríquez (1991), va a estar primero con la Confederación General de Trabajadores (CGT) y luego con la Confederación de Trabajadores de México (CTM). “La Unión de Estibadores había logrado, desde 1919, detentar el control absoluto de los obreros asalariados y del artesanado del puerto de Manzanillo y también, gracias a sus alianzas políticas, tuvo un control monolítico sobre las actividades portuarias” (Enríquez, 1991), aspecto que le permitió situarse como la organización sindical más poderosa de Manzanillo hasta el presente. Esta hegemonía va a quedar en cuestión tras el ascenso al poder de Lázaro Cárdenas que, apuesta por la unificación del movimiento obrero en un sindicato, la CTM, creada durante su mandato en 1936.

El surgimiento del Gremio Unido es el resultado de las inconformidades que generaba en un sector de los trabajadores, para quienes la Unión de Estibadores, según José María

Sandoval (1978), “la mayor parte [de los trabajos] los realizaba con personal numerario, o sea pernos [que] trabajaba al 50% y el otro 50% quedaba para el socio [de la Unión de Estibadores], cuyo importe lo ganaba sin trabajar” (en Enríquez, 1991). Este tipo de práctica fue muy común no sólo en los puertos mexicanos sino de Colombia y revelan la forma en la que la organización sindical es instrumentalizada por algunos trabajadores. Según Enríquez, fueron 48 los trabajadores descontentos con este

control monopólico que sobre las actividades portuarias tenía la Unión de Estibadores cromista, quien realizaba los trabajos subcontratando al personal requerido, que no entraba a formar parte de la organización<sup>1</sup> y a quien se le pagaba la mitad de la tarifa establecida (1991), los que dieron nacimiento a Gremio Unido en 1931.

Pero el malestar con la organización cromista iba más allá pues, según Enríquez, “gracias a la preferencia que les otorgaba el gobernador del estado y al apoyo recibido de su central nacional, tenían controlado políticamente el Ayuntamiento de Manzanillo, sofocando cualquier manifestación de descontento obrero” (1991). Este amordazamiento de la posibilidad de protestar llevó a que se generara toda suerte de enfrentamientos entre estos dos sindicatos, entre los que hubo incluso algunos hechos de sangre.

Aunque hubo muchos enfrentamientos en los que se presentaban golpizas y puñaladas entre los miembros de las dos organizaciones, uno de los más graves ocurrió el 23 de diciembre de

---

<sup>1</sup> Esta fue una práctica bastante extendida entre los puertos latinoamericanos, en el caso de Buenaventura, en Colombia, también se presentó en la figura del *turnero*. En México a este trabajador subcontratado se le conoce como el *perno*, y recibe sólo una fracción del sueldo mientras el asociado, que se encontraba tranquilo en su casa, recibe el mayor porcentaje y todos los beneficios prestacionales derivados del trabajo realizado. Para el perno el beneficio se reduce a lo que le paga el asociado y nada más. Es decir, se encuentra en total desprotección puesto que si ocurre un accidente no responde por él ni el Estado, ni la empresa contratista, ni el sindicato. Es un trabajador en total desprotección y constituye un claro ejemplo de los procesos de pauperización laboral que existieron, durante el periodo del Estado de Bienestar, como consecuencia de los procesos de corrupción al interior de las instituciones públicas. La existencia de este tipo de situaciones, que sólo podrían ocurrir con la complicidad de tanto de los socios de los sindicatos como del personal de control y supervisión de los puertos, fue uno de los argumentos usados por el gobierno con los que se justificó la privatización. En algunos puertos de México esto llevó a que el estado interviniera el puerto, el caso más conocido es el puerto de Veracruz.

1938 cuando, según Enríquez, las disputas por definir quien ejecutaba las maniobras de un barco que estaba pendiente terminó en un baño de sangre. “Un miembro de la Unión de Estibadores inició el fuego, pistola en mano, resultando ocho muertos y nueve heridos” (1991).

Durante el periodo cardenalista va llegar al poder el gobernador Miguel G. Santa Ana, afín al Gremio Unido, quien va a ejercer presión política sobre La Unión de Estibadores causando su debilitamiento como organización. Según Enríquez este acoso gubernamental se da de manera más marcada entre 1935 y 1937 e implicó quitarle el control sobre las actividades económicas, la cancelación del registro a las organizaciones cromistas, no permitir la renovación y creación de nuevos sindicatos asociados a la CROM y asignar de manera preferente la contratación estatal a los integrantes de Gremio Unido (1991).

El declive del Gremio Unido tiene lugar entre 1937 y 1940 (Enríquez, 1991), tras el deterioro de las relaciones con el gobernador Miguel G. Santa Ana a consecuencia de la convocatoria a paros y huelgas. Periodo que coincide con la culminación del gobierno de Lázaro Cárdenas, lo que significó nuevamente el ascenso de la hegemonía de la Unión de Estibadores de Manzanillo. Para Elvia Enríquez “los estibadores cromistas han mostrado una amplia capacidad para acomodarse a los cambios, desempeñando una relevante actuación en el proceso modernizador desatado en el puerto desde los años cuarenta” (1991).

En el plano nacional, personajes como Celestino Gasca, quien era un dirigente destacado de la CROM es nombrado gobernador del Distrito Federal. Así mismo Morones, se convierte en director de establecimientos fabriles y militares. En el gobierno de Plutarco Elías Calles asume el cargo de secretario de Industria, Comercio y Trabajo, al tiempo que otros dirigentes cromistas comienzan a ocupar curules en las Cámaras de Diputados y Senadores e incluso gubernaturas. Su alianza con los

gobiernos emanados de la Revolución Mexicana se pone de manifiesto, cuando en su IV Convención, la CROM apoya a Plutarco Elías Calles y lo hace su presidente honorario e igualmente el PLM (fundado principalmente por sindicatos cromistas encabezados por líderes como Morones, Samuel Yudico, Juan Marcos Tristán, Ricardo Treviño y Celestino Gasca) secunda abiertamente la candidatura de Calles, quien el 1 de diciembre de 1924, asume la presidencia del país. Aunque después de las huelgas de Río Blanco y Cananea, el PLM había exigido, además de la no reelección presidencial, la jornada laboral de 8 horas, la prohibición del trabajo de niños y el salario mínimo en todo el territorio nacional, sería en el gobierno de Plutarco Elías Calles cuando Morones propone el Proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 constitucional y aunque no prospera, en la presidencia provisional de Emilio Portes Gil (1928) se reforma el artículo 73, para hacer del Trabajo materia de competencia federal y reconocer a los estados su aplicación, mientras que en 1931, en el periodo de Pascual Ortiz Rubio, la XXXIV Legislatura aprobó el Proyecto de Ley Federal del Trabajo. (cc.crom.org.mx)

Después de una existencia organizativa de 103 años la Unión de Estibadores a través de su vinculación con la CROM logró construir y mantener una hegemonía política que ha sido clave en su éxito como sindicato. Pero, sobre todo, mucho de este éxito parece estar relacionado con su capacidad estratégica para establecer vínculos con la clase política en el orden nacional y local. De esta manera la estructura corporativista crea redes clientelares a través de las cuales logra la fidelización a su proyecto político lo que permite poner el favor del poder público al servicio de los intereses de determinadas organizaciones sindicales para permitir su empoderamiento social en un proceso que resulta de doble vía.

De vuelta en el contexto local, en 1970, bajo el gobierno de Luis Echeverría Álvarez, se creó la Comisión Nacional Coordinadora de Puertos, integrada de manera tripartita por el Gobierno, Trabajadores Portuarios y Usuarios. Esta figura es similar a la que operaba también en Colombia, en donde había una junta tripartita encargada de la administración portuaria. Estructura que se corresponde con el modelo corporativista. En este mismo año se crea la empresa de Servicios Portuarios de Manzanillo, S.A. de C.V., en adelante (SEPORMAN). Y en 1971 ésta firmó el contrato colectivo de trabajo con la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico adherido a la CROM.

Dentro de las primeras actividades de la empresa SEPORMAN, fue el de contar con una sola organización de trabajadores, para la ejecución de todas las maniobras, participación de los usuarios en su capital social, la obtención de un adecuado equipamiento portuario, y capacitación al personal para elevar la calidad en la prestación de los servicios (Plan de Desarrollo Puerto de Manzanillo 2007-2012).

Es decir, una de las primeras acciones de la nueva empresa apuntó a contribuir con la consolidación de la principal organización sindical de Manzanillo, aglutinando la fuerza laboral alrededor de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico. Esto también permitía a la empresa reducir el número de interlocutores con quienes tenía que negociar para lograr mantener en operación el puerto y conjurar de forma más rápida las situaciones que pudieran llegar a entorpecer el normal desarrollo de las operaciones portuarias.

Tras los cambios institucionales que empiezan a tener lugar en el puerto con el proceso de modernización se hace la liquidación de SERPOMAN en la década del noventa. Y se abre el panorama para que otros actores empiecen a participar de las oportunidades que parece abrir el proceso de globalización. La flexibilización de las normas permitió aumentar las inversiones extranjeras en el puerto y la posibilidad de que lleguen nuevos operadores

portuarios privados. Ante este panorama, en 1992 la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, presenta una propuesta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que la CROM compre la, hasta ese momento, empresa paraestatal de servicios portuarios de Manzanillo. La propuesta fue liderada por Cecilio Lepe Bautista, una de las figuras políticas y sindicales más importantes y emblemáticas dentro de la organización, de la que la presente investigación se ocupará con detalle por su impacto en el desarrollo del sistema de trabajo portuario a nivel nacional. Para Lepe el propósito con este ofrecimiento de compra era “continuar manteniendo la fuente de trabajo que tenemos desde hace 73 años, (...) hemos sido partícipes del desarrollo del puerto de Manzanillo y nos interesa que ese desarrollo continúe dándose” (Entrevista a Cecilio Lepe Bautista, publicada en el Diario de Colima, 19 de noviembre de 1992).

La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico ha cumplido un papel fundamental en el desarrollo de la región y su posicionamiento como organización sindical, en el caso de Manzanillo, incluso permitió que un hombre de abstracción humilde con formación solo de primaria, como Cecilio Lepe Bautista, llegara a ser presidente municipal convirtiéndose en parte de la élite política colimense gracias a su prolongada participación en la junta directiva del sindicato como secretario general<sup>2</sup>.

Para este sindicato su preocupación no estuvo tanto en el proceso de privatización en sí mismo, sino en lograr mantener sus privilegios, por ello, frente a la venta del puerto agrega Lepe: “Lo mismo apoyaríamos que la empresa fuera vendida a particulares, o bien que el

---

<sup>2</sup> Cecilio Lepe Bautista fue secretario general inicialmente desde 1978 de forma ininterrumpida hasta 1983, es decir, estuvo tres periodos seguidos en este cargo. Y luego volvió a ser secretario general en 1990. Fue presidente municipal en Manzanillo entre 1986 y 1988, y entre 1994 y 1997 fungió como diputado por el Estado de Colima. Su último periodo como secretario general fue entre el 2018 y 2020. Prácticamente, y con excepción de los periodos que ocupó puestos públicos fue el jefe natural del sindicato de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, hasta su muerte por COVID en el 2020.

gobierno decidiera seguir operándola, no habría problemas, se les apoya, siempre y cuando los derechos y logros de los trabajadores se respeten” (Entrevista a Cecilio Lepe Bautista, publicada en el Diario de Colima, 19 de noviembre de 1992).

El gobierno de Carlos Salinas de Gortari no accede a esta pretensión y en 1993 crea Puertos Mexicanos y promulga la nueva Ley de Puertos que cambiará por completo el panorama frente al manejo portuario en México. En este mismo año, gracias a la nueva Ley de Puertos se crean las 21 Administraciones Portuarias Integrales (API) encargadas de la administración de los puertos mexicanos. Estas serían el equivalente de la Sociedades Regionales Portuarias (SPR) que se crearon en Colombia, más o menos para la misma época.

*Tabla 5.1 Dinámicas de las Cesiones Portuarias en Manzanillo*

TIPO DE OPERADOR	1994	1996	1998	2000	2003	2005
Empresas Maniobristas	1	5	7	8	8	8
Operadores de Terminales e Instalaciones	4	9	10	14	15	15
Prestadores de Servicios	21	28	44	49	71	85
Agencias Navieras	10	14	20	22	27	27
Agencias Aduanales	24	30	80	90	120	125

Fuente: Secretaría de Comunicaciones y Transporte, Puerto de Manzanillo, 2005.

Al revisar las cifras sobre la dinámica generada por las cesiones parciales asignadas en 1995 se encuentra que en la mayoría de los casos las cifras se cuadruplicaron. Por ejemplo, se pasó de un agente operador, en el periodo comprendido entre 1994 y 2005 a 8, se pasó de 21 empresas de servicios a 85, de 10 agencias navieras que llegaban en 1994 a 27 en 2005, de 24 agencias aduanales a 125 en 2005. Lo que refleja un crecimiento importante en el dinamismo de las actividades portuarias.

Los flujos de movimiento en el Puerto de Manzanillo, entre 1994 y 2005, demuestran un crecimiento constante, así se pasa de 6 a 30 líneas navieras que llegan al puerto, el aumento de líneas genera una mayor frecuencia en el arribo de embarcaciones pasando de 454 a 1500.

No solo aumenta el número de embarcaciones sino el tamaño de las que llegan al puerto, mientras en 1994 estas tenían hasta 261 metros de eslora, en 2005 llegan embarcaciones de hasta 294 metros de eslora. Embarcaciones más grandes suponen también mayor capacidad de carga, lo que a su vez obliga a que aumente el flujo de tractocamiones para la descongestión de la carga en el puerto, por ello se pasa de 260 diarios en 1994 a 1200 en 2005.

*Tabla 5.2 Flujos de Movimiento en el Puerto de Manzanillo Entre 1994 y 2005*

<b>Concepto</b>	<b>1994</b>	<b>1996</b>	<b>1998</b>	<b>2000</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>
Líneas Navieras	6	14	19	25	29	30
Embarcaciones Recibidas	454	586	884	1077	1369	1500
Dimensiones de las Embarcaciones (Mts/Eslora)	261	249	276	294	294	294
Calado de Embarcaciones	12	12	12	12	13.5	13.5
Servicio de Autotransporte (Camiones por día)	260	499	531	604	900	1200

Fuente: Secretaría de Comunicaciones y Transporte, Puerto de Manzanillo, 2005

Todas estas son consecuencias de este cambio en el control administrativo de los puertos, que tenía como propósito específico que logran ser autosuficientes. Quizá la implicación administrativa más relevante, de este cambio, fue que

Los recursos que estos generan, se quedan en cada uno de los puertos, convirtiéndose los derechos de puerto, atraque, muellaje y almacenaje, en tarifas por uso de infraestructura. Por lo tanto, dejan de ser subsidiados los puertos, volviéndose más productivos y competitivos (Plan de Desarrollo Puerto de Manzanillo 2007-2012, p. 11).

La Administración Portuaria Integral de Manzanillo, S.A. de C.V, que es la entidad privada que se crea para administrar el puerto, entra en funciones el 2 de febrero de 1994 y constituye la cristalización del proceso de privatización de los servicios portuarios en México. El título

de concesión otorgado a esta API le permite entre otras cosas; a) La planeación del desarrollo y uso del suelo en el puerto, b) la reinversión de los recursos producidos en la ampliación de las instalaciones, y c) definir su propio marco normativo para regular la operación del puerto. Aunque la propiedad del puerto sigue siendo del Estado, al igual que en Colombia, el usufructo pasa a ser privado.

Mientras en Manzanillo la privatización implicó un proceso de negociación con la CROM en otros puertos como el de Veracruz, se dio una toma por parte del Estado el 1 de junio de 1991, a esta intervención se le conoce como la “Requisa”. Aunque internamente en Puertos Mexicanos, entidad de donde se dio la orden se le denominó como la “Operación Corsario”. En este caso, el personal fue removido de los cargos y el Estado asumió el control del puerto por la vía militar. No hubo negociación sino imposición de la voluntad del gobierno. Aunque algunas voces acusan a Lepe de estar detrás de esta decisión por su cercanía al vocal ejecutivo de Puertos Mexicanos, el señor Roberto Ríos Ferrer, esto no se ha comprobado. Lo que si refleja es la capacidad que este líder sindical tenía para moverse en las más altas esferas del poder público.

Según el presidente actual de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, las relaciones y la legitimidad que ha logrado la organización sindical a través del tiempo es lo que hoy les permite negociar con un número creciente de empresas, en las mejores condiciones.

Haz de cuenta que llega una empresa, como ahorita que tenemos un contrato, pero la empresa todavía no está aquí, todavía no hay trabajo ¿pero por qué? Porque la empresa esa llegó y hizo, y pidió un permiso de.., de maniobras, se le llama sesión parcial.

En cuanto se lo pide a la API, pues en un momento dado nosotros estamos viendo qué empresas llegan para decirles, ¡sabes qué! Nosotros te proporcionamos el personal (Entrevista a Gustavo Larios, secretario general de la Unión de Estibadores del Pacífico CROM, 8/11/2021, Manzanillo, México).

En la actualidad la Unión de Estibadores tiene contratos con 18 empresas a las que les provee trabajadores, este proceso empezó tras la privatización sufrida en la década del 90. Los primeros contratos se establecieron en septiembre de 1995 con la Operadora Portuaria de Manzanillo (TMM-SSA), Compañía Terminal de Manzanillo (CTM), Operadora de la Cuenca del Pacífico (OCUPA), Compañía Terminal de Manzanillo (CTM), y Maniobras Portuarias de Manzanillo (MPM). Dados los antecedentes ocurridos con el tema de los pernos, esta se incluyó como una prohibición expresa tanto en los contratos colectivos de trabajo como en los estatutos del sindicato, según lo indica Gustavo Larios.

Aquí afortunadamente el trabajo siempre se dio, siiiii..., en un momento dado ahí estaba el señor, pero tu entrabas a trabajar porque tu querías si tú querías ganar más, verdad! Era cuando le llamábamos el perno y trabajaba. Pero..., eso se fue quitando hasta que llegó el momento, es más eso hasta aparece en los estatutos, aparece en los contratos colectivos que no puedes ser sustituido por nadie (Entrevista a Gustavo Larios, Secretario General de la Unión de Estibadores del Pacífico CROM, 8/11/2021, Manzanillo, México).

Tras las reformas institucionales de la década del noventa los sindicatos entran en un proceso de negociación con cada una de las empresas para atemperar los acuerdos o contratos colectivos a las nuevas situaciones derivadas de la globalización:

Has de cuenta que hubo, como le llamamos aquí, un machote de un contrato y se fue haciendo, conforme fueron los años se fue modificando, de forma que quedara en

beneficio... (...), que no perjudicara al trabajador y tampoco perjudicara a la empresa, que fuera el gana gana de las dos partes (Entrevista a Gustavo Larios, Secretario General de la Unión de Estibadores del Pacífico CROM, 8/11/2021, Manzanillo, México).

El proceso de negociación con cada empresa es diferente, y requiere tener en cuenta el tipo de actividades o maniobras que esta desarrollará, así como del tipo de materiales o carga que manejará, el tipo de equipo que empleará, la dotación que le debe proporcionar al trabajador, entre otros factores. Cada contrato se hace por un tiempo determinado, al final del cual el sindicato presenta un pliego petitorio para la renovación del mismo teniendo como base, también, “la ley Federal de Trabajo, entonces con base a eso vamos viendo qué es lo que el trabajador puede tener u obtener en prestaciones y todo eso” (Entrevista a Gustavo Larios, secretario general de la Unión de Estibadores del Pacífico CROM, 8/11/2021, Manzanillo, México).

La realidad es que la vinculación del sindicato a esta lógica empresarial también ha llevado a que se maneje con extrema reserva tanto la información contenida en estos contratos como los tabuladores usados para definir las estructuras tarifarias por los trabajos contratados, ello como parte de su estrategia de negociación. De forma que la negociación colectiva adquiere un carácter privado que sólo es conocido por los actores directamente involucrados en la transacción. “Eso es lo que nosotros tratamos de mantener en resguardo para que no se vaya volver un problema” (Entrevista a Gustavo Larios, secretario general de la Unión de Estibadores del Pacífico CROM, 8/11/2021, Manzanillo, México).

Son 18 empresas y a las 18 se les maneja distinto, entonces esa parte es la que se guarda y se cuida mucho de que no se entere una empresa lo que se le pide a la otra y

así, todas esas cuestiones (Entrevista a Gustavo Larios, secretario general de la Unión de Estibadores del Pacífico CROM, 8/11/2021, Manzanillo, México).

La restricción frente a los detalles de la negociación confiere, sin duda, un enorme poder a la dirigencia sindical que por este mecanismo se instituye en una burocracia corporativa sin “cambios democráticos que atenuaran el mando autoritario (...), que en algunas organizaciones es vitalicia y hereditaria, donde el cambio de dirigentes ni siquiera se ha cuidado de encubrir la existencia de élites cerradas” (Rendón, 2005, p:6). De ahí que resulte habitual encontrar figuras como las de don Cecilio Lepe Bautista, de quien se ocupa esta investigación más adelante.

Una vez la empresa logra el permiso de la API para desarrollar maniobras entonces el sindicato le presenta una oferta para la contratación del personal que requiere para el desarrollo de las actividades. Esto ha convertido al sindicato en un importante oferente de empleo en el puerto y en referente al momento de definir las dinámicas del desarrollo local.

Nosotros, por decir, tenemos ahorita abierta la contratación, todos llegan aquí con nosotros y nosotros le decimos a que empresa va (...). Nosotros tenemos delegados de trabajo, tenemos capataces, el delegado le entregan el requerimiento y el, el delegado hace la relación del personal que va a trabajar y se la entrega al capataz y el capataz es el que está a cargo del personal (Entrevista a Gustavo Larios, secretario general de la Unión de Estibadores del Pacífico CROM, 8/11/2021, Manzanillo, México).

Este método de concertación y de trabajo es compartido por los sindicatos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, organización de la que participa la Unión de Estibadores.

Parte de su estrategia para mantener la armonía con las empresas es mantener una estrecha relación con la dirección de la API. Lo que permite crear flujos de información estratégica y actuar como aliados. Por ejemplo, cuando llega una nueva empresa la API informa al sindicato para que establezca el contacto y presente su propuesta. Y cuando se presentan problemas con alguna de las empresas, el sindicato le informa inmediatamente a la API para que tome medidas, so pena de que le monten un “frente” o paro.

Dentro del sindicato se maneja tres formas de vinculación laboral, la gente de base; son los socios vinculados al sindicato y con mayor antigüedad, y por este hecho tienen prioridad en la lista para asignación de los puestos mejor remunerados, estos trabajan a diario y cuentan con todas las prerrogativas que la ley establece. Los recurrentes o jornaleros; son los que están en segundo lugar en la prioridad para asignación de los espacios laborales en las empresas. Y finalmente están los trabajadores eventuales; que se contratan por periodos cortos, según la demanda de mano de obra en las empresas, también son los que reciben los salarios más bajos (ver tabla No.5.3) Aunque este aspecto resulta contradictorio dado el espíritu de horizontalidad que debería caracterizar las relaciones dentro de las organizaciones sindicales, lo cierto es que la antigüedad es un elemento que permite crear jerarquías dentro de la organización.

*Tabla 5.3 Distribución de los Trabajadores Según Tipo de Vinculación Laboral en la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico.*

<b>Tipología de trabajador</b>	<b>Número</b>
Base	900
Recurrentes o jornaleros	120
Eventuales	250
Total	1270

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista a secretario general de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, Manzanillo 08/09/2021.

Antes de la implementación del proceso de modernización tecnológica del puerto el proceso de carga y descarga se hacía de forma manual e implicaba turnos continuos de trabajo de 2 o 3 días, en los que los estibadores tenían que estar en el muelle hasta que el barco saliera. Con la privatización en la década del noventa vino también una serie de cambios tecnológicos que hicieron más ágil el proceso de carga y descarga, de forma que también incidió en las jornadas de trabajo que pasaron a ser de 8 horas. Por eso para el secretario general

en la privatización pues hubo muchos cambios, cambios que en un momento dado si sirvieron, yyy.., y sí sirvieron porque fue por el.., el secretario general que estuvo en ese tiempo quien en un momento dado, exigió que se le respetaran los derechos a los trabajadores (...). Se respetaron al grado que una empresa que no quería firmar con nosotros y le hicimos un frente y no lo dejamos trabajar nosotros. Paramos las maniobras de ellos, les tapamos con los camiones que teníamos de nosotros en el momento. Fue como se empezó a ganar derechos que le correspondía, más que nada, al trabajador (Entrevista a Gustavo Larios, secretario general de la Unión de Estibadores del Pacífico CROM, 8/11/2021, Manzanillo, México).

El secretario en ese momento era Cecilio Lepe Buatista que, como ya se ha mencionado, incluso llegó a ser presidente municipal. De hecho, no se puede entender la historia de los últimos 40 años de la CROM en Manzanillo sin conocer las andanzas políticas de Lepe. En términos generales las empresas que se establecen en el territorio están obligadas a aceptar las condiciones que se les impone para poder operar pues, por un lado, se encuentra la favorabilidad de la dirección de la API a proteger los derechos de los trabajadores, y por el otro, la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico no solo es el sindicato con mayor

legitimidad y antigüedad sino el más poderoso, con capacidad para establecer interlocución incluso a nivel de las autoridades federales.

Como parte del proceso de modernización que se implementó durante la década del noventa, el Plan Nacional de Desarrollo del sexenio 1982-1988, que corresponde al periodo de gobierno de Miguel de la Madrid, se plantea entre sus objetivos “elevar el potencial generador de riqueza de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo (...) con miras a alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios” (Diario Oficial de la Federación: 08/01/1999). Para alcanzar este propósito se suscriben en todos los estados “convenios para el Fortalecimiento del Consejo Estatal de Productividad y Competitividad”, estos tienen entre sus funciones: el analizar el entorno laboral de la entidad federativa, producir información para generar políticas y establecer las prioridades laborales del Estado, dar seguimiento y evaluar los programas y acciones intersectoriales y de organizaciones públicas, privadas y sociales en materia laboral, optimizar la canalización de los recursos de apoyos a la capacitación para y en el trabajo, y a trabajadores desempleados, promover y coordinar programas tendientes a garantizar la igualdad en el trabajo y la equidad entre el varón y la mujer en el ámbito de las relaciones laborales, y promover programas de seguridad, higiene y salud en el trabajo, mediante acciones conjuntas de concientización, información y aportación de alternativas de solución (Diario Oficial de la Federación: 08/01/1999).

Este convenio es suscrito por las diversas autoridades locales de la entidad federativa como La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado, el secretario general del Gobierno Estatal, representantes de los diversos sectores Económicos y Empresariales, y por supuesto del sector Obrero, que se divide en los Sindicatos de los trabajadores oficiales y portuarios. En el caso de Colima, firmó por La Unión de Estibadores

y Jornaleros del Pacífico Cecilio Lepe Bautista, como representante del sector Obrero. Fue el único sindicato portuario que suscribió este convenio en una clara lógica de respaldo a las políticas del gobierno. De esta forma, como señala Agudelo, hay un proceso de incorporación institucional de los grupos de interés al proceso de formulación de políticas públicas (2005, p.6).

El líder del sector obrero firmando un convenio con el gobernador del Estado para aplicar una política neoliberal en el contexto local constituye una clara evidencia del rol que la dirigencia sindical ha cumplido en el agenciamiento de estas políticas. Tales relaciones políticas pueden pensarse como reductos de las vinculaciones que el sindicato ha logrado construir a lo largo de estos 103 años de existencia, pero también, y sobre todo por su adherencia a la CROM como sindicato mayoritario que ha jugado un papel clave en la construcción de la institucionalidad del país, desde lo que representa la organización obrera como partido de gobierno.

A propósito de Cecilio Lepe Bautista, este constituye uno de los actores sindicales y políticos más prominentes, pero también cuestionado dentro de la historia reciente, tanto del sindicato de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico como de Manzanillo. Fue una figura dominante y emblemática que marcó el rumbo, desde 1982 hasta el 2020, de la organización sindical. Fue secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores Portuarios. Lepe es una figura que exhibe claramente en su praxis sindical los elementos propios del corporativismo que dio forma a la institucionalidad mexicana posrevolucionaria.

Como la mayoría de los líderes sindicales era militante del partido de gobierno, el PRI, y es en representación de éste que llega a ocupar los cargos públicos de presidente municipal de Manzanillo (1986 -1988) y diputado (1994 -1997). El 10 de mayo de 1990 un conocido del Secretario General de Gobierno del Estado de Colima, Armando Gaitán

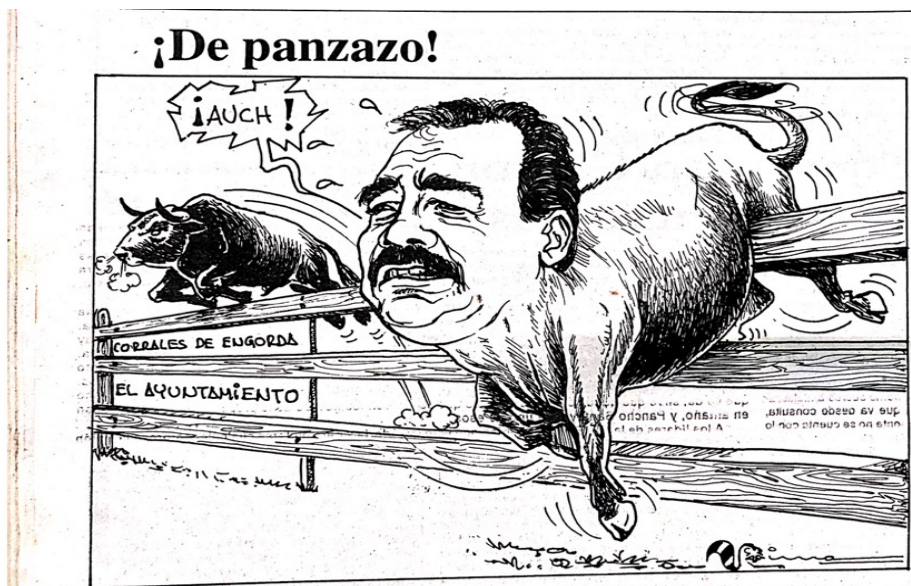
Gudiño, escribe una extensa carta en la que lo alerta, entre otras cosas, del hecho de que los señores Cecilio Lepe Bautista, Manuel Martínez Cisneros, Agustín Martel Valencia, Francisco Hueso, Miguel Ángel Novela Villalobos, Jesús Orozco Alfaro, y Pedro Figueroa Fuentes suenan para la presidencia municipal, y aclara que el enemigo a vencer es el galeno y diputado José Luís Navarreto Caudillo, también militante del PRI que fue presidente municipal de Manzanillo entre 1995 y 1997. Cecilio se mantiene vigente en la política tras su primer mandato en la presidencia municipal de Manzanillo. Sin embargo, para algunos su gestión no fue la mejor en ese cargo, y señalan que:

Panzazo y calzador han sido dos palabras muy mencionadas en círculos políticos de Manzanillo, debido a las dificultades que tuvo el candidato Cecilio Lepe para ser aceptado por el PRI en su nominación para nuevamente ocupar la presidencia municipal, en la cual muy poco hizo la primera vez que la ocupó. Puede lograrse mucha popularidad, ganarse simpatías a fuerza de insistir con regalos, cometonas y otros artificios, pero lo que más le importa a la gente es que lleguen a resolver los problemas. Plantear estrategias para vencer la falta de dinero, y con imaginación, con gestiones, con planes definidos, se logren objetivos en bien de los distintos grupos sociales de Manzanillo. Las comidas a las 24 horas ya se digirieron. (Publicado en El Correo de Manzanillo- sección “El puerto y su grilla”, marzo 14 de 1997).

El relato pone en evidencia la existencia de prácticas clientelistas, y el uso de dádivas para lograr los objetivos que se ha propuesto en relación a su postulación como candidato del PRI para alcanzar la presidencia municipal de Manzanillo. Culminados estos periodos retorna a la Secretaría General del sindicato, donde es la principal figura de poder hasta su muerte en 2020.

## Liderazgo Sindical y Relación con la Política

Figura 5.1.1 Crítica a la Forma Como Cecilio Lepe se Convirtió en el Candidato del PRI a la Presidencia de la Municipalidad de Manzanillo



Fuente: El Correo de Colima pg 4 marzo 11 de 1997.

Para su segunda postulación al cargo de presidente municipal en 1997, el 13 de marzo de 1997 el diario local “El Correo de Manzanillo” publicaba en la sección titulada “El triunfo de Chilo” el siguiente comentario:

Dice un refrán que lo difícil no es llegar sino sostenerse, y esto es porque el candidato del PRI a la presidencia de Manzanillo, Cecilio Lepe hizo hasta lo que no por aferrarse al cargo de elección popular.

Cuando tenía tres boletos, Senaduría, Gubernatura y Presidencia Municipal, la creía fácil porque de tin marin, hasta para escoger se suponía su situación. Sin embargo, poco a poco se le fue cerrando ese círculo de posibilidades, hasta llegar, como dicen algunos, de panzazo a la actual candidatura (El Correo de Manzanillo, Col., jueves 13 de marzo de 1997).

Para ese momento el gobernador del Estado era Carlos de la Madrid Virgen, miembro del PRI y quien también avaló la candidatura de Cecilio Lepe a la presidencia municipal. Algunos medios locales hicieron eco de la manera accidentada como terminó siendo el candidato por el PRI a la presidencia de la municipalidad y le denominaron el “panzazo de Lepe” de forma jocosa (ver ilustración No.1). Pero lo cierto es que para ese momento Chilo ya era una importante figura pública, en parte por el papel que cumplió en su primer periodo como presidente municipal y más recientemente como diputado, lo que se pensaba era suficiente para concitar la opinión y el favor popular. Así lo recoge este mismo diario:

Chilo llegó a candidato y es posible que vuelva a utilizar la silla presidencial que dejó en 1988, aunque ya más renovada, como cambiada está también la situación del puerto donde de acuerdo a la situación en que atraviesa el país entero, cada día es más difícil gobernar, es por esto que no basta ser popular, haber pasado los tres años en giras y reuniones, haber recibido pronunciamientos de diversos grupos.

No es con presencia e imagen solamente con lo que se llegará a la resolución de la problemática de Manzanillo; es con trabajo, proyectos, programación adecuada Y con un verdadero equipo humano lo quiera salir adelante un municipio hartos ya de promesas de campaña y mediocridades (Diario El Correo de Manzanillo, Col., jueves 13 de marzo de 1997).

La realidad, sin embargo, es que esta contienda la ganó Martha Sosa Govea, primera mujer que llega a la presidencia municipal de Manzanillo y miembro del Partido Acción Nacional (PAN). Para ese momento la sociedad manzanillense parecía estar cansada de los constantes actos de corrupción asociados al partido de gobierno, y la figura de Sosa se presenta como una renovación de la política local, en contraste Chilo es la representación de

la vieja clase política, y del institucionalismo de Estado que ha gobernado los últimos 70 años.

Uno de los eventos que mayores trastornos trajo a la vida política de Cecilio fue el asesinato de su amigo personal y también militante del PRI, Luis Donald Colosio Murrieta, quien fuera el llamado a suceder a Carlos Salinas de Gortari en la presidencia. Este murió asesinado en Tijuana el 23 de marzo de 1994. En ese momento Cecilio, que se encontraba en Costa Rica, se devolvió y convocó a la junta directiva del sindicato para analizar las implicaciones que esta situación tendría. El asunto era de gran relevancia pues Cecilio sonaba como candidato a la gobernación del Estado de Colima gracias al apoyo de Colosio. Y ante su muerte este sueño quedaría truncado.

Mucho del éxito sindical de Lepe parece deberse a sus relaciones políticas, pues goza del reconocimiento del director del Partido Revolucionario Institucional y esto le permite acceso a importantes espacios de toma de decisiones, como el ser diputado o alcanzar la presidencia municipal. Los periódicos de la época muestran a Lepe como un político con importante reconocimiento popular.

En 1995, con la llegada de la empresa SSA de Manzanillo, Cecilio Lepe toma la decisión de mandar a 65 operadores de base y 40 eventuales a desarrollar las maniobras en esta empresa, entre los que se encontraba, José Alfredo Ojeda Verduzco, quien terminará por convertirse en contradictor de Lepe y llegará a ser el secretario general del Sindicato de Trabajadores Portuarios de Manzanillo Colima, también afiliado a la CROM. La situación tiene su origen en el hecho de que la empresa prefirió la formación de su propio sindicato, aunque aceptó que estos estuvieran adheridos a la CROM. El asunto parece no fue bien entendido por todos los trabajadores, que vieron en esta decisión de desincorporarlos una afectación de sus intereses. Desde la visión de Ojeda la política solo obedece a relaciones

clientelares que alimentan el interés particular desdibujando el sentido de la lucha sindical. Este conflicto de visiones contribuye a generar el sisma que termina con el distanciamiento entre el nuevo sindicato de la SSA y la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico.

Para Ojeda esta decisión de Lepe de mandar los trabajadores jóvenes a la nueva empresa significó una desmejora radical en sus beneficios laborales, pues pasaron de ganarse \$11000 pesos semanales, aproximadamente \$1527 dólares, a precios de hoy, a ganarse \$420 pesos, aproximadamente \$58.3 dólares, a precios de hoy. Y es esta una de sus críticas, pues los trabajadores afiliados de base, es decir, los afiliados que tenían mayor antigüedad y estaban vinculados de forma directa, para ese momento, con la empresa Servicios Portuarios de Manzanillo (SERPOMAN) gozaban de un conjunto de privilegios de los que claramente se encontraban excluidos, tanto los jornaleros como los eventuales, que eran mayoritariamente los trabajadores más jóvenes. Lo real es que tras la liquidación de SERPOMAN en los años 90, ya no había empresa que pudiera mantener estos privilegios. Y lo que se ha visto es un deterioro creciente en las condiciones de trabajo, frente a lo cual señala Lepe, en una crítica que hace al seguro por ser incapaz de tener en cuenta las particularidades que encierra la organización del trabajo en el puerto, lo siguiente:

Actualmente, podemos pensar que a nivel nacional el 50% pueden ser trabajadores de base, el otro 50% de eventuales. Los de base los manejamos una semana en el turno de las 8 a las 4, la siguiente semana en el turno de las 4 a las 12, la siguiente semana de las 12 a las 8 de la mañana, o sea cada semana hay que estar cambiando los salarios, pero, además, los productos que manejamos tienen un salario y hay productos que tienen otro. Y en eso el seguro social no tiene la capacidad. Yo no hablo de ineficiencia, hablo de carencias, es diferente, para que lleve el control de lo que es la

participación de nosotros para que al final se tenga la certidumbre de que nos estén cotizando en lo que realmente estamos ganando. Hace años que emprendimos ese camino, no ha sido posible concretizarlo. Inclusive, hará algunos seis años o un poco más, eh., me presentaron (...) que existe un convenio en alguna parte ya de..., pero que no se apega a lo que es los requerimientos de nosotros (Discurso de Cecilio Lepe Bautista, para la instalación de la Asamblea Nacional de 2019 de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM. 13/11/ 2019).

Y si esto pasa con los trabajadores de base, que son los más privilegiados, el asunto resulta más complejo para los eventuales pues estos no tienen estabilidad laboral de ningún tipo, no tienen garantías de que cuando salga el trabajo los llamen. Y si lo hacen tampoco tienen horarios fijos. Por ejemplo, un trabajador puede ser llamado según el número de barcos que lleguen al puerto, y la necesidad de personal. Puede suceder que le toque trabajar de forma continua durante varios días. Si trabaja en horas de la mañana el horario será de 8:am a 4:pm, si le toca en la tarde el horario será de 4:pm a 12:am, y si le toca en la noche el horario que deberá cumplir será de 12:am a 8: am. Puede ocurrir que el trabajador se doble de turno y esto significará un mayor desgaste físico y un aumento en el riesgo de accidentes durante las maniobras. Los trabajadores eventuales pueden ser llamados a trabajar durante la semana en cualquiera de estos tres turnos a diferencia de los de base que tienen horarios semanales fijos, esto les impide adelantar procesos de capacitación o atender otros aspectos de su vida personal. Pues se requiere disponibilidad constante o los dejan de llamar. Las diferencias en los horarios también implican diferencias de orden salarial (ver tabla No.2). Para facilitar la llegada a tiempo al puesto de trabajo los sindicatos han previsto el financiamiento de rutas de transporte por la ciudad.

Tabla 5.4 Relación de Tarifas y Horarios de Trabajo en Manzanillo

Jornada	Horario	Tarifa
Mañana	8:00 am - 4:00pm	\$ 400.00
Tarde	4:00pm - 12:00am	\$ 450.00
Noche	12:00am - 8:00am	\$ 500.00

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista a trabajador de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico.

Para Ojeda el acceso a estos beneficios depende de la forma como el líder sindical negocia con la empresa. Por ejemplo, los trabajadores de base en la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico tenían acceso prioritario a las máquinas, y en particular las nuevas o de mejor estado, prioridad en la asignación de los puestos mejor pagados y de menor esfuerzo físico o riesgo, prioridad para ser programados para trabajar en cuanto llegue el trabajo, entre otros beneficios.

La existencia de tales jerarquías genera rupturas y situaciones de tensión y conflicto entre las juntas directivas y los trabajadores, de ahí la necesidad de lograr reducir estas distancias entre los trabajadores. Otra de las situaciones que, para Ojeda, resultaban en extremo problemáticas es que no se respeta ni reconoce las opiniones de los trabajadores nuevos, al punto que incluso se pueden presentar situaciones de maltrato o humillación por no respetar estas jerarquías.

Lejos de lo que pudiera pensarse las relaciones al interior de estas organizaciones no son horizontales y en muchos casos se establecen también dinámicas clientelares y de nepotismo dentro de las estructuras organizativas que llevan a generar un reparto desigual de los beneficios alcanzados. Así, por ejemplo, la lista de priorizados para entrar a trabajar en las empresas suele estar encabezada por familiares y amigos de los miembros de las juntas. De hecho, en una columna que escribe el periodista Raúl Hernández Rivera del 13 de junio

de 2019, titulada “Una Vida Entera de Lucha” como homenaje a Emeterio Deloya Cárdenas, viejo líder de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM, en adelante (FTTMMTC), y quien fuera uno de los mentores de Cecilio Lepe Bautista durante su juventud, en los años sesenta, murió en el olvido el 2 de junio de 2009 en Acapulco. Éste denuncia, entre otras cosas, que Cecilio desarrolló prácticas de nepotismo a través de las cuales logró que familiares suyos quedaran trabajando como personal administrativo en SERPOMAN. Al respecto dice:

Chilo ha presionado a los diferentes coordinadores de Puertos y Marina Mercante para conseguir puestos privilegiados a sus hijos.

Desde que Juan Filigrana fuera director de la Empresa de Servicios Portuarios en 1988 en donde Chilo “consiguió” un puesto con sueldo privilegiado al Junior, hasta la actualidad, destaca la penosa actuación de Cecilio, su hijo (Chilito, para los cuates) quien estuvo a cargo de los transbordadores que dan servicio en la Paz, Baja California Sur, encargado de las relaciones públicas del puerto de Altamira, entre otros cargos. Los funcionarios “se ven obligados” a contratar a los familiares del líder “modernizador de las maniobras portuarias” y en especial a Chilito, enchilado lector. (Crónica de Raúl Hernández Rivera, titulada Una Vida Entera de Lucha, publicada en <http://emeteriodeloyacardenas.blogspot.com> el 13/06/2009).

En la actualidad el gerente de operaciones de la ASIPONA Manzanillo es Omar Lepe Vasconcelos, hijo de Cecilio. Mientras que la asistente de gerencia es Karla Sotelo Lepe, la nieta.

A comienzos del mes de septiembre de 2020 el sindicato de SSA México se independizó de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM, esto como consecuencia de la no elección de José Alfredo

Ojeda como secretario general de la organización. Aunque, al parecer, esta separación se hizo en los mejores términos supone de facto el debilitamiento de la federación pues el sindicato de SSA México cuenta con 1240 afiliados y mueve el 60% de la carga contenerizada que pasa por el puerto de Manzanillo (ver tabla No.5.5).

*Tabla 5.5 Distribución de los Trabajadores Según Tipo de Vinculación Laboral en SSA México.*

<b>Tipología de trabajador</b>	<b>Número</b>
Base	600
Recurrentes o jornaleros	300
Eventuales	340
<b>Total</b>	<b>1240</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevista a secretario general de la SSA México, José Alfredo Ojeda, Manzanillo 29/03/2022.

A pesar de todo lo anterior Ojeda reconoce que Lepe les enseñó el amor por la empresa y la importancia de cuidarla, además de la necesidad de construir y mantener relaciones cordiales con las altas directivas para poder construir diálogos más fructíferos que redunden en beneficios para ambas partes. El mismo Lepe lo planteaba de esta manera:

El secretario general de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, filial de la Crom, Cecilio Lepe Bautista, informó que se cumplió en tiempo y forma con la entrega de los pliegos petitorios a las empresas que prestan sus servicios de maniobras al público en las instalaciones portuarias, como son Ocupa, Timsa, Metal Steel y SSA. Este martes por la mañana se firmó el último acuerdo, tras 15 días de negociaciones. Lepe Bautista señaló que esto se llevó en un marco de armonía, buscando como siempre conciliar lo deseable con lo posible entre las empresas, trabajadores y sindicato. Señaló que se entregaron los pliegos con los respectivos emplazamientos a huelga, pero aclaró que esto (el emplazamiento) “es por norma y no por mala relación con las partes”. Precisó que los pliegos son, fundamentalmente, para realizar la revisión salarial de los trabajadores. Cecilio Lepe dijo que aunque esta actividad se

realizó con antelación, la fecha en la que los contratos colectivos de trabajo entran en vigor es el 27 de septiembre, por lo que al adelantarse a las fechas de revisión del tabulador salarial se da mayor certeza al trabajador, se da tranquilidad y se demuestra la madurez de las empresas, trabajadores y autoridades. (Publicado en el Diario de Colima, 13 de septiembre de 2006).

Es curioso como en este discurso Lepe separa, como si fueran actores independientes, a los trabajadores y el sindicato. Esta es su manera de referir a la diferencia de roles existentes entre el comité directivo y los afiliados al sindicato. Siguiendo esta misma lógica Guillermo Gopar diferencia al sindicalista del sindicalizado, para él el sindicalista es el líder que lucha por el beneficio de los trabajadores, mientras que el sindicalizado es el afiliado al sindicato que, básicamente, busca beneficiarse de la organización. En todo caso, tal idea supone precisamente el hecho de que no todos son iguales y que la junta en sí misma constituye una entidad diferenciada de los trabajadores rasos, una entidad que tiene su propia dinámica y que reclama para sí sus propios privilegios.

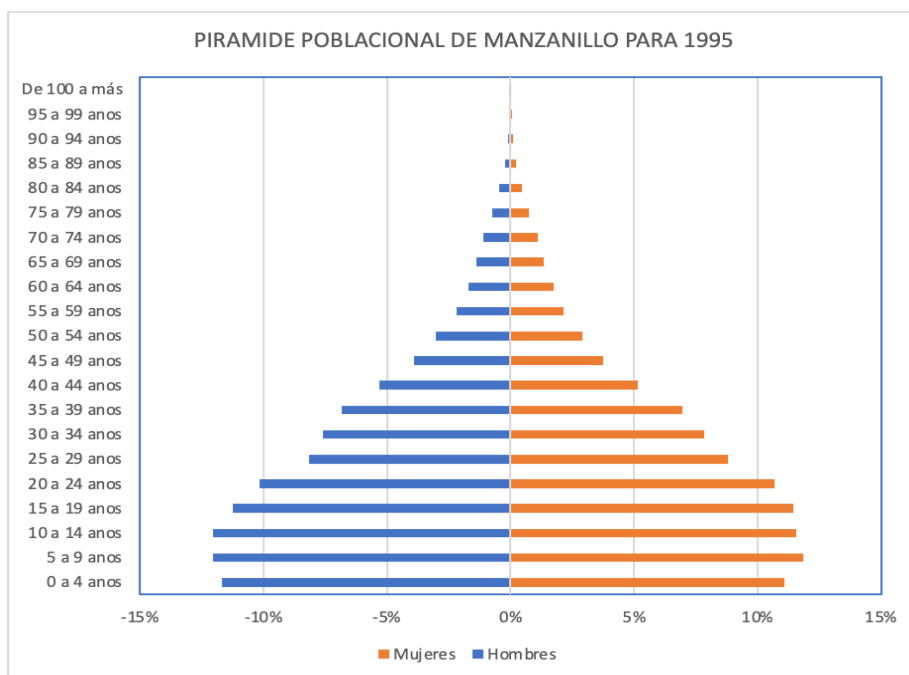
A pesar de que el emplazamiento a huelga constituye un derecho, es el último recurso al que se quiere acudir, porque ello significa el rompimiento de las buenas relaciones con la empresa. Hacer este proceso por adelantado, antes de que el contrato colectivo entre en vigencia, permite a los trabajadores claridad frente a las condiciones laborales que tendrá. La experiencia de Lepe en estas artes lleva a que se anticipe a los procesos de negociación con la empresa lo que le ha permitido ir construyendo relaciones fluidas y como él señala, “maduras” tanto con la empresa como con los trabajadores. Esta madurez se refleja en la tranquilidad de la negociación y en el hecho que no se requiere recurrir a la huelga para alcanzar acuerdos. Es un claro ejemplo de la forma como el modelo corporativista desarticula la probabilidad del conflicto social.

El 22 de marzo del 2013, el secretario del Trabajo y Previsión Social de México, Alfonso Navarrete Prida, en visita que hiciera para la firma de la actualización de los tabuladores salariales del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la empresa Contecon Manzanillo y la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, elogió el hecho de que por más de 90 años no se hubieran presentado huelgas en este puerto ([puertomanzanillo.com.mx](http://puertomanzanillo.com.mx) 22/03/2013). Por increíble que ello pudiera parecer, el sindicato jamás recurrió a este recurso a pesar de ser un derecho que el Estado les reconoce, su punto de partida siempre fue el diálogo con los empleadores. Y esta parece ser una de las principales consignas de Lepe, no permitir que se pare el puerto, por sus implicaciones económicas para la comunidad de Manzanillo.

## 5.1.1 El Proceso de Privatización del Puerto de Manzanillo

### Impacto social

Figura 5.1.2 Pirámide Poblacional de Manzanillo para 1995



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Vivienda, INEGI 1995.

Para 1995 la población de Manzanillo ascendía, según datos del INEGI, a 108.455 habitantes y representaba el 24% de la población del Estado. De éstos el 50.4% (54,703) son hombres y el 49.6% son mujeres (53,752). Mientras que la población en edad de trabajar ascendía a 65.937 personas y representaba el 60.7% de los habitantes. Lo que constituye un enorme potencial de desarrollo para la ciudad pues se encuentra con una enorme fuerza de trabajo disponible para impulsar la economía local.

En términos generales la pirámide poblacional muestra la clásica estructura de cebolla invertida (ver Ilustración No.5), lo que significa que esta es una población joven, de hecho, el 65.4% (70.946) de sus habitantes tiene menos de 30 años.

Esta es una ciudad pequeña donde el impacto económico del puerto es determinante. Este genera aproximadamente unos 35 mil empleos, entre directos e indirectos, teniendo en cuenta los servicios que presta el puerto y los servicios conexos como transporte, alimentación, hospedaje, turísticos, entre otros. La economía de Manzanillo y del Estado de Colima dependen en gran medida del puerto. Para 1995, año de la liquidación de la empresa del Estado Servicios Portuarios de Manzanillo (SERPOMAN), alrededor de unos 4000 trabajadores fueron liquidados, a estos hay que sumar los pernos que podrían estar por el orden del 80% de los titulares, esto es más o menos unos 3200. Esta es una zona con predominio de hogares nucleares, integrados en promedio, para esa época, por 4 personas. Esto significa que cerca de 28.800 personas se beneficiaban directamente de las actividades portuarias. Éste constituyó un momento complejo para muchas familias que vieron perder su estabilidad económica en aquella época.

### **Implementación de la privatización**

Dadas las condiciones impuestas por el proceso de privatización, a las empresas que llegaban a trabajar en el puerto se les hacían concesiones parciales, esta es una especie de cesión temporal de los derechos de uso y explotación de los servicios en el puerto. Pero también se les permitió libertad para definir su planta de trabajadores, es decir, no estaban obligadas a continuar con los trabajadores que venían vinculados a SERPOMAN que, tras su liquidación, quedaron cesantes.

Frente a la gravedad de lo que sucedía los sindicatos entraron en asamblea, sin embargo, Lepe sugirió una salida al asunto, jubilar a los trabajadores de edad más avanzada

y negoció con las empresas para que vincularan a los trabajadores jóvenes o con capacidad de continuar trabajando.

A los trabajadores se les pagó con recursos provenientes de dos fuentes: por un lado, había unos recursos importantes que se habían venido ahorrando en un fideicomiso denominado “Fondo para Pensiones de Trabajadores Portuarios” desde 1985. Esos recursos provenían de lo que se llamó la “tarifa copete”, que era en realidad un impuesto o sobrecosto del 5% en el valor de los fletes que había negociado Cecilio Lepe, y que se cobraba a los agentes navieros y aduaneros. Este fideicomiso constituía un seguro para prevenir la situación de desamparo en la que quedan los trabajadores al retirarse de la empresa. Según comenta Raúl Hernández Rivera, el secretario de Trabajo, Arsenio Farell Cubillas, confirmó que para 1990 había en el fondo 75000 millones de pesos viejos, que sería el equivalente a unos 10,416 millones de dólares. Aunque, Cecilio Lepe Bautista aceptó en la rendición de cuentas del fondo en 1989 que el ejercicio daba un monto de 4,144’275,081 millones de pesos viejos (Hernández, 2009) equivalentes a un poco más de 575 mil dólares, cifra que en realidad parece no tener ningún sentido, si se tiene en cuenta que este era un fondo nacional y este dinero no habría permitido liquidar a todos los trabajadores portuarios del país generosamente, como de hecho ocurrió.

Lo que si es cierto es que Cecilio participó en el diseño del mecanismo de compensación a los trabajadores, por su rol como representante de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM. La experiencia al interior de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico llevó a que con los recursos que se recaudan se le garantice al trabajador una pensión y para pagarla se maneja una tabla que tiene en cuenta los tiempos de cada uno, de manera que el pago que se les da es proporcional al tiempo laborado. Este modelo sirvió de base para definir la forma de

liquidación de los trabajadores que venían vinculados a las Administradoras Portuarias del país. Con algunos ajustes para generar una mejor compensación al trabajador; como, por ejemplo, pagar 20 días de salario, al doble del mínimo, por cada año trabajado. Una vez concertada esta propuesta con el gobierno de Carlos Salinas de Gortari el comité directivo de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM, asumió el proceso de socialización de la misma en todo el país ante los demás sindicatos y trabajadores. El mismo gobierno de Salinas le puso un avión a disposición para realizar esta correría, Guillermo Gopar, que participó del proceso, lo describe de la siguiente manera:

Ya se había negociado la forma de liquidación, (...). Se empezó un recorrido de convencimiento con los compañeros, ya con los ofrecimientos que le había hecho el señor presidente. Y hablando con la gente, mucha gente muy contenta porque todos los puertos acusábamos una avanzada edad y los compañeros no se podían ir a descansar porque no tenían de que vivir, se iban a, a..., dispénsame la expresión, a morirse de hambre. Bueno.., entonces este cuando.., se dieron cuenta de que venía un recurso aceptaron! El gobierno de la república, y te estoy diciendo yo, en México, todas las instituciones que existen las hizo el PRI, todas, ¡todas...! ¡No hay una sola que se haya hecho nuevamente! (Entrevista con Guillermo Gopar, secretario de Actas y Acuerdos, de La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, Manzanillo 3/04/2022).

Por otro lado, están los recursos del sindicato que provienen de dos fuentes; una son las retenciones del 5% que realiza el sindicato al trabajador por cuota sindical y que por ley se destina al funcionamiento del mismo, y la otra son los aportes del 14% adicional al valor de la nómina que realiza la empresa y que es lo que permite a los sindicatos contar con

recursos de capitalización para adquirir infraestructuras y equipos para el bienestar de los trabajadores, como edificaciones, vehículos, etc. Los trabajadores más jóvenes se vincularon con las empresas que llegaron en ese momento o que venían trabajando ya en el puerto, como TMM-SSA, Ocupa, CTM y MPM (ver tabla No.5.1.6) En promedio las liquidaciones estuvieron en el orden de los \$120.000<sup>3</sup> pesos mexicanos viejos, por trabajador, unos 6.060<sup>4</sup> dólares aproximadamente. Es decir, una pequeña fortuna para esa época, si se tiene en cuenta, según Ojeda, que un Volkswagen escarabajo nuevo costaba, en ese tiempo, alrededor de once mil a doce mil pesos mexicanos, es decir, unos \$606 dólares, aproximadamente.

*Tabla 5.1.6 Empresas Concesionarias y Prestadoras de Maniobras Que Operan Dentro Del Puerto De Manzanillo, 1996*

<b>Empresas Cesionarias</b>	<b>Estado</b>	<b>Año</b>	<b>Giro</b>
Operadora Portuaria de Manzanillo (TMM-SSA)	Activa	1995	Terminal de Contenedores
Operadora Cuenca del Pacífico (Ocupa)	Activa	1995	Terminal de Usos Múltiples
Cementos Tolteca (Grupo Cemex)	Activa	1993 renovó	Granel Mineral (cemento y clinker)
Cementos Apasco (Grupo Apasco)	Activa	1993	Granel Mineral (cemento y clinker)
Cofrumex	Activa	1993 renovó	Perecederos Refrigerados
Compañía Mexicana de Terminales	Activa	1988	Terminal de Líquidos
Comercializadora La Junta	No Construida	1993	Terminal de Granos
Frigorífico Manzanillo	No Construida	1993	Perecederos Refrigerados
Transferencias Graneleras de Occidente		1993	Terminal de Granos

<sup>3</sup> Si tenemos en cuenta la pérdida gradual del poder adquisitivo que ha sufrido la moneda mexicana, se puede decir lo siguiente: para traer a valor presente los montos de lo que estos trabajadores recibieron como liquidación se puede emplear la fórmula del IPC; esta consiste en tomar el valor de referencia de la liquidación (\$120.000) que se quiere traer al presente (Valor  $i$ ) y multiplicarlo por el resultado de dividir el IPC de hoy (138,07) por el del año 1995 (22.1). Esto da como resultado que el monto de la liquidación recibida en 1995 por los trabajadores del Puerto de Manzanillo equivale a \$749.701 pesos mexicanos de hoy o lo que es lo mismo unos \$37,485 dólares de hoy. Datos recuperados el 22/11/2022 del sitio: <https://www.dineroeneltiempo.com/peso-mexicano/de-1995-a-valor-presente>.

<sup>4</sup> Para 1995 el precio del dólar estaba en promedio en 7.73 pesos.

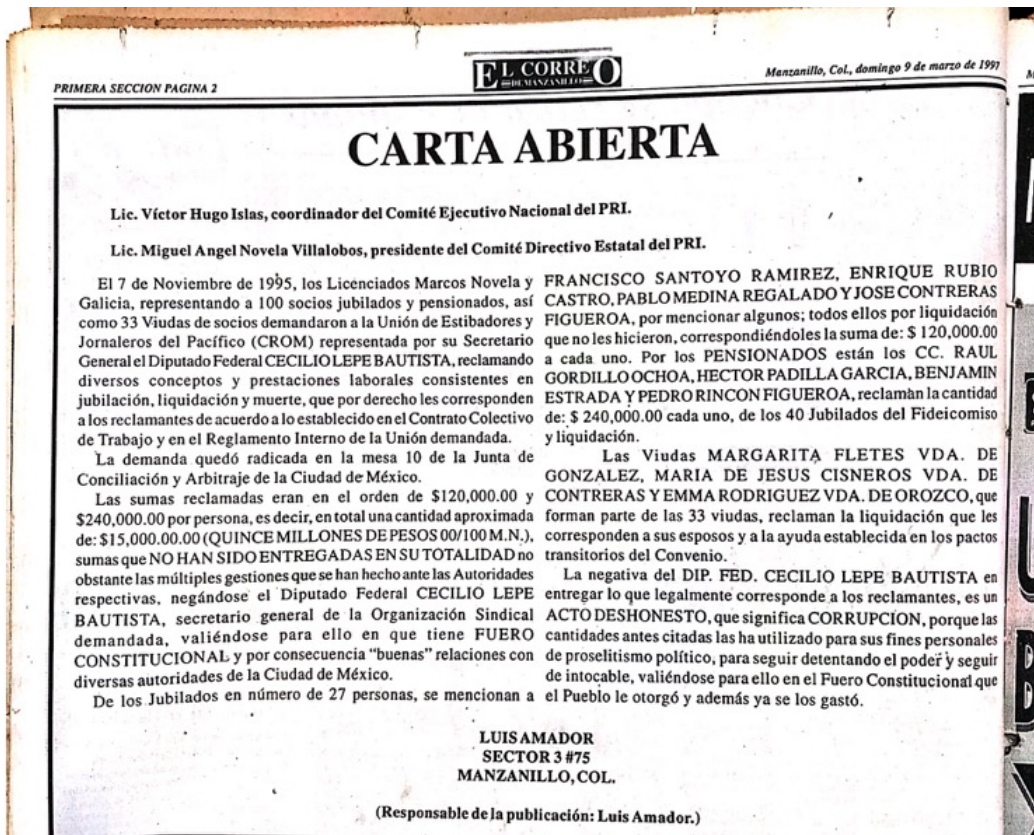
	No Construida		
Manjalba	No Construida	1993	Terminal de Granos y Fertilizantes

<b>Prestadoras de Maniobras</b>	<b>Estado</b>	<b>Año</b>	<b>Giro</b>
Operadora Portuaria de Manzanillo (TMM-SSA)	Activa	1995	Contenedores
Operadora de la Cuenca del Pacífico (Ocupa)	Activa	1995	Carga General
Compañía Terminal de Manzanillo (CTM)	Activa	1995	Carga General
Maniobras Portuarias de Manzanillo (MPM)	Activa	1995	-----

Fuente: Martner, C.D; Ruíz, G. (1997), Integración Modal y Competitividad en El Puerto de Manzanillo, Colima. En Publicación Técnica No.99 de Secretaría de Comunicaciones y Transporte, y el Instituto Mexicano del Transporte, p 21.

Aunque una de las principales metas de Cecilio era mantener la paz social, dos años después del proceso de liquidación se presentaron algunas reclamaciones de trabajadores y viudas inconformes. El 9 de marzo de 1997, el señor Luis Amador, publicó en el diario “El Correo de Manzanillo” senda carta abierta que ocupaba casi la mitad de la página No.2 de la primera sección, en la que reclama por incumplimientos de derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo a 100 socios y 33 viudas. En la demanda interpuesta al sindicato de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico se reclama el pago de “diversos conceptos y prestaciones laborales consistentes en jubilación, liquidación y muerte” (ver ilustración No. 2).

*Figura 5.1.3 Carta Abierta de Luis Amador contra la Unión de Jornaleros y Estibadores del Pacífico*



Fuente: Diario El Correo de Manzanillo, pág. 2 marzo 9 de 1997.

Tales pretensiones jamás se concretaron, pues la justicia fallo a favor del sindicato. El problema es que esta publicidad negativa tuvo lugar justo cuando Lepe se encontraba en su segunda aspiración a la presidencia municipal de Manzanillo, lo que le generó una mala imagen frente al electorado. Algunos amigos personales como Guillermo Gopar Reyes subrayan que, a raíz de este penoso asunto, Lepe decidió no insistir más en su aspiración a cargos públicos porque se temía que este tipo de situaciones deterioraran aún más su imagen como líder en el puerto.

Cecilio Lepe también fue secretario general, hasta su muerte, de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM que agrupa a los sindicatos de los puertos de Ensenada, Guaymas, Topolobampo, Mazatlán Sinaloa, Manzanillo, Lázaro Cárdenas, Acapulco, Salina Cruz, Puerto Madera, Progreso,

Coatzacoalcos y Veracruz. Tienen contratos colectivos con 59 empresas y 23 sindicatos. En este escenario defendió las banderas de uno de los líderes más importantes de la organización, don Emilio Barragán Villalobos, con el que se formó desde muy joven, en la década del sesenta, este siempre tuvo en mente la preocupación de

que los puertos tenían mucha gente que no más envejecían y dejaba de trabajar, no tenía de que vivir porque jamás, jamás tuvieron un patrón ni estuvieron afiliados a alguna institución que les respondiera en su seguridad social. (...) Él se empezó a acercar al gobierno y durante cuatro años, te estoy hablando de una persona de muy avanzada edad, estuvo insistiendo mucho. (Entrevista con Guillermo Gopar, secretario de Actas y Acuerdos, de La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, Manzanillo 3/04/2022).

En 1969 se lanza a la presidencia de México Luís Echeverría Álvarez, candidato del PRI que era cercano a la Federación. Quien les prometió que si llegaba a la presidencia iniciaría la reforma portuaria. Este logra llegar a la presidencia en el año de 1970, pero su gobierno va a enfrentar una serie de cuestionamientos por sus actuaciones frente a las protestas estudiantiles y la persecución de los opositores políticos de izquierda, hechos por los que se le conoce como el gran represor. Para el investigador Rogelio Hernández,

Su vida (se refiere a Luís Echeverría Álvarez) es la vida del PRI, que es la vida de México en el siglo XX. Cuando nació, Álvaro Obregón aún vivía y la Revolución se había convertido en una constelación de batallas entre caudillos que apenas entonces empezaba a amainar. Aprendió a andar durante el sexenio del General Plutarco Elías Calles, creador del Partido Nacional Revolucionario, embrión del PRI. Alcanzó la mayoría de edad dos años después de que Lázaro Cárdenas nacionalizara el petróleo. “Echeverría es uno de los mejores ejemplos del tipo de político que se desarrolló en

México en el siglo pasado”, sostiene Rogelio Hernández, doctor en Ciencias Sociales por la UNAM e investigador del Colegio de México ([elpais.com/mexico](http://elpais.com/mexico) 09/04/2022).

A pesar de las críticas, Echeverría, cumpliría su palabra, pues durante su gobierno puso en marcha la reforma portuaria que dio nacimiento a la Comisión Nacional Coordinadora de Puertos, La Dirección General de Operación Portuaria, adscrita a la Secretaría de Marina, La Dirección General de Aduanas, se construyeron los Puertos de Madero y Chiapas, y se da inicio a la construcción del puerto Lázaro Cárdenas. Este es un momento en el que el Modelo de Sustitución por Importaciones, y en consecuencia del Estado de Bienestar se encuentran en crisis, pero a pesar de ello fue un importante impulso del desarrollo y la modernización de las infraestructuras portuarias, que dará forma al modelo que se fortalecerá con la llegada del gobierno de Carlos Salinas de Gortari en 1993, que implementa las transformaciones institucionales más importantes y radicales, como por ejemplo, la flexibilización laboral que termino con la liquidación de los trabajadores en las Sociedades de Servicios Portuarios. Aunque ya desde 1985 se habían empezado a crear condiciones para que pudiera entrar la iniciativa privada a los puertos.

Para minimizar el impacto de lo que se venía Cecilio Lepe Bautista se reúne con Carlos Salinas de Gortari, a esta reunión asiste en su calidad de secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM, y en compañía de tres miembros más del sindicato de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico. Guillermo Gopar, fue uno de quienes estuvo presente en esta reunión, describe así la situación:

Estaba por salir Carlos Salinas de Gortari de la presidencia de México, entonces este le pidió una reunión, se la concedió. Lo acompañamos nueve personas y él, que éramos el comité directivo de la Unión, éramos diez personas y él nos recibió a todos.

Cuando llega el señor presidente, ¡verdad! Pues todos nos paramos, y eh este..., se acerca, y se levanta Cecilio nada más. Lo saluda (Carlos Salinas a Cecilio) y le dice “líder dispone de diez minutos nada más”. “Señor” dice (Cecilio), “te quiero pedir dos cosas”. Y había una persona acompañándolo (a Carlos Salinas). Este., dice (Carlos Salinas) “quieres una liquidación generosa para tu gente”. ¡Ya lo sabía el presidente lo que queríamos! “Si señor” le dice (Cecilio). Le da instrucciones a su secretario, y le dice (Carlos Salinas) ¿Y el otro líder?, “Que me permitas acercarme a los dueños de las empresas que se van a instalar en los puertos” (responde Cecilio), “no más que me permitas eso, ¡ya no te digo que negocien conmigo ni nada de eso!”. Le dice (Carlos Salinas) a su secretario “Consíguele una cita, tú ya sabes con quien”. Y así lo hicieron. (Entrevista con Guillermo Gopar, secretario de Actas y Acuerdos, de La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, Manzanillo 3/04/2022).

Con la privatización lo que era previsible es el debilitamiento de la organización sindical como garante de derechos de los trabajadores y el rompimiento de su legitimidad como organizadora de la fuerza de trabajo e interlocutora ante el Estado y los dueños de las empresas. Tal situación ya era objeto de preocupación para Lepe.

### **La Estrategia para enfrentar el proceso de Privatización del Puerto de Manzanillo**

Tras el cambio que trajo la privatización y ante la llegada de las nuevas empresas, el sindicato inició un proceso de actualización de los trabajadores en el uso de las nuevas tecnologías portuarias. Para esto desplazaron personal a países donde había grúas pórtico como Estados Unidos, Panamá, y Perú para capacitarse y mejorar su competitividad laboral. Ello como estrategia para que los nuevos operadores portuarios no tuvieran argumentos que permitieran descartar a los trabajadores del sindicato como mano de obra. Las capacitaciones fueron financiadas con recursos de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico.

Por esta razón, para Guillermo Gopar, tras la privatización la fuerza del sindicato reside no tanto en el número sino en la fortaleza económica. Es esto lo que le permite mantener su autonomía y ofrecer beneficios a los afiliados. Desde la perspectiva de Lepe, era claro que con los cambios en las formas de contratación llegaría el día en que no fuera obligatorio, ni una ventaja el estar sindicalizado para poder trabajar en el puerto, y desde esta perspectiva el sindicato tendría que estar preparado para ese momento. Hoy, gracias a la fortaleza de su economía, el sindicato puede ofrecer algunos beneficios importantes, como recreación, orientación y asesoría jurídica, capacitación, transporte y al final de su ciclo productivo un recurso para que pueda tener una vejez digna. “Finalmente para eso son los activos de un sindicato, para aplicarse a la defensa colectiva, no.., no tiene ningún empacho en hacerlo, claro! Todo eso consensado. (Entrevista con Guillermo Gopar, secretario de Actas y Acuerdos, de La Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacifico, Manzanillo 3/04/2022). Este espíritu capitalista que embargó el discurso sindical no solo no se restringió a los trabajadores, sino que es claramente expuesto por Lepe en los diversos escenarios institucionales. Por ejemplo, en la instalación de la Asamblea Nacional de 2019 de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM, a la que asistieron todas las autoridades portuarias, y los empresarios señalaba que:

Para nosotros es importante que todos entendamos, que para que el país crezca, necesita inversión, y nosotros siempre hemos puesto nuestro mejor empeño, para que en los puertos se genere esta inversión tan necesaria.

El respeto a los empresarios, para cuidar las empresas, para que generen riqueza, para que recuperen su inversión, para que tengan la justa utilidad a la que tienen derecho, cuidarlos y protegerlos, apoyarlos en todo lo que sea necesario para su crecimiento, desde luego, sin lastimar los derechos de los trabajadores. Yo creo que si seguimos

con esta línea, ¡verdad! Será muy productivo. (Discurso de Cecilio Lepe Bautista, para la instalación de la Asamblea Nacional de 2019 de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM. Realizado el 13 de noviembre de 2019 en Manzanillo, México).

Estos son los elementos que le han generado algunas críticas, desde otros sindicalistas portuarios, como es el caso de Ojeda, o incluso el mismo Emeterio Deloya, para quien la privatización se encontraba en contra vía de los intereses de la clase obrera. De ahí. la relevancia de las punzantes críticas que realiza Hernández, cuando lo acusa de traicionar a su mentor.

A pesar de lo anterior, para Omar Lepe Vasconcelos, hijo de Cecilio y Gerente de Operaciones en la ASIPONA Manzanillo, su padre deja un importante legado como líder sindical en dos sentidos: De un lado, su incansable labor permitió el fortalecimiento de la organización sindical desde adentro, enfrentando los graves problemas de comportamiento que, con frecuencia, presentaban los trabajadores portuarios, como por ejemplo, el exceso en el consumo de licor, el incumplimiento de los compromisos laborales, las prácticas de latrocinio, la actitud pendenciera en el trabajo, entre otros, fueron aspectos que paulatinamente fueron siendo eliminados de la organización sindical a través de charlas y la imposición de sanciones que podían ir desde una amonestación hasta la expulsión del sindicato y con ello la pérdida de sus privilegios y oportunidades laborales. Para aumentar la competitividad de los trabajadores le apostó a apoyar sus procesos de cualificación. Estas decisiones estuvieron fundamentadas sobre la filosofía de proteger la empresa, un trabajador con este tipo de prácticas no podía ser eficiente y por tanto los perjudicaba a todos.

De otro lado, esta idea de proteger las empresas también se aplicó en el hecho de no exigir más de lo que correspondía de forma que permitiera al empresario recuperar su

inversión y obtener un margen de ganancia, para alcanzar este propósito unificó los tabuladores salariales no solo de los sindicatos de Manzanillo, sino también los de los afiliados a La Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM, creando un estándar básico para cualquier negociación sindical en la región del Pacífico mexicano.

### **Principales Mecanismos de Lucha Sindical de La Unión de Estibadores del Pacífico.**

En ambos países, el principal mecanismo para la construcción de acuerdos y para dirimir los conflictos que se derivan de la relación entre capital y trabajo, sigue siendo el contrato colectivo o convención, y en este mismo sentido, el paro o la huelga sigue siendo el principal mecanismo de presión para alcanzar las metas que se plantean las organizaciones de trabajadores. Es importante subrayar que para Lepe uno de los mayores logros de su sindicato era el que en 102 años de vida nunca se había producido una huelga, ante esta realidad vale la pena preguntarse por las estrategias de lucha sindical que se empleaban, si no se recurrió al paro o huelga. Para el caso de la Unión de Estibadores del Pacífico, se logra identificar como estrategias de lucha sindical las siguientes:

- **Frente o Huelga:** Para los sindicalistas los “frentes”, como le denominan a la huelga en Manzanillo, sigue constituyendo el recurso de fuerza más importante del que dispone la organización sindical ante los abusos de las empresas.
- **Negociación Directa:** El inicio del relacionamiento con las empresas es el establecimiento de diálogos a través de los cuales van dejando en claro la posición de la organización respecto de las expectativas laborales que tienen sus afiliados.

- **Relaciones Multiescalares:** Es indiscutible el protagonismo de Cecilio Lepe Bautista en el diseño de la estructura organizativa de los trabajadores portuarios del país, en particular desde las posibilidades que le abrió ser el Secretario General, durante muchos años, no sólo del Sindicato de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, que constituye una organización cuya área de influencia y desempeño se restringe a Manzanillo y Colima, sino también de La Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM. Lo que claramente le permitió escalar, es decir, ampliar sus escenarios de actuación política, por un lado a nivel de todos los puertos del país, y por otro, a nivel del gobierno Federal. En esto también jugó un papel importante su vínculo con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), que entronizado en el poder político del país por más de 70 años definió y consolidó el orden institucional de México. De ahí que los acuerdos políticos que permitieron mejores condiciones para los trabajadores durante la privatización, también hacen parte de los acumulados que tras 102 años de existencia ha logrado la organización sindical. Sus relaciones iban desde el director general de la API hasta el presidente del país, pasando por el gobierno municipal, el estatal y las secretarías federales. Pero este relacionamiento no se limitó al poder público, sino que fue capaz, también, de tejer relaciones directas con los empresarios que operan en el puerto. Y estas relaciones, de altísimo nivel, fueron las que le permitieron desactivar los conflictos obrero-patronales e impedir el paro del puerto.
- **Articulación en Confederaciones:** La articulación a la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM permite generar una estrategia de trabajo conjunta con los demás sindicatos y prestarse ayuda solidaria cuando se tiene la necesidad de hacer presión para proteger los derechos de

las organizaciones y sus miembros, como de hecho sucedió en 1939 cuando la Federación amenazó con parar todos los puertos de los sindicatos afiliados si el gobernador de Colima, Miguel G. Santa Ana, no cesaba su persecución contra la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico.

## **5.2 El Caso del Sindicato de Puertos de Colombia Buenaventura -SINTEMAR**

En la empresa Puertos de Colombia funcionaba un conjunto de organizaciones sindicales, cada una vinculada con los diferentes puertos públicos a nivel nacional, como el de Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Tumaco, Bocas de Ceniza y Bogotá, esta última aunque no tenía puerto era la sede central de la empresa y tenían su sindicato, todo estos agrupados en la Federación Nacional de Trabajadores Portuarios (FEDEPUERTOS). El capítulo local de esta federación, para el caso de Buenaventura, es el Sindicato de Trabajadores del Terminal Marítimo (SINTEMAR), que es la organización sobre la que se centra el presente análisis. Esta obtiene su reconocimiento formal en 1953 como filial de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Federación de Puertos. La CTC se creó al amparo del gobierno liberal de Alfonso López Pumarejo, hacia 1936, tiempo durante el cual se dio impulso al desarrollo de las organizaciones sindicales. Según Mora “la segunda república liberal, entre 1930 y 1946, respaldó la creación y organización de sindicatos pero bajo unos parámetros que permitieran su regulación por parte del Estado” (2016, p.116).

Lo que se buscaba a través de esta política era el apoyo de los trabajadores para hacer frente a la disputa por el poder político que el partido liberal libraba frente al partido conservador, en este sentido guarda relación con lo que pretendía hacer el gobierno de Plutarco Elías Calle en México con la CROM. Lo otro que se buscaba era consolidar el poder de una burguesía industrial que fuera capaz de reducir el poder de la clase terrateniente (Mora,

2016). Dado que tal predominio era considerado por los liberales como “un obstáculo a la intencionalidad de modernización” (Mora, 2016, p.116). La modernización, aquí, supone pasar del latifundio a la producción industrial. Para los liberales el mejoramiento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores aumentaría su capacidad de consumo redundando en el fortalecimiento de un mercado interno, “creando así las condiciones para el crecimiento de la industria y la producción nacional” (Mora, 2016, p.116). El apoyo de López a los sindicatos y al partido comunista significó el establecimiento de una suerte de alianza política entre el gobierno liberal y la izquierda, gracias a lo cual fue posible pensar en la unificación de las organizaciones sindicales. “La unidad del sindicalismo colombiano era importante para López, por cuanto facilitaría su regulación por parte del Estado y así mismo sería útil como forma de apoyo político a su gestión reformista” (Mora, 2016, p. 122), garantizando el sometimiento de la fuerza laboral al condicionamiento del gobierno.

Según Mora “la unidad sindical se alcanzó efectivamente en el Segundo Congreso Obrero realizado en la ciudad de Medellín en 1936 y se expresó en el nacimiento de la Confederación Sindical de Colombia (CSC), posteriormente denominada Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)” (2016, p.122).

Uno de los mayores avances en los temas laborales, durante el gobierno de López, lo constituye la creación del Ministerio de Trabajo y la aprobación de la ley 6ª de 1946. Tras el cambio de gobierno que tiene lugar hacia 1946, cuando el liberalismo pierde debido al debilitamiento que generó la postulación simultánea de las candidaturas de los liberales Jorge Eliécer Gaitán y Gabriel Turbay, ambos enfrentados al conservador Mariano Ospina Pérez, quien les gana la contienda, supuso el regreso al poder del conservatismo. Este cambio significó un reposicionamiento de la iglesia y su injerencia en el Estado y en lo laboral la emergencia de la “Derivación de la Juventud Obrera” “bajo la cual toma cuerpo el ideario

que conduce a la creación de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) en 1946” (Benavides et al, 1990, p. 38), que representa la estrategia de los conservadores para unificar la fuerza de trabajo. Y que se constituirá en la segunda central obrera más importante del país después de la CTC.

El gobierno de Ospina se benefició de las oportunidades que para la economía latinoamericana significó la Segunda Guerra Mundial, mientras que en lo laboral este gobierno se enfocó en resolver los conflictos obrero patronales, y creó el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS).

Los efectos de tales disputas en lo nacional también se reflejaron en lo local. Según Benavides et al (1990), hacia 1949 se produce un despido masivo de trabajadores de Puertos de Colombia afiliados a SINTEMAR. En este momento, el gerente local del puerto era Genaro Otero, de abstracción conservadora, quien “sustentado en el orden público que afronta el país y en las tendencias partidistas de los trabajadores” (p. 47) toma esta decisión. Ante la gravedad de la situación la junta directiva del sindicato, presidida por Alejandro Viáfara, se reúne con el gerente y tras muchas horas de negociación

Por fin, ¡se habla de un acuerdo de reintegro de trabajadores si renuncian a su partido político! Son distribuidas constancias que deben firmar cada uno de ellos, pero no alcanzan a repartirse 50 cuando “Muelle Viejo” -como apodaban al obrero Faustino Valdivieso, venido tiempo atrás de Raposo- en actitud de indignación rompe la constancia y manifiesta su deseo de volver al lugar de origen antes de traicionar sus principios.

Sus compañeros siguen el valeroso ejemplo y se retiran de lugar resueltos abandonar sus trabajos. La represión y el militarismo se ponen a la orden del día, y la propia subdirectiva recibe serios golpes que la debilitan, pues los afiliados no están

cohesionados para brindarle el apoyo necesario. Al revés, los portuarios en su mayoría migran a sitios como Raposo, Cajambre, Anchicayá, riberas del río San Juan (Chocó), Tumaco, Barbacoas, etc., en fin, al litoral Pacífico, de donde son oriundos. Otros marchan hacia Paz del Río, que se perfilaba como empresa importante; y viajan sin pesares ni nostalgias, porque en verdad, muy pocos eran nativos de Buenaventura (Benavidades et al, 1990, p. 47).

Conviene precisar algunos aspectos en este punto: Por un lado, la rudeza del trabajo que se desarrollaba en el puerto, desde el momento mismo de su construcción, llevó a que el personal que se vinculó laboralmente fueran fundamentalmente campesinos provenientes de toda la ruralidad del Litoral Pacífico colombiano; era gente acostumbrada al trabajo fuerte, con bajos o ningún nivel de escolaridad de ascendencia negra dedicada a diversas labores de subsistencia como la pesca, la caza, el corte de madera, la minería, la agricultura, entre otras actividades tradicionales. Alejandro Solís lo resume así:

Los primeros trabajadores portuarios no tenían cédula, los traían de los ríos. ¡Porque la gente del interior del país no venía para acá, porque el trabajo era demasiado duro! El trabajo era con unas carretas de hierro, las diabras. Y esa carreta le ponían nueve bultos de café y el tipo tenía que arrancar con esa carreta y llevarla a un sitio que decían que hasta el techo es bodega. Hacían rumas, iban subiendo escalonadamente, y casi llegando al techo, allí ya quedaba la ruma de café (Entrevista a Alejandro Solís, líder de base en 1983 y exsecretario de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 23 de noviembre en Ajupecol, Buenaventura).

Su vínculo con Buenaventura parece estar mediado más por su relación con la empresa que con la ciudad en sí misma. Pero adicionalmente, el sindicato, al encontrarse en proceso de organización, para ese momento, aún no había logrado consolidar su legitimidad

como espacio de representación de los intereses de los trabajadores, de ahí su fragilidad para acometer el proceso de negociación.

Por otro lado, tras el proceso de independencia se consolidan dos posiciones frente a la manera en la que debe organizarse el Estado; de una parte, está la visión conservadora, que aboga por un Estado centralista y, de otra, la liberal que propugna por un Estado federalista. La constitución liberal de 1863, marcó un momento de ruptura con la sociedad colonial y permitió al país su articulación al sistema económico capitalista. Sin embargo, el radicalismo del modelo federalista (1863-1886) que habían impuesto los liberales y que desarticuló al país en 9 estados federados con sus propias normas y políticas, lo sumergió en una serie de guerras y conflictos. De ahí emerge lo que se conoce como el periodo de la regeneración (1886-1930) liderado por el liberal converso al conservatismo Rafael Núñez.

Como ya se hace evidente estas dos posiciones marcan también el inicio de los dos partidos tradicionales del país, el partido Conservador y el partido Liberal. El país se organizó alrededor de estas dos vertientes políticas; mientras los sectores más acomodados y tradicionales se alinearon con el conservatismo, los sectores de campesinos, artesanos e intelectuales se alinearon con el liberalismo. En las comunidades negras, el hecho de que los liberales estuvieran a favor de la abolición de la esclavitud significó la construcción de un vínculo muy fuerte con este partido. Aunque ambas posiciones políticas coexisten en el territorio (Litoral Pacífico) es innegable que las comunidades afrocolombianas aprendieron a hacer militancia política con el partido liberal, de ahí que la filiación con este partido llegó a tener la misma relevancia que la filiación religiosa, dinámica que se mantuvo vigente desde la independencia (1819), hasta el periodo bipartidista que siguió al Frente Nacional (1958-1978).

## **Orígenes del Puerto de Buenaventura.**

Es necesario aclarar que una cosa es el origen de la ciudad de Buenaventura y otra muy diferente es el origen del puerto de Buenaventura, aunque esas dos entidades parecen tener, en la actualidad, una articulación tal que las hace impensables por separado, lo cierto es que son dos procesos que han seguido dinámicas distintas. De un lado se encuentra la ciudad que viene desde el periodo colonial como un enclave minero habitado, primero por los indígenas Buscajá y posteriormente por pescadores negros descendientes de esclavizados. Ambos grupos poblacionales considerados por las élites colombianas como material retardatario para alcanzar el desarrollo. Por otro lado, se encuentra el puerto como proyecto económico modernizador, impulsor de la economía regional y elemento clave dentro de la estrategia de articulación de la economía colombiana al mercado internacional. Ambas caras de una misma moneda pletórica de contradicciones.

Un elemento normalizador de esta articulación indisoluble es el hecho de que, para muchos en Colombia, Buenaventura antes que ciudad es un puerto, y desde ese lugar interpretativo se ha construido su relación con la nación, pero sobre todo con el Estado. Lo que siempre se ha pensado desde las gestiones adelantadas por los diferentes gobiernos es cómo potenciar el desarrollo portuario, pero esto no ha sucedido en igual medida con las condiciones de vida de los habitantes de este territorio, que por este olvido han terminado sumidos en las más crudas situaciones de pobreza y de violencia que sea posible imaginar.

La visión ideológica que ha primado, en las élites políticas del país y Buenaventura, es que el impulso al desarrollo económico traerá como resultado el desarrollo social de la ciudad, de ahí que la intervención pública, constantemente, se va a debatir en este dilema hasta nuestros días. El resultado es que al lado de un puerto altamente tecnificado se encuentra una comunidad racializada y empobrecida que se debate entre el hambre y la

muerte, con un acceso precario a servicios básicos como el agua potable, alcantarillado, educación, salud y empleos dignos.

En 1878 se inicia la construcción del ferrocarril del Pacífico, tal iniciativa estuvo motivada en la necesidad de buscar integrar la economía del país a los mercados internacionales. Poca o ninguna relevancia tuvo en este proyecto el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de Buenaventura, asentados en este territorio desde el siglo XVII.

A la construcción del ferrocarril le va a tomar cerca de 49 años en llegar hasta el punto en el que se conecta con La Línea, que conduce al interior del país. Para 1959 ya había un crecimiento importante en el transporte de mercancías por el ferrocarril hacia Buenaventura. Este mismo año, bajo la segunda presidencia del político liberal Alberto Lleras Camargo (1958-1962), es creada la empresa Puertos de Colombia, a través de la Ley No.154 el 24 de diciembre. Su propósito principal era “Organizar y administrar los terminales y puertos nacionales” (Varela, 2008, p.229), para este fin se creó como una entidad autónoma con patrimonio y organización propios, quedando bajo su control los puertos de Barranquilla, Buenaventura, Cartagena, Santa Marta, San Andrés y Tumaco, que venían de ser administrados por operadores privados de carácter internacional. Para su direccionamiento gerencial a nivel nacional la ley ordenó crear una junta directiva compuesta por cinco miembros, así; el ministro de Hacienda, el ministro de Obras Públicas, dos miembros designados por el presidente de la república y un secretario ejecutivo que tendría voz, pero no voto.

Mientras que la administración de cada puerto estaría a cargo de una Junta Administradora Local y un gerente. La junta tendría un periodo de 2 años y estaría conformada por 4 miembros principales con sus respectivos suplentes, quienes eran

designados de la siguiente forma: uno por el gobernador del departamento donde se localizaba cada puerto, uno por los trabajadores portuarios, y los dos restantes por la junta directiva. Significa que esta escogencia adquiriría un carácter profundamente político, en tanto eran funcionarios de alto nivel del gobierno (el Ministro de Hacienda y el de Obras Públicas y los dos miembros designados por el presidente de la república) quienes tomaban tal decisión. Se escogía uno de un listado de 4 nombres enviados por la Cámara de Comercio Local o Departamental, y otro de 4 nombres enviados por los gerentes de los bancos locales que funcionaban en los puertos. De esta forma el sector privado era integrado al proceso de toma de decisiones frente al funcionamiento local de los puertos.

Esta estructura tripartita permitía la vinculación del Estado, el sector empresarial y los trabajadores para definir las dinámicas del funcionamiento de los puertos. Sin embargo, para elegir el representante de los trabajadores se requería que fuera elegido por una mayoría calificada, esto significaba contar con el voto de al menos las dos terceras partes de todos los trabajadores a nivel nacional, lo que, por supuesto no era fácil de lograr. Dado que implicaba que este líder contara con el reconocimiento de casi la totalidad de los trabajadores en todos los terminales del país. De ahí que sólo una vez los trabajadores tuvieron esta representación en la junta directiva de la empresa Puertos de Colombia. Esto fue así hasta 1990, cuando llega al poder el presidente, de abstracción liberal y en representación del Nuevo Liberalismo, César Gaviria Trujillo (1990-1993), en cuyo gobierno se profundiza la implementación de las políticas neoliberales en el país.

Aunque el proceso de modernización institucional del país había iniciado ya desde mediados de la década del 80 con el gobierno del, también liberal, Virgilio Barco (1986-1989), es Gaviria quien aplicará las reformas más neoliberales en la historia del país. Y uno

de los primeros actos de su gobierno, en este sentido, fue la liquidación de la empresa Puertos de Colombia a través de la Ley 1 del 10 de enero de 1991.

En una, muy interesante, reconstrucción histórica que hace Edgar Varela Barrios de la construcción del Puerto de Buenaventura, señala que “mediante la ley 17 de 1911, se autorizó un estudio que fue realizado por la casa británica Pearson and Sons, firmado el 3 de julio de 1913” (2008, p.51) para la ampliación del puerto, A. Pachón y M. T. Ramírez señalan que “entre 1916 y 1930, el congreso decretó 104 leyes que pedían construir nuevas vías” (2006, p.62 en Varela, 2008, p.51). Aunque estas inversiones estaban destinadas a desarrollar la infraestructura de transporte, “el caos legislativo se tradujo en la inapropiada asignación de recursos, (...) dejando de lado la construcción de vías importantes para el desarrollo económico del país” (Varela, 2008, p.51). Por ello, dice Varela (2008), lo anterior refleja la histórica inestabilidad institucional del Estado colombiano, concretamente, en términos de su ordenamiento jurídico, redundando en un incremento de los costos de transacción para el cumplimiento de los contratos (p.51). “En 1912, durante el gobierno del doctor Carlos E. Restrepo, se realizó un contrato (...) para diseñar los planos de la ciudad de Buenaventura, que sirvieron de base para el desarrollo posterior de las primeras obras de modernización portuaria” (p.51-52). Entre 1918 y 1920 se realizó la construcción del muelle, tras su culminación, en ese último año, arribó “el primer barco de vapor internacional procedente de San Francisco (California), el SS.Derblay” (Varela, 2008, p.52).

Varela ahonda un poco más en esta cuestión y precisa que la Gobernación del Valle contrajo un empréstito por valor de US \$1.400.000 con el Nueva York Bankers and Trust Company, dinero con el cual se contrató al ingeniero Gabriel Garcés, quien desarrolló las obras basado en el proyecto de ingeniería elaborado por el norteamericano T.W. Blackwood. Las obras se terminaron en 1922, pero la gobernación no tuvo la capacidad para cubrir el

crédito y le entregó a la Nación los muelles con el compromiso que ésta aceptara cubrir la deuda, así la Nación incorporó la administración de los muelles a la empresa Ferrocarril del Pacífico a través de la Ley 52 de 1925 (Varela, 2008, p.52-53), entidad a la que estuvo adscrito hasta 1959.

Entre 1920 y 1960 se presenta un aumento en las dinámicas migratorias que se dan de la zona rural del Pacífico hacia la ciudad de Buenaventura como consecuencia de las expectativas que generaron las obras de construcción y puesta en funcionamiento tanto del ferrocarril como del muelle.

Según datos del POT, en la década de los 50s se presenta un crecimiento acelerado de la población. La población estimada en el censo de 1.951 es de 54.973 personas, de las cuales 35.087 (63.8%) se ubican en la zona urbana y 19.886 (36.2%) en la zona rural. Para el censo de 1.964 la población había aumentado a 96.708, de los cuales 70.079 (72.5%) se localizan en la zona urbana y 26.629 (27.5%) en la zona rural. La población urbana se duplicó en 13 años, reclamando una serie de servicios que fueron imposibles de satisfacer por parte de la ciudad, (P.O.T Buenaventura, 2001, p. 152 en Palacios, 2020, p.154).

La importancia creciente de Buenaventura está asociada, no sólo a su ubicación geoestratégica, que es excepcional pues conecta la economía del interior del país con el Pacífico, sino al hecho de que en 1903 el país perdió a Panamá que se independizó, con la ayuda de los Estados Unidos, por el interés de este país en hacerse al control del canal. Al perder el canal de Panamá, Colombia se ve en la obligación de buscar otras alternativas para articular su economía por el Pacífico al mercado internacional y el puerto que mejores condiciones presentaba era Buenaventura. “Con la apertura del canal de Panamá en 1914, los puertos colombianos sobre el Pacífico empezaron a tener una mayor actividad, lo que

impulsó la construcción de redes férreas y Buenaventura se convirtió en el puerto más dinámico” (Viloria, 2016, p.1). Para potenciar este desarrollo dos proyectos fueron claves: el primero es la construcción del ferrocarril del Pacífico que inicio desde 1878, como ya se ha señalado, y permitió conectar a Buenaventura con el interior del país y sus centros de producción. El segundo es la construcción en 1952 de la carretera al mar denominada Alejandro Cabal Pombo, que conectó a Buenaventura con Buga, ciudad intermedia que se encuentra en la ruta hacia Bogotá, la capital del país. Según L.A.Lonodño R., “con la hoy antigua carretera al mar se pudo completar un esquema de comunicación con el valle geográfico del Río Cauca que posibilitó el desarrollo de la zona industrial de Yumbo” (1996, p.95-113, en Varela, 2008, p.54) considerado puerto seco del departamento del Valle del Cauca.

Las década que va del 40 al 50 supone un importante periodo de desarrollo industrial para el Valle del Cauca gracias al asentamiento, en el territorio, de una serie de empresas manufactureras de bienes de consumo y servicios, muchas de ellas financiadas por capital extranjero, principalmente norteamericano (Varela, 2008, p.54). Este desarrollo tiene lugar en el marco del modelo de sustitución por importaciones y marca también el surgimiento de una clase obrera vinculada al sistema fabril en la región.

La puesta en marcha, tanto de las obras de construcción de los muelles como la posterior puesta en funcionamiento del puerto, significó para los habitantes de la ciudad y zonas aledañas, la oportunidad de tener acceso a un trabajo bien pago en un contexto socialmente deprimido, con un mercado laboral en extremo limitado, sin capacidad para absorber la oferta de mano de obra disponible.

### **Elementos condicionantes del desarrollo portuario en Buenaventura**

Sin duda el periodo comprendido entre 1912 y 1940 se caracterizó por la realización de importantes obras de infraestructura de transporte que comprende la continuación de la construcción de los diferentes ramales férreos para articular las economías regionales con los puertos, la construcción de vías carretables, y por su puesto la modernización de la infraestructura portuaria del país. Frente a este último aspecto Varela (2008) reconoce que han existido distintos momentos de las políticas para el manejo de los puertos en Colombia.

- “En la primera fase los puertos estuvieron bajo el control de empresas privadas extranjeras, contratistas de obras de infraestructura” (p.55). “Los puertos obraban como partes integrantes de un sistema nacional rudimentario de transporte y su mayor o menor desarrollo dependió de su capacidad de adaptación a las necesidades de transporte interior ferroviario y fluvial” (p.56).
- Derivado de la articulación que se establece entre los puertos y las redes férreas, cuando terminan las concesiones extranjeras y los puertos retornan al Estado, éste los adhirió, en la mayoría de los casos, a la empresa Ferrocarriles Nacionales. A pesar de su articulación a la empresa ferroviaria del Estado, esto no significó, señala Varela, “que se reemplazara la dispersión en el manejo de los puertos” (p.58). Pues los muelles siguieron obedeciendo a intereses regionales, derivados de los manejos clientelares que hacían las élites políticas de los recursos del Estado en el territorio. Lo que se verá más adelante cuando se aborde los mecanismos de lucha sindical de la junta directiva de SINTEMAR.

Sin embargo, otros tres factores condicionaron las dinámicas del desarrollo portuario en el país, estas fueron:

La Federación Nacional de Cafeteros, la Asociación Nacional de Comerciantes y los sindicatos. En el primer caso, la bonanza cafetera permitió generar procesos acumulativos de

capital importantes que permitieron hacer inversiones en la infraestructura para exportar el café. De ahí que una parte importante de la operación del muelle estuviera destinada a la remonta de café.

Gracias a los capitales que permitió acumular la actividad cafetalera, señala Varela, esto influyó para que se conformara la Asociación Nacional de Comerciantes. “Estos constituyeron un grupo de intermediación que, (...) invirtieron en bienes raíces, seguros, las nascentes bolsas de valores y en las sociedades por acciones” (2008, p.63), contribuyendo a dinamizar el mercado nacional.

Como ya se ha señalado durante la república liberal, que corresponde al periodo del gobierno de Alfonso López Pumarejo (1934-1938 y 1942-1945), su gobierno mostró especial interés por buscar nuevos mercados internacionales para exportar el café, y hubo un proceso de modernización de la legislación laboral que generó mayores garantías a los trabajadores. Lo que permitió cooptar los principales núcleos sindicales “para que fueran un apoyo político para la legitimación del liberalismo” (Varela, 2008, p.63). Este relacionamiento se verá fracturado tras la huelga de los trabajadores y braseros que movilizaban la carga por el río Magdalena (FEDENAl) que va a ser duramente reprimida por el también liberal Alberto Lleras Camargo (1945-1946 y 1958-1962), sucesor de Alfonso López Pumarejo tras su prematura renuncia en su segundo mandato. Lleras será famoso por poner a funcionar la Flota Mercante Gran Colombiana (1946) como parte de la estrategia para articular la economía nacional a los mercados internacionales y, además, junto con Laureano Gómez sentará las bases del acuerdo entre liberales y conservadores que luego se conocerá como el Frente Nacional que inició en 1958 y duró 16 años.

### **5.2.1 Principales Mecanismos de Lucha Sindical de SINTEMAR.**

Desde sus inicios, en 1949 hasta el momento de la liquidación de la empresa Puertos de Colombia en 1993, SINTEMAR ostentó el monopolio de la representación de los trabajadores del terminal portuario en Buenaventura. Desde el momento que el trabajador ingresaba a la empresa se le descontaba la cuota sindical. Salvo el personal directivo y los trabajadores adicionales, que eran contratados directamente por las navieras con una menor tasa salarial, el resto de los trabajadores (los de puesto con rol fijo y a destajo) se encontraban afiliados al sindicato. Lo que otorgaba un poder de negociación muy importante al sindicato. Sin duda a lo largo del tiempo que funcionó la empresa Puertos del Colombia los trabajadores emplearon diversos mecanismos de protesta para ir mejorando sus condiciones de trabajo, que van desde hacer más lenta la producción hasta el paro. Sin embargo, este último, sigue siendo el principal mecanismo de presión y lucha sindical. Pero este no fue suficiente, sin duda, no se puede desconocer que en las estructuras corporativistas el relacionamiento con los políticos resulta trascendental para el logro de objetivos comunes. El uso combinado de los paros y la presión política fue lo que permitió a FEDEPUERTOS, organización a la que pertenece SINTEMAR, convertirse en el segundo sindicato más poderoso del país, después de La Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO).

Lograron tal nivel de poder sobre la gestión de la empresa que llegaron a tener incidencia en la designación de algunos gerentes tanto nacionales como locales. Lo que a su vez les permitió alcanzar acuerdos convencionales generosos con los trabajadores. No se puede desconocer, sin embargo, que el hecho de que Buenaventura fuera el puerto con el mayor número de afiliados, y el terminal más productivo del país, le otorgaba una mayor capacidad de incidencia en el direccionamiento de la organización (FEDEPUERTOS) a SINTEMAR. Lo que se verá también reflejado en las diferencias frente al tipo de beneficios

que se lograba para sus afiliados. Este poder les permitía a los directivos de SINTEMAR tener interlocución con ministros y congresistas del orden nacional.

En Buenaventura, algunos sectores de la clase política regional y local tenían una enorme incidencia en el funcionamiento del puerto, lo que hizo posible que se establecieran estrategias de trabajo articulado caracterizado por una dinámica clientelar entre las organizaciones sindicales y los líderes políticos regionales. Políticos locales como Eusebio Muñoz Perea (representante a la cámara durante cuatro periodos continuos, desde 1974 hasta 1990), Pedro Vega (representante a la cámara), Guillermo Valencia Quiñones (concejal y representante a la cámara), Patricio Olave Angulo (alcalde de Buenaventura por el conservatismo 1973-1977) entre otros, incidían tanto en la contratación del personal que ingresaba a la empresa, como en los procesos de definición de los delegados de los trabajadores que iban a conformar la junta directiva de SINTEMAR.

Es que la intervención política siempre la ha habido, porque este es un país político y naturalmente los directivos sindicales, en este momento tenían su contacto político, por ejemplo, uno de los que más contacto político e incidencia política tenía en ese momento, ante los directivos, era el doctor Eusebio Muñoz Perea, de los 10 directivos por lo general 7 de los que trabajaban le obedecían a él, era el de mayor incidencia política (Entrevista a Daniel Patiño, líder de base, negociador de la convención de 1987-1988 de SINTEMAR, realizada el 6 de septiembre de 2022, en AJUPECOL Buenaventura).

El proceso de elección de los delegados a la junta directiva implicaba un ejercicio electoral, similar al que tendría que acometer un aspirante para el consejo de la ciudad; lo que podría implicar construir alianzas y acuerdos partidistas más que convencer al electorado con sus propuestas. Ello es así por la legitimidad que el padrinazgo político tenía. De ahí que

sólo se requería que el padrino político diera la orden y los trabajadores de cada sección votaban por el ungido. Para salir elegido solo

eran necesarios 100 votos y éramos 3000 trabajadores, entonces había que buscar 100 votos. Como cualquier actividad política acá, y el que tenía 40 o 50, podía salir por residuo, o estaba saliendo vencido, común y corriente, como la política acá para llegar al consejo (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

La clase política regional ha jugado un papel relevante en la definición de los proyectos de desarrollo local y en su agenciamiento, no siempre han asumido la responsabilidad sobre el efecto que sus prácticas clientelares tienen sobre esos procesos que dicen defender. Aunque las formas de enganche laboral en la empresa eran variadas, la más común era por recomendación política.

Entré en 1976, pero el fenómeno es que cuando llegué al barrio Lleras, me encontré unos señores que eran sindicalistas, ehh Pedro Manuel Arce y el señor Alexis Mosquera Cachimbo. Vivían en el Lleras y ellos políticamente trabajaban con los políticos. Como anteriormente se le entregaba..., el gobierno nacional le entregaba a los políticos las cuotas para entrar a trabajar. Entonces, Pedro Arce me metió como líder político del Partido Liberal, y yo era el presidente de las juventudes liberales del barrio Lleras. Y entonces ahí es que aparece el doctor Valencia Quiñones que era senador de la república y entonces a él le dieron unos cupos para Puertos en 1976 y Pedro Arce me llevó la boleta a la casa. Me dijo usted va a trabajar a Puertos porque usted es el representante del Partido Liberal (Entrevista a Alejandro Solís, líder de

base en 1983 y exsecretario de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 23 de noviembre en Ajupecol, Buenaventura).

Es decir, antes que trabajador del Puerto se es miembro del partido, que constituye el mecanismo a través del cual se engancha laboralmente. Lo que crea un vínculo clientelar que lleva al trabajador a poner por encima de los intereses gremiales los de su partido. Incluso la estructura de la junta se configuraba teniendo en cuenta las filiaciones políticas.

Porque aquí era político; presidente liberal, vicepresidente conservador, secretario liberal, tesorero conservador, así dividíamos los cargos (Entrevista a Alejandro Solís, líder de base en 1983 y exsecretario de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 23 de noviembre en Ajupecol, Buenaventura).

Es decir, la junta directiva funcionaba como una expresión, a pequeña escala, de lo que a nivel nacional fue el Frente Nacional. Donde los partidos Liberal y Conservador se turnaban en el poder y se repartían la burocracia del país. De modo similar, los miembros de la junta se repartían los puestos en la misma según la filiación política. En este caso particular, la clase política regional y local, opera como un intermediario entre el gobierno nacional y los sindicatos de trabajadores portuarios, que ven en estas representaciones políticas, un respaldo frente a sus procesos organizativos y de lucha. Lo que contribuye a crear una relación de dependencia muy fuerte entre los líderes sindicales y los políticos, al punto que el sentido de las acciones sindicales puede llegar a confundirse con los intereses del político que los puso a trabajar.

Antes de la reforma administrativa de 1986 la designación de alcaldes y gobernadores en Colombia era realizada por el gobierno central. Al amparo de estas figuras de poder prosperaron liderazgos regionales, articuladas a las dinámicas clientelares, como ya se ha señalado. En el caso particular de Buenaventura, la figura política de mayor relevancia, para

este periodo, era el liberal Eusebio Muñoz Perea vinculado con la casa de Carlos Holmes Trujillo, que lideraba el grupo político Acción Cívica Social, al que, según Gamboa (2019), pertenecían líderes que tenían sus propios grupos (p.53), estableciendo así una red de relaciones clientelares diseminada por los diferentes espacios de toma de decisiones en la ciudad. Los sindicatos, como expresiones organizativas corporativas, no fueron ajenos a esta dinámica, como de hecho deja ver con claridad Eduardo Solís para quien:

En esa época era más importante ser sindicalista de Puertos que ser concejal de Buenaventura, tanto así que el político, entre más dirigentes sindicales tuviera más poder tenía en la ciudad y el político que aprovecho eso fue Muñoz Perea, donde pudo tener a su favor casi a la mayoría de los sindicalistas. Como la mayoría éramos liberales entonces esta Martin, Álvaro, Aníbal Segura. Entonces, la mayoría éramos liberales, ahí fue que Muñoz Perea después de Néstor Urbano Tenorio lideró las mayorías en Buenaventura. Era más importante ser sindicalista que ser concejal y entonces Muñoz Perea combino las dos cosas, a los sindicalistas los puso de concejal. (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

En este caso, la lucha sindical es instrumentalizada de dos formas; por un lado, los sindicatos proveen caudal electoral a la clase política regional, mientras que, a nivel nacional, el político, usa las protestas sindicales como evidencia de la fuerza política que ha construido en las provincias ejerciendo presión sobre el gobierno nacional para aumentar sus cuotas de poder político en la capital y acceder a más burocracia. En esta dinámica prosperaron las casas Holmista y Balcarcista de ascendencia liberal, y las conservadoras representadas en las casas Lloredista y Holguinista. Por otro lado, las redes de clientelas que se establecen permiten tener control de los escasos recursos del Estado presentes en el territorio generando

un sistema de restringido de beneficios del que sólo participan quienes son afines a estas redes.

### **Las Luchas Sindicales**

El recuento histórico que realiza Edgar Varela (2008) sobre Colpuertos, señala que La Federación Nacional de Trabajadores Portuarios (FEDEPUERTOS), recogía el espíritu combativo de los tiempos de la república liberal en los años 30 y 40 (p.103). Esta emerge como una organización de segundo nivel en la que son aglutinados los ocho sindicatos de base que funcionaban en los terminales de la empresa Puertos de Colombia. Estos eran:

En Barranquilla, un sindicato mayoritario denominado CINDEOTERMA, y dos sindicatos gremiales pequeños y en proceso de disolución: SINTRANAVE y SINTRAMAR; uno en Cartagena: SINDECATERMA; uno en Santa Marta: SINTRATEMAR; uno en Bogotá: SINTRAPOCOL; Uno en Tumaco: SINTRATUMACO y el sindicato de los trabajadores de Buenaventura: SINTEMAR (...). Su orientación fue en lo fundamental liberal, muy vinculada a los directorios políticos del oficialismo de dicho partido; por ejemplo, en el caso de Buenaventura, la dirigencia sindical fue la base de un movimiento político de liderazgo Caciquista liberal. (Varela, 2008, p.103-102)

Haciendo referencia al caso de Eusebio Muñoz Perea que se encontraba articulado al directorio político de Carlos Holmes Trujillo Miranda; prominente político del Valle del Cauca que ostentó, entre otros cargos el de senador y diplomático. Tras su muerte le sucedieron sus hijos Carlos Holmes Trujillo García, que llegó ser el primer alcalde de Cali por elección popular, congresista, diplomático y constituyente, y su hermano José Renan Trujillo, que fue personero de Cali y senador. Estos ejercieron una importante influencia política en la región a través del manejo clientelar y burocrático. De ahí que la facción política

dominante en la configuración de la dirigencia en SITEMAR estuviera dominada principalmente por los liberales, tendencia que se mantendrá durante toda su historia. Aunque también, como ya se ha señalado, hubo influencia de conservatismo. Varela reconoce que, aunque hubo alguna influencia de “izquierda y extrema izquierda fue también notoriamente débil” (2008, p.104).

En términos generales “las relaciones obrero-patronales se rigieron por la negociación y firma de convenciones colectivas de trabajo entre los distintos sindicatos de base y la empresa” (Varela, 2008, p.104). Los beneficios derivados de los acuerdos convencionales aplicaban a la totalidad de los trabajadores, así no hicieran parte del sindicato. Según Varela, “las garantías de estabilidad laboral, el régimen salarial y prestacional, existente en Puertos de Colombia fue, en su momento, uno de los más avanzados del país” (2008, p.105). Pero estos logros fueron el resultado de innumerables acciones de protesta emprendidas por la organización a lo largo de su historia, este repertorio incluyó mitin, operación reglamento, acciones jurídicas, cabildo político y por supuesto los paros o huelgas.

Eduardo Solís identifica tres momentos que, a su parecer, resultan relevantes en la trayectoria de la organización sindical en SINTEMAR, estos son:

De 1959 a 1970: esta etapa corresponde al **proceso de consolidación** de la organización sindical fue liderada, antes del 68 por figuras como Rodolfo Bonilla, Roberto del Castillo, Harrison Campaz, Manuel Hurtado y Leopoldo Prado Montaña quienes hicieron posible tanto la organización como el reconocimiento jurídico de SINTEMAR hacia 1959. Desde 1960 hasta 1983 primó el liderazgo Martín Amú Góngora, periodo que supuso un conjunto de luchas que permitieron ir aglutinando la fuerza de trabajo alrededor de mejoras puntuales en las condiciones de trabajo. En general este periodo fue muy dinámico e implicó toda suerte de paros.

Tabla 5.2.1 Principales Luchas Sindicales de SINTEMAR entre 1960 y 1979

Fecha	Descripción	Recursos usados	Propósito	Logros/Consecuencias
Agosto 9 de 1963	Suspendieron actividades en la empresa como apoyo al paro nacional que se hacía para protestar por el encarecimiento de la vida.	Paro	Solidaridad con paro nacional ordenado por la CTC.	Ninguno específico para el sindicato
Marzo de 1966	Paro durante 7 horas por no pago de recargo nocturno de las 6:00 pm a las 12:00 pm y de esta hora hasta las 4:00 am	Paro, negociación ante Ministerio del Trabajo	Pago de recargo nocturno	Se logró la aplicación del Decreto 2351 que se refiere al pago doble de las horas nocturnas.
Abril de 1965	Protesta por el no pago de las cesantías	Mitin	Pago de las cesantías	16 trabajadores fueron despedidos y el terminal estuvo parado por 3 días, se le suspendió la personería jurídica por dos meses.

Fuente: Elaboración a partir de información de Varela (2008, p. 111-112)

El paro nacional del agosto 9 de 1963 desencadenó una serie de ataques de la otra central mayoritaria, la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), de origen conservador, contra la Central de Trabajadores de Colombia (CTC) de origen liberal. Los directivos de la UTC pidieron las cabezas de los promotores del paro y señalaron fuertes críticas por su realización. El origen de este conflicto, sin embargo, son las diferencias de orden ideológico asociadas con el vínculo a los partidos tradicionales (Conservador y Liberal).

De 1970 a 1980: Corresponde al periodo de **madurez de la organización** sindical, esta fue liderada por Martín Amú Góngora, Álvaro Ortíz, Miguel Aguirre, Aníbal Segura, José Menandro Castelblanco, Deifidia Rodríguez (única mujer que fue directivo de SINTEMAR) y se expresa en la capacidad del sindicato para generar beneficios no sólo al afiliado, sino también a su grupo familiar. Según Varela (2008) entre los años 73 y 74 se presenta la penetración de grupos de izquierda como el ML y el MOIR que constituyen los comités de base, espacios organizativos informales dentro del sindicato que funcionan

paralelo a la junta directiva y que plantean cuestionamientos a la influencia que los partidos tradicionales tenían ésta y en la empresa.

En 1979 estalló el conflicto entre la Junta Directiva y el comité de base. El 10 de mayo de ese año, el sindicato citó a una asamblea general de trabajadores, para analizar la propuesta del comité de base acerca de la posibilidad de adelantar un nuevo paro para defender la convención y el horario de trabajo de 8:00 am a 4:00 pm y de 4:00 pm a 1:00 am. En esa ocasión, la propuesta del comité de base encontró acogida en un gran número de trabajadores.

El 20 de mayo de 1979, mediante resolución 001 se tomó la determinación de realizar una serie mítines que iban aumentando en una hora diaria a partir del 25 de mayo del año en curso. El sábado 26 de mayo, el jefe Regional de Trabajo Local advirtió a la junta sindical de la ilegalidad del movimiento. La empresa preparó una resolución de despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo. El 28 de mayo se declaró turbado el orden público, estableciéndose el toque de queda y ese mismo día se divulgó la primera lista de despidos que incluía a los líderes del comité de base. Las fuerzas armadas en pocos días lograron la detención de la mayoría de ellos (comité de base), dos de ellos fueron conducidos a Bogotá y condenados a un año de prisión por rebelión. Este paro fue la derrota más grande de la clase obrera portuaria. (Varela, 2008, p. 111-112).

Tras este evento los sectores de izquierda prácticamente desaparecieron del escenario sindical con excepción del MOIR, “una facción maoísta que en esa época propulsaba por la lucha sindical, deslindando terreno claramente de los grupos alzados en armas” (Varela, 2008, p.112). Según Varela, “para finales de los años 70 desaparecen los lazos férreos que unía a estos grupos sindicales con los directorios políticos y esta relación tiende a convertirse

más en términos estrictamente de un sindicalismo economicista” (Varela, 2008, p.112). Esto es importante porque evidencia la consolidación de la autonomía y madurez de la organización sindical para negociar con la empresa de manera autónoma, más allá de los intereses de los caciques políticos de la región. Es como haber alcanzado la mayoría de edad en la organización.

De 1980 a 1993: Corresponde al **declive de la organización sindical**, este periodo estuvo bajo el liderazgo por José Menandro Castelblanco, Miguel Ángel Becerra, Asensión Valencia, Eduardo Solís, Federico Medina, Guillermo Paredes y Lincon Angulo. Es este periodo que tiene lugar en el marco de la implementación de medidas de modernización caracterizadas por la liquidación y privatización de la empresa, la destrucción de la estabilidad laboral, la pérdida de garantías y el abaratamiento de la mano de obra. Un antecedente importante en este sentido lo constituye la designación del vicealmirante Tito García Mota en 1983 como gerente de Puertos de Colombia.

### **La visita del Vicealmirante Tito García Mota (1983)**

Estando en la presidencia el conservador Belisario Betancur (1982-1986), nombró al vicealmirante Tito García Mota como gerente nacional de Puertos de Colombia, militar activo quien venía de dirigir la base aérea Marco Fidel Suárez en la ciudad de Cali. Su paso por el puerto será breve, solo un año, pero las decisiones que tomó tuvieron un impacto importante en el desarrollo de las actividades portuarias del país. A su llegada, como director general, su primera acción fue restringir los beneficios contenidos en la convención sindical.

Pero el punto que reboso la tasa fue que se cambiara la planilla de registro de los trabajadores; esta siempre había sido individual y se cambió por una planilla en la que tenían

que registrarse 15 trabajadores, sustentando esta decisión en el ahorro de papel. Para los portuarios esto representaba que se les estaba imponiendo de forma unilateral lo que se conoce como la “lista corrida”. Esta consiste en

Ordenar a todos los trabajadores existentes y, de acuerdo con las necesidades de trabajo de la empresa, de ellos poner a laborar solamente la cantidad requerida; hasta que no se agote la lista, no se inicia la nueva ronda, pagándole a cada uno de acuerdo con el trabajo producido en el mes (semana.com 7/8/1983).

Esto generó un paro que se extendió por espacio de 33 días, al que de forma solidaria se sumaron los trabajadores de los demás puertos públicos del país, frenando de esta manera el comercio exterior. Tito García Mota despidió a la totalidad de los trabajadores que constituían la junta directiva del sindicato en Buenaventura y ordenó el arresto de estos líderes. Don Alejandro Solís Caicedo, exsecretario de la junta directiva de SINTEMAR Buenaventura para 1983, periodo en el que ocurrieron los hechos, lo cuenta de siguiente forma:

Belisario nombra a Tito Mota, que era un almirante del ejército, activo. Entonces el tipo coge la convención, que tenía 136 páginas y le deja 8 páginas y dijo ¡“con esto es que van a trabajar ustedes”! ¡Ocho páginas de 136! Entonces ahí es que nace el gran paro de 1983, que paramos 33 días. Y nos metió al ejército. Estábamos sobre esta calle -se refiere la calle Cundinamarca donde queda la sede sindical-, y nosotros salimos al pueblo a que nos acompañara en el proceso ..., el mercado cerró, o sea, el mercado nos escuchó y no había pa nadie. O sea que los comerciantes, cerraron los almacenes, etc., etc. Entonces vinimos aquí -se refiere a la sede sindical- a hacer una arenga y nos echaron el ejército, y aquí nos mataron a un compañero, a Julio Sánchez. Le pegaron un tiro en el pecho y otro en el estómago. Entonces nosotros, nos

comenzaron a corretearnos. Me acuerdo tanto que Álvaro Ortíz -miembro de la junta directiva en ese momento- se tiró, nos tirábamos por detrás -de la sede sindical-, allá hay otra calle, allá salíamos. Y entonces, nos metíamos a las casas. Álvaro Ortíz alcanzo a tirarse y arrancó pa la funeraria San Luis, se metió a la funeraria y se metió en un ataúd. A Aníbal Segura -otro miembro de la junta-, también tuvo que esconderse en una casa porque nos estaban buscando a todos los dirigentes sindicales. Y Aníbal se metió en la inspección del Jorge -es un barrio de Buenaventura-, la inspectora era sobrina de él, entonces él se metió allá y allá no lo buscaron. ¡Fue una persecución terrible! (Entrevista a Alejandro Solís, líder de base en 1983 y exsecretario de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 23 de noviembre de 2022 en Ajupecol, Buenaventura).

Ante la negativa de los trabajadores de continuar con sus labores en el puerto Tito militarizó el terminal marítimo, impidió el ingreso a los trabajadores y trajo cerca de “300 policías acompañados de un numeroso grupo de trabajadores adicionales, que se daban a la tarea de cargar y descargar los buques” (semana.com 7/8/1983), para reemplazar a los trabajadores portuarios en sus labores. Lo que al parecer era un plan urdido desde meses atrás. Frente a lo cual

El gerente regional del puerto, el ingeniero Jorge Solano, manifestó a SEMANA que "estábamos preparados para esta eventualidad; ojalá se convenzan los trabajadores de que ellos no son tan indispensables como piensan (semana.com 7/8/1983).

Cuarenta trabajadores fueron expulsados de la empresa, la mayor parte de los miembros de la junta directiva fueron arrestados. En ese tiempo el presidente de la CTC, organización sindical a la que se encontraba afiliada SINTEMAR, era Manuel Felipe Hurtado, hombre del Litoral Pacífico proveniente del río Sajja en el Municipio de Timbiquí

y que militaba en el partido Conservador, éste medió ante el presidente Betancur para que se instalarán mesas de negociación entre los trabajadores y la gerencia de la empresa. Las negociaciones se extendieron por cerca de 7 meses, desde abril hasta octubre de 1983. Tiempo durante el cual el personal traído por Tito se encargó de evacuar la carga en el puerto para impedir su parálisis total.

Terminadas las negociaciones el gobierno nacional aceptó vincular nuevamente, a todos los trabajadores que habían sido despedidos, así como pagar los días dejados de laborar. Algunos de los miembros de la junta directiva decidieron aprovechar el pago de esos días para lograr una mejor jubilación. Una vez más el pulso lo habían ganado los trabajadores portuarios, pero el sindicato había quedado debilitado al perder importantes figuras como Martín Amú Góngora, Miguel Aguirre, Álvaro Ortiz, Aníbal Segura, José Menandro Castelblanco, Deifidía Rodríguez, entre otros. Tras un año, y este conjunto acontecimientos, el vicealmirante se retira de la gerencia de Puertos, dejando un sindicato debilitado y como premio es nombrado comandante de la fuerza naval de Colombia, por Belisario Betancur.

El enfrentamiento contra Tito Mota fue la única vez en la que todos los sindicatos de la Federación se unieron para hacer presión ante el gobierno nacional.

### **Organización del trabajo portuario**

El modelo de organización del trabajo era por grupos encargados de tareas específicas. Dependiendo del grupo al que se pertenecía así mismo eran los ingresos del trabajador; había trabajadores que tenían puestos fijos como el personal administrativo de las oficinas, los tarjadores, los auxiliares, sub bodegueros y bodegueros. Pero luego estaban los grupos de lo que ellos denominan como de “producción”; éstos se organizaban en subgrupos (marítimo, wincheros, tráfico, remonta, locativa, operadores de equipo, etc.), y su pago era al destajo, es decir, dependía de las toneladas de cargas movilizadas. La mayor parte de la carga la

constituían graneles, y en general mercancía suelta, en ese tiempo no se trabajaba con carga contenerizada, esto sólo sucedió después de 1993. Al igual que en Manzanillo, con relativa frecuencia los trabajadores titulares se incapacitaban y recurrían al turnero (o pernos en México) para que los reemplazara en sus actividades. El sueldo era quincenal y resultaba de promediar el acumulado del trabajo realizado por todo el grupo durante el mes. Los grupos con mejores ingresos eran los wincheros, tráfico y remonta (ver tabla No.9). Según Varela, desde los años sesenta los obreros eran enganchados en los puestos de rol fijo. “La influencia política del sindicato ante las diferentes administraciones se basaba en la capacidad de negociar el traslado del personal desde las áreas de rol fijo hacia las diferentes áreas de destajo” (2008, p.109) que eran las que mayores ingresos económicos generaban al trabajador.

*Tabla 5.2.2 Grupos de Producción en Puerto de Colombia en 1993*

<b>GRUPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
1. Marítimo	Estibadores que cargan y descargan los barcos.
2. Wincheros	Operadores de las grúas que extraen carga de los buques.
3. Operadores	Operadores de elevadores
4. Tráfico	Cargar y descargar las mercancías de importación.
5. Remonta	Cargar y descargar mercancías de exportación, principalmente de café.
6. Locativa	Mantenimiento y reparaciones locativas.

Fuente: Elaboración propia, noviembre de 2022.

Esta estructura organizativa permitía generar un proceso redistributivo más amplio, y en este sentido podría decirse más eficaz, socialmente hablando, que el que posibilitó la privatización del puerto. En términos generales los salarios de estos trabajadores eran 4 veces

superiores a los de cualquier trabajador de industria, según denuncia el COMPES No.2469 de 1990.

### **El proceso de privatización de Puertos de Colombia**

Las dinámicas del comercio global habían llevado a generar una serie de herramientas de política económica encaminadas a abrir los mercados locales para facilitar los procesos de intercambio. Pero el mercado reclamaba unas condiciones especiales para poder desarrollarse, una de estas, quizá de las más importantes, era acabar con la rigidez en el mercado laboral que se veía como un obstáculo al desarrollo económico, en tanto su inelasticidad en los precios de trabajo sofocaba la competencia generando un funcionamiento ineficiente, al menos es lo que el discurso neoclásico plantea. Destruir la estabilidad laboral era imperativo si se quería alcanzar la tan anhelada eficiencia que se revertiría en un mayor crecimiento económico que irrigaría un mayor desarrollo en la sociedad colombiana. Esta fue la base del discurso oficial con el que se dio inicio a la apertura económica, la flexibilización laboral y el proceso de privatización en Colombia, tres estrategias que constituyen la base del plan de gobierno de César Gaviria (1990-1993) “La Revolución Pacífica” con el que implementó el modelo neoliberal en el país y que hacía una evocación de lo que fue el plan de desarrollo de Alfonso López Pumarejo (1934-1938 y 1942-1945) “La Revolución en Marcha” que también pretendía la modernización del país y metió la economía nacional en la lógica del sistema capitalista.

- **La sorpresa**

Podría parecer casi una escena cómica la forma en la que muchos trabajadores de Puertos de Colombia se enteraron de la privatización de la empresa, si no fuera por la tragedia que ello significó para la población de Buenaventura. Una comunidad con altas tasa de pobreza, sin

acceso a servicios básicos como agua, alcantarillado, salud, educación de calidad, y que veía en la dinámica económica que generaba el puerto el sostén de muchos hogares.

La nación se encontraba viendo a través de una transmisión televisada la posesión del, recién electo presidente, César Gaviria Trujillo el 7 de agosto de 1990. Sus palabras, al iniciar su discurso, fueron: “colombianos, bienvenidos al futuro”, fue un mensaje premonitorio de los cambios que su gobierno traería, fue casi la sentencia inexpugnable de un cambio que subvertiría el viejo orden institucional de la posguerra que había creado el Estado de bienestar para dar paso a un nuevo diseño institucional que tomaría la forma de un Estado neoliberal.

Sin embargo, es necesario aclarar que, los cambios que este gobierno implementaría se habían venido gestando desde gobiernos anteriores. En particular, desde el gobierno de Virgilio Barco (1986-1990), donde el ahora presidente había sido ministro de hacienda y crédito público (1986-1987), y ministro de gobierno (1987-1989). Gobierno del que también habían hecho parte como viceministros Ernesto Samper Pizano (que será presidente entre 1994 y 1998) y Rudolf Hommes, que posteriormente serían primero ministro de desarrollo económico (1990-1992) y el segundo de hacienda y crédito público (1990-1994) de Gaviria. Rudolf Hommes había participado como representante del entonces gobierno de Virgilio Barco (1986-1990) en el encuentro que se hizo a finales de los ochenta donde surgió ese conjunto de recomendaciones económicas que luego se conocerán como el Conceso de Washintong. El primer discurso de Gaviria anunció también la instalación, en el mes de noviembre de 1990, de la Asamblea que daría forma a la nueva Constitución de Colombia como parte del profundo proceso de modernización al que sería sometido el país. Al respecto dijo:

La victoria de nuestras ideas (...) nos confiere el mandato de liderar un proceso de profunda modernización de nuestras instituciones. (...) Eso es precisamente lo que

hemos llamado la revolución institucional que nos colocará a la vanguardia de la nueva época que vislumbrara Luís Carlos Galán. Una herramienta como la Asamblea Constituyente está destinada a acelerar un proceso más que nunca sentido y exigido por el pueblo colombiano (Gaviria, 1990. P 16).

A este proceso de cambio le llamó “El Revolcón Institucional”. Y para potenciar la economía se planteó “La Revolución Productiva” como estrategia, al respecto señaló que “el tema de la privatización tiene importancia en nuestro medio en lo que hace relación con algunos servicios ferroviarios y portuarios, en el sector financiero, en algunas empresas industriales del Estado y en el sector de las telecomunicaciones” (Gaviria, 1990. P 20). Estos, en efecto, fueron los sectores líderes en donde con mayor fuerza se impulsó los procesos de privatización. El periodo de este gobierno marcó el inicio del proceso de privatización en Colombia. Entre 1990 y 2015 se privatizaron una veintena de empresas en las que el Estado tenía alguna participación (ver tabla).

*Tabla 5.2.3 Empresas Privatizadas En Colombia Entre 1990-2015 (Casos Representativos)*

SECTOR	EMPRESA	FECHA VENTA
Bancario	Banco de Bogotá	1992
	Colpatria	1994
	BCH	1994
	Bancolombia	1994
	Banco Popular	1996
	Banco Tequendama	1997
Hidrocarburos	Promigas	1997
	Gas Natural	1997
	Carbocol	2000
	Ecopetrol	2007
Energía	ISA	1996
	Epsa	1996
	Chivor	1996
	Electrocosta	1998
	Electricaribe	1998
	EEB	2011
	Isagen	2015
Telecomunicaciones	ETB	2003
	Telecom	2005-2010

Transporte	Puertos de Colombia	1993
Seguridad Social	Seguro Social	2007

Fuente: larepublica.com, publicado el 13 de enero de 2016.

Administrativamente y a nivel del Estado, se determinó la privatización de Puertos de Colombia. Esos datos administrativos que tenían en unos COMPES del gobierno de Barco, en unas políticas de obligatorio cumplimiento y desarrollo para el gobierno que sigue, en el pueblo en general los trabajadores, ¡los obreros no nos dábamos cuenta porque es reserva de Estado! Nos vinimos fue a dar cuenta el día de la posesión de Gaviria, como producto de eso en mi cabeza, en Buenaventura, como era el presidente, empezamos a organizar para salirle a esa política, y fue como fuimos a la asamblea después de llenar unos.., y después de conseguir un poco más información, fuimos a la asamblea y le manifestamos a los trabajadores lo que estaba sucediendo con nosotros y los trabajadores dieron carta abierta para defender nuestra empresa y no a la privatización. (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1991, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

Muchos de los trabajadores de Puertos de Colombia, desde la comodidad de su casa, no podían dar crédito a lo que acababan de escuchar en la alocución presidencial. Se anunciaba la privatización de los puertos colombianos. Al referirse a la internacionalización de la economía hizo especial énfasis en la necesidad de modificar al régimen de inversión extranjera, la modernización del sistema de transporte terrestre y del sistema de puertos, la recuperación de la red ferroviaria y la reducción de las tarifas aéreas y marítimas. La exportación se presentó como la panacea que salvaría la economía colombiana, por eso enfatizó “solo las naciones que exportan son capaces de superar sus crisis” (Gaviria, 1990. P

21). Así se sentaron las bases de los elementos centrales de lo que se conocería como la apertura económica. El más ambicioso programa económico de este gobierno.

- **La Estrategia Política para Hacerle Frente a la Privatización**

Históricamente el proceso de negociación de las convenciones se hacía de forma individual, es decir, por cada terminal, sólo una vez, por orden del gerente general de Puertos, el vicealmirante retirado Benjamín Alzáte Reyes, en 1987 éste obligó a negociar una sola convención para el periodo 1987-1988. Algunos consideran que ésta fue la mejor convención que se negoció, pues permitió recuperar muchos de los beneficios convencionales que se habían perdido durante la gerencia de Tito Mota. Posteriormente a este periodo se volvió a hacer de forma individual el proceso de negociación, incluso la última de liquidación y privatización de la empresa (91-93) se negoció de esta forma.

Ante el anuncio del gobierno de privatizar la empresa Puertos de Colombia, la junta directiva de SINTEMAR de 1990, convocó a algunos de los miembros de la antigua junta cuyo liderazgo y conocimiento de la normatividad laboral habían sido claves para pasados éxitos de la organización sindical. Por eso se convocó a figuras tan emblemáticas con Martín Amú Góngora, Álvaro Ortíz Rentería, Aníbal Segura y Miguel Aguirre Caicedo. A este grupo de sumará posteriormente José Lindbergh Viveros Riascos como asesor en el proceso de liquidación. Se juntó toda la experiencia y el conocimiento de dos generaciones de sindicalistas para intentar contener lo que se avecinaba.

Para acometer la defensa los trabajadores aprobaron aumentar la cuota sindical al 1% de su salario. Esto permitiría a la junta contar con recursos extraordinarios suficientes para desplazarse por el país e ir estableciendo contacto con los dirigentes políticos que, a nivel nacional, podrían hacer causa común para la defensa de la empresa.

Entonces los trabajadores, autorizaron la defensa y la no privatización de la empresa, buscamos recursos porque, no sé, entonces la cuota sindical era un número específico a manera de ejemplo como 20 o 30 o 40.000 pesos y con base en eso como íbamos para movernos en el país, ya la cuota sindical paso al 1% del sueldo del trabajador, o sea que aumentaron los recursos, con base en eso la junta directiva en mi cabeza se hizo acompañar de los viejos dirigentes que habían estado en la empresa Martín Amu Góngora, Álvaro Ortiz Rentería, Aníbal Segura, nos hicimos acompañar de los viejos dirigentes que vamos a hacer y de igual manera se nos ofreció un dirigente que había sido líder en la empresa, pero que convocaba los trabajadores y conocía la empresa más que nosotros que fue el ingeniero José Limber Viveros Riascos, que nos acompañó en esto y de igual manera él nos hizo los documentos por los cuáles nosotros íbamos a defender la empresa, para que no se privatizara ante la sociedad ante el estado especialmente, ante la administración Gaviria con el ministro de transporte que se llamaba Juan Felipe Gaviria de Medellín y de una vez ya con esos documentos para defender eso en el congreso de la república (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

El 13 de agosto de 1990 es asesinado Eusebio Muñoz Perea, el político liberal más prominente de Buenaventura, y quien articulaba la red clientelar más grande en el puerto. El hecho resulta especialmente paradójico porque, la junta directiva ya había conversado el tema de la privatización con este político quién había asumido el compromiso de abanderar el debate de oposición frente al proceso de privatización en el congreso. Tras su muerte esa posibilidad se desmoronó y la junta debió explorar nuevas alternativas, como el diálogo con

los ministros de transporte y comercio exterior, y con los políticos tanto de la cámara como del senado.

La junta ampliada se desplaza a Bogotá y empieza un periplo visitando diferentes actores políticos, acudieron a solicitar el apoyo del dirigente liberal Gustavo Balcázar Monzón, pero las cosas no resultan como lo esperaban. Por eso se enfocaron muy especialmente hacer lobby con los que congresistas que conforman la comisión séptima de cámara y senado. La gestión realizada en esta instancia llevó a que el presidente pasara el proyecto de ley para ser aprobado a la comisión tercera, encargada de debatir los temas de presupuesto, impuestos, banca, empréstitos, planeación, entre otros temas financieros.

Cogimos la comisión séptima del senado y la blindamos, entonces el presidente cuando vio que no la pudo pasar por la séptima se quedó tranquilo y la metió por la tercera y nosotros nos vinimos a Buenaventura pensando que ya habíamos ganado y la metió fue por la trampa, cambio de comisión. (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

Es decir, les hicieron creer a los sindicalistas que el tema había sido desestimado, para que se tranquilizaran y regresaran a sus casas, cuando lo que en realidad había sucedido es que había sido trasladado el proyecto de ley, de forma subrepticia, a la comisión tercera donde finalmente se aprobó, en ausencia de la participación de los líderes sindicales. Cuando por fin descubren la trampa y logran tener acceso a la sesión donde se está votando el proyecto, la respuesta de Enrique Peñalosa, congresista de dicha comisión, fue devastadora.

En el senado nos encontramos con Gustavo Balcázar Monzón el tipo nos da vueltas, nos engaña, no paso nada. En la cámara nos encontramos a Enrique Peñalosa, que era representante a la cámara, entonces yo como presidente hago las vueltas y me

dejan hablar, yo lo que le digo a Peñalosa y como te lo voy a mostrar en los documentos de que por favor no liquide a una empresa que no le da pérdida al Estado, que antes ésta empresa subsiste por sí, que después de que paga a los trabajadores, a sus pensionados, antes le da rentabilidad al Estado, ese argumento que está ligando a la empresa, lean señores, lean señores...! Peñalosa fue el único que tomó la palabra y dijo “honorable presidente eso lo sabemos, pero llegó tarde, acabamos de desayunar con el presidente y nos comprometimos a liquidar esa empresa”, así fue de categórica la intervención de Peñalosa en la comisión tercera del senado en 1990. (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1991, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

Personajes como Luis Fernando Londoño Capurro, liberal que había sido ministro de agricultura en 1980 y tenía una importante influencia entre los cañicultores, fue otro de los políticos que le dio la espalda a la organización sindical. Algunos de sus antiguos aliados en lo político los dejaron solos para enfrentar esta lucha. Las huestes liberales, que en otrora se habían servido del caudal electoral que era capaz de proveer la organización sindical, ahora le daban la espalda mientras abrazaban el proyecto modernizador que pretendía imponer el gobierno de César Gaviria vendiendo la ilusión de una bonanza exportadora. Pero una luz se abrió paso al final del túnel. En 1991 se da inicio al proceso de negociación de la convención laboral, la última de la empresa Puertos de Colombia, antes de su liquidación definitiva en 1993.

Viene la ley 01 del 91, entonces nosotros dijimos ¡ay!, pero como teníamos una convención entonces seguimos ahí los trabajadores y con el contrato indefinido, entonces después el gobierno nos llama a dialogar, a discutir convención, pero ya la empresa jurídicamente no existía. (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la

junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

La idea de adelantar las negociaciones sobre la convención colectiva cuando se anunciaba la liquidación de la empresa Puertos de Colombia resultaba en un sinsentido que generaba temor y desconfianza entre los miembros de la junta directiva. Para Eduardo Solís, que era el presidente de SINTEMAR en ese momento, estas dudas emergen cuando otro líder sindical lo llama para decirle

¿Oye, pero Camarón (se refiere a Eduardo Solís) vos por qué estas discutiendo una convención de una empresa que jurídicamente no existe? Y eso te va a meter en problemas, como vos sos amigo del ministro (se refiere al ministro de transporte Juan Felipe Gaviria) peleas en el día con él y por la noche coges y vas y le preguntas (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

*Figura 5.2.1 Hijo menor de Eduardo Solís, presidente de SINTEMAR, le da la mano al Ministro de Obras Públicas y Transporte, Juan Felipe Gaviria (1991).*



Fuente: Archivo personal de Eduardo Solís, presidente de SINTEMAR Buenaventura en 1990.

A pesar de los temores, la junta aceptó dar inicio al proceso de negociación de la convención en enero de 1991. Pero la convención en sí misma se convirtió en la principal herramienta del gobierno para encontrar una salida negociada con el sindicato al conjunto de problemas legales que la liquidación prematura de la empresa había generado.

El ministro era Juan Felipe Gaviria de transporte, el papá del que hoy es el ministro de educación. Yo me hice muy amigo del señor porque yo tenía 2 hijos y él tenía 2 hijos de la misma edad, que era el ministro (se refiere a Alejandro Gaviria) y Pascual Gaviria, el de Caracol, el de la Luciérnaga, que ahora está en Caracol. Y en la parranda le dije, ministro usted se va meter en un problema porque usted me está poniendo a mí a discutir convención con una empresa que no existe. Me dice., “y yo quería Eduardo que vos me hicieras esa pregunta”. Me dice el ministro, “estabas demorando

en hacerla, ahora si te voy a decir la verdad”. “Ocurre de verdad que la empresa no existe, pero ustedes tienen un contrato indefinido, y yo para que entre el sector privado tengo que sacarlos de ahí a ustedes, tengo que arreglar con ustedes individualmente o colectivamente, como sindicato, porque el papel no es lo que los va a sacar a ustedes, yo tengo que sacarlos a ustedes para entregar eso. Por eso es que estoy discutiendo convenio con ustedes, mientras que yo no esté de acuerdo con ustedes esa ley 01 vale pingas” (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1991, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

La relación de proximidad entre el ministro y el presidente de SINTEMAR hizo más fluido el proceso de negociación, aunque desde luego, este no estuvo exento de situaciones difíciles de conflicto y tensión, especialmente por los temas más álgidos de la convención que eran el de garantizar la jubilación al mayor número de trabajadores y garantizar la operación portuaria las 24 horas. SINTEMAR buscó el apoyo de CEDETRABAJO, una organización especializada en temas laborales, que asesoró a la organización durante la negociación. Sin embargo, la soberbia de la dirigencia sindical de los terminales impidió pensar en una articulación general de todos los sindicatos adheridos a FEDEPUERTOS para lograr mayor fuerza en la negociación y alcanzar mejores beneficios para todos los trabajadores. Esto explica por qué si todos entraron en el proceso de negociación de la convención al tiempo, la primera que firmó fue SINTEMAR el 10 de mayo de 1991, mientras que los terminales de la Costa Atlántica como: Santa Marta, Barranquilla, Cartagena y la oficina de Conservación de Obras Bocas de Cenizas, firmaron el 9 de agosto de 1991.

- **La respuesta del Gobierno**

Para 1991 el ministro de desarrollo económico era Ernesto Samper Pizano, también de origen liberal, y este hecho permitió un acercamiento con el sindicato de Puertos de Colombia. La

Junta Directiva Nacional de FEDEPUERTOS se había entrevistado con este para plantear las preocupaciones que suponía el proceso de privatización de la empresa, la respuesta de Samper, como recuerda Eduardo Solís fue: “Si no presentan propuestas audaces van a quedar indemnizados”, y fue uno de los que nos impulsó a que negociáramos la convención de trabajo, en 1991” (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la Junta Directiva de SINTEMAR en 1991, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura). Los trabajadores no querían sólo una indemnización, pues por generosa que fuera, iba a resultar insuficiente sobre todo por la vida indisciplinada que algunos llevaban, lo que querían era tener la seguridad de una pensión vitalicia que les permitiera garantizar una vejez decorosa.

El mayor de los retos por resolver era el hecho de que algunos de los trabajadores no contaban con la edad reglamentaria para jubilarse o con el tiempo suficiente en la empresa. La Junta entendía esa preocupación y enfiló baterías para lograr las condiciones que hicieran posible que el mayor número de trabajadores quedara pensionado. En este aspecto hubo de salvar varios obstáculos y en esto fue clave los acuerdos que se lograron a través de la última convención que fue la que se negoció en 1991 y estuvo vigente entre 1992 y 1993.

Los logros del sindicato en esta última convención generaron beneficios importantes tanto para los trabajadores como para sus familias. Esto incluyó desde cambios en los tiempos para jubilarse hasta garantías en el acceso a los servicios de salud, entre otro conjunto de prebendas. Por ejemplo, un trabajador podía jubilarse con cualquier edad siempre que hubiera estado al menos 10 años de forma continua o discontinua en la empresa y 3 más en alguna entidad del Estado. Para completar este tiempo algunos trabajadores solicitaron certificaciones de trabajos desempeñados en otras entidades, lograron incluso que se reconociera la certificación de la prestación del servicio militar, que era de dos años, para completar este tiempo. Aspecto que resulta notoriamente excepcional cuando el código

sustantivo de trabajo establece, para los hombres, 20 años de servicio y una edad de 62 años para jubilarse.

Tejer este tipo de acuerdos llevó a que sólo se indemnizara a 35 personas. Es decir que, prácticamente, la totalidad de los casi 5000 trabajadores de SINTEMAR se pensionaron. Se creía que con la convención se daba por terminado el proceso de negociación. Sin embargo, el 30 de mayo de 1990 el Ministerio de Obras Públicas y Transporte y el Departamento Nacional de Planeación había emitido el Documento del Consejo Nacional de Política Económica (COMPES) No.2469 en el que son recogidas las directrices y orientaciones del COMPES de 1989 y hace una serie recomendaciones de política portuaria nacional estableciendo lo que denominaron como “pautas de política tendientes a superar las restricciones del sistema portuario al comercio exterior colombiano” (COMPES No.2469 de 1990, p.3). Algunas de estas restricciones son:

- Los salarios en el sector portuario son cuatro veces superiores al promedio del sector industrial.
- La convención colectiva implica el pago de onerosas y múltiples prestaciones extralegales e impone también restricciones a la eficiencia de la operación en los terminales.
- Los terminales de Colpuertos carecen de equipos e instalaciones modernas para el manejo de la carga general y contenedores. (...) este rezago tecnológico implica costos adicionales para los usuarios y la desvinculación a los principales puertos y rutas.

Ante lo cual, el documento recomienda generar una nueva estructura organizativa de la autoridad portuaria, y reducir en 900 cargos el personal que labora en los terminales de la

Costa Atlántica (Barranquilla, Santa Marta y Cartagena) en 1990 y en 1250 en 1991. Realizar un estudio de responsabilidades pensionales, destinado a crear un fondo de pensiones por fuera de la empresa, este se materializó con la creación de Foncolpuertos. Impulsar la autosuficiencia financiera de cada terminal y reducir las transferencias de recursos de la oficina central a los terminales. Dotar a los terminales de infraestructura especializada y equipos para aumentar su competitividad. Transferir las actividades no portuarias a otras entidades, por ejemplo, transferir a Emcanales la responsabilidad del dragado de los puertos. Y uno de los puntos más importantes es la modificación de la convención colectiva de trabajo para esto se propuso modificar algunas de sus cláusulas, por ejemplo:

- Las que imponen grupos de trabajo para la realización de las operaciones portuarias.
- Las que inhiben la implantación de nuevos esquemas de operación o imponen sobrecostos a la contratación o la concesión a terceros para la prestación de servicios portuarios.
- Afiliación de todos los trabajadores oficiales al Instituto de Seguros Sociales, liberando de esta manera a la empresa de las funciones de Caja de Compensación.
- Exoneración a la empresa de obligaciones extralegales con los trabajadores contratados en el futuro.

Es decir, este COMPES intenta socavar, apelando al discurso de la eficiencia, los derechos y logros convencionales de los trabajadores. Amparados en este documento para limitar el alcance de estos acuerdos, y reducir el costo que esta liquidación, dado los acuerdos convencionales alcanzados, tendría para el Estado colombiano, el gobierno expidió el Decreto No.0035 del 3 de enero de 1992, emanado del Ministerio de Obras Públicas y Transporte, a través del cual la junta directiva de la empresa Puertos de Colombia ordenaba

“La supresión de los cargos desempeñados por servidores públicos” lo que “implica la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales y de la relación legal y reglamentaria de los empleados públicos” (Artículo No.2 del Decreto No.035 del 3 de enero de 1992). Sin embargo, el asunto más problemático es que, aparte de establecer una tabla para liquidar los salarios de los trabajadores que se pensionen aumenta el tiempo de trabajo necesario para la jubilación.

Este cambio es nodal por cuanto aumentaba el número de personas que debían ser indemnizadas y reducía el número de los que tenían la posibilidad de pensionarse al ampliar los tiempos de trabajo en la empresa, lo que desconocía de facto los acuerdos logrados dentro de la convención, que para ese momento ya había entrado en vigor. Esto significaba que de los 8850 trabajadores que, según el COMPES 2469, tenía de Puertos de Colombia en 1990, sólo 4850 tenían la opción de jubilarse, mientras que los restantes 4000 deberían ser indemnizados. El titular de esta noticia en el diario El Tiempo, uno de los periódicos más importantes de amplia circulación en el país, fue “Cae la Convención en Colpuertos” (eltiempo.com, 08/01/1992). La connotación política del hecho era profunda, porque con esto el gobierno marcaba un precedente sobre la manera en la que podía echar para atrás los acuerdos convencionales cuando, a su parecer, resultaban demasiado onerosos para el erario público, lógica que de seguro se extendería al sector privado derribando como un castillo de naipes las garantías laborales. Según el diario, “en la convención se establecía el factor 53 para la jubilación del personal (empleados públicos y trabajadores oficiales). Este consistía en el derecho a pensión cuando se tuvieran 40 años de edad y 13 de servicio a Colpuertos” (eltiempo.com, 08/01/1992). El cambio generado por el gobierno suponía que para pensionarse se debía tener 20 años de servicio de los cuales 10 debían ser en Colpuertos.

Cambio sustentado por el gobierno

en un concepto del Consejo de Estado, que señaló que el régimen de liquidación laboral en Colpuertos está prescrito en el artículo 36 de la Ley primera de 1991. Por lo tanto, no había cabida para que se estableciera en una convención laboral (eltiempo.com, 08/01/1992).

Esto significaba echar por tierra el esfuerzo y la estrategia que el sindicato se había planteado para prodigar una vejez digna a sus afiliados. La organización sindical de segundo nivel, es decir, FEDEPUERTOS contrató al abogado Marcial Silva para interponer una demanda contra este decreto ante la Corte Constitucional, quien a través de la sentencia No. 013 de 1995 declaró inconstitucional el artículo 6 del Decreto No.0035 de 1993. Y de hecho, el gobierno mismo, ya había elevado la consulta No.527 ante el Consejo de Estado sobre este tema, entidad que también conceptuó sobre esta materia a favor de los trabajadores al señalar que debía aplicarse la norma que estuviera vigente y que mejor favorezca a los trabajadores, que para este caso era la convención.

*Figura 5.2.2 Foto de Miembros de las Juntas Directivas Sindicales de Puertos de Colombia en Bogotá, 1991.*



Foto de miembros de las juntas directivas sindicales de Puertos de Colombia a la salida de reunión con el gobierno donde se negoció la liquidación de los trabajadores, en el mes de septiembre de 1991 en Bogotá. De izquierda a derecha aparecen: Eduardo Solís (Presidente de SINTEMAR Buenaventura), Marino Riascos Salazar (Abogado de SINTEMAR), Manuel Perlaza (Presidente de Sintramarítimo del puerto de Tumaco), Eduardo Pájaro (Secretario General del sindicato de Cartagena), Omar Niebles Anchique (Presidente del sindicato de Santa Marta), Javier Marrugo (Tesorero de sindicato de Cartagena), Ancelmo Gómez Alguedo (Presidente sindicato de Cartagena), al frente inclinado aparece Alejandro Solís Caicedo (Secretario de SINTEMAR). Fuente: Archivo SINTEMAR.

El ministro de transporte, Juan Felipe Gaviria, en el marco de las negociaciones de la última convención, que tuvo lugar en el 1991, se reunió con la junta directiva y les hizo, lo que Eduardo denomina como, “la gran propuesta”.

Se presento a la negociación y dijo les tengo propuestas para que todos ganemos, y fue allí que llega la gran propuesta, el por qué nosotros aceptamos la liquidación de la empresa (dice Eduardo Solís). ¿Y cuál fue el ejercicio que el gobierno hizo, para echarnos la ciudadanía encima? ¿Qué fue lo que el gobierno hizo para echarnos la

región encima? Y todo el manuscrito en donde el compañero, toda la gente de Buenaventura nos veía como feos y que teníamos que entregar esa empresa porque nos había hecho una propuesta para la ciudad de Buenaventura, para la ciudadanía para todo el mundo la gran propuesta. (Entrevista a Eduardo Solís, expresidente de la junta directiva de SINTEMAR en 1991, realizada el 3 de noviembre de 2022 en la Bocana, Buenaventura).

La gran propuesta consistía en que una parte de la empresa quedara en manos de los trabajadores, la empresa entraría al mercado de accionario y los trabajadores, afiliados a SINTEMAR podrían adquirir las acciones a un precio preferente de \$1000 pesos cada una. Y estas se podrían comprar con parte de la liquidación del trabajador. Así, por ejemplo, un trabajador cuya liquidación fuera por \$300.000 mil pesos, podía pedir que el 50% de esta se le entregara en acciones. La junta directiva del sindicato de Puertos de Colombia pidió el 51% de las acciones de la empresa para mantener el control, y el Estado aceptó ceder el 49% de las acciones para que fueran adquiridas por los trabajadores. Con este acuerdo se pararon de la mesa los miembros de la junta directiva de SINTEMAR y convocaron a finales de abril de 1991 a asamblea general a los trabajadores, en el colegio Pascual de Andagoya en Buenaventura, para explicar los términos de la liquidación de la empresa. Y en medio de la asamblea

Entonces, chistosamente un trabajador del Micay (un municipio del litoral Pacifico) dijo; “!yo quiero mi plata, la mía me la ran!” Y entonces como en Buenaventura, antes se ponía mucho apodo, entonces nos pusieron la mía me la ran, y todo mundo dijo “la mía me la ran, la mía me la ran”, y no pudimos hacer el acuerdo del 49%. Entonces la gente empezó a comprar aparte sus acciones. Trabajador que era más claro en la situación, comenzó a comprar sus acciones. Yo compré 600 mil pesos en acciones. Y

fuimos comprando algunos, pero cuando ya nos habíamos retirado (...). Entonces, las mismas empresas privadas que estaban en Colpuertos, comenzaron a comprar las acciones, acapararon las acciones y esos se quedaron con el puerto, y el trabajador se quedó sin nada, únicamente con su pensión. (Entrevista a Alejandro Solís, líder de base en 1983 y exsecretario de la junta directiva de SINTEMAR en 1990, realizada el 23 de noviembre en Ajupecol, Buenaventura).

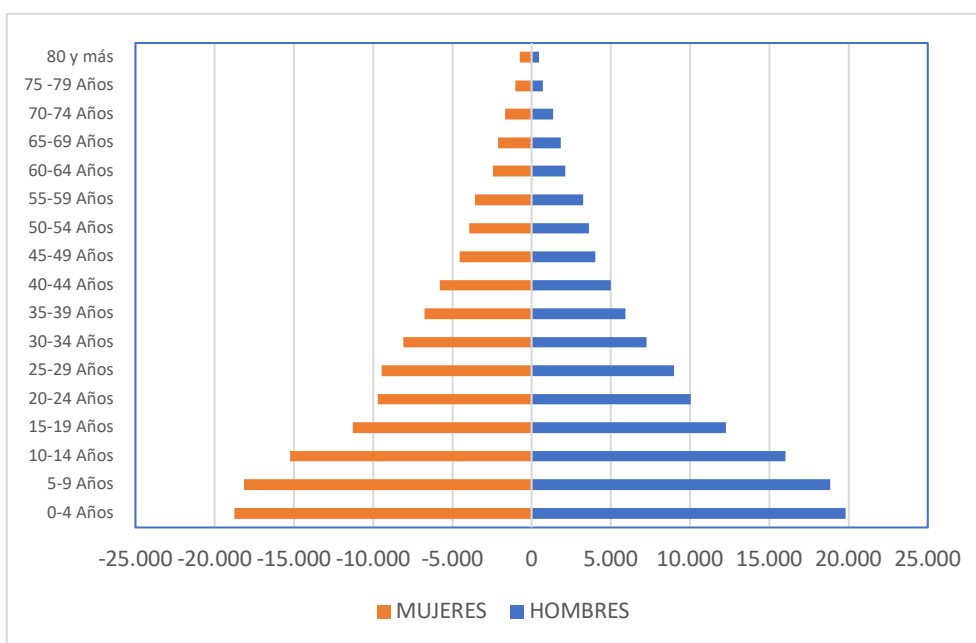
Es importante destacar que, lo audaz de esta propuesta también es evidencia del profundo interés que el gobierno de César Gaviria Trujillo tenía por liquidar a Colpuertos. En palabras del sindicalista portuario de Santa Marta, Omar Niebles Anchique, la expresión que utilizó Gaviria fue: “¡Se liquida, cueste lo que cueste!”. Esta oportunidad de participación accionaria, sin embargo, sólo fue aprovechada por un reducido número (72) de trabajadores afiliados a SINTEMAR, es decir, los del terminal de Buenaventura. La ausencia de una visión colectiva llevó a que no se valorara lo que significaba la empresa para la ciudad, para el futuro de sus hijos, para las próximas generaciones y se privilegió el interés particular inmediato que dio como resultado la pérdida total de la empresa. Mientras que en los terminales de la costa Atlántica como Santa Marta, Barranquilla y Cartagena, la miopía fue aún mayor y no hubo ningún interés ni de los trabajadores ni de los líderes sindicales por participar de estos paquetes accionarios.

### **Impacto Social de la Privatización**

Para 1990 la población en Buenaventura ascendía a 244.846 habitantes, el 50,4% tenía entre 15 y 59 años, esto significa que 123.497 personas se encontraban en edad productiva. Esta es una población bastante joven pues el 88.2% tiene menos de 50 años. El Puerto de

Buenaventura contaba, para ese entonces, con cerca de 5000 trabajadores de planta, y un trabajador portuario podía tener en promedio tres hogares por los que respondía. A esta cifra deben sumarse los turneros, que podrían ser el equivalente al 80% de la planta de los trabajadores fijos, es decir, cerca 4000 personas más. El promedio de hijos por trabajador (tanto fijos como turneros) estaba en 3 personas, lo que significa que cerca de 54 mil personas se beneficiaban de forma directa de las actividades económicas que se desarrollaban en el terminal marítimo de Buenaventura, esto representa el 22 % de la población de la ciudad. De ese tamaño era el impacto social que tenía la empresa Puertos de Colombia en Buenaventura.

Figura 5.2.3 Pirámide Poblacional de Buenaventura para 1993



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadístico “Buenaventura en Cifras 2010” de la Cámara de Comercio.

Por eso los días de pago, que eran el 5 y 20 para el personal a destajo y el 15 y el 30 para los trabajadores de rol fijo (personal administrativo), eran una fiesta en la ciudad. Había una importante circulación de recursos que se irrigaba a todo el comercio e implicaba desde la

compra de víveres, hasta el transporte urbano, bares, discotecas, prostíbulos, almacenes de ropa, calzado, plaza de mercado, entre otros.

Las debilidades formativas, de organización y de cohesión de las que adolecen los trabajadores, la mayoría de ellos campesinos migrantes de la ruralidad del Litoral Pacífico, y el hecho de que el sindicato mismo no hubiera realizado un mayor esfuerzo por cualificar políticamente a los afiliados y renovar sus cuadros dirigentes llevó a que el trabajador, incapaz de comprender las dinámicas tanto de la organización sindical como del funcionamiento del mercado accionario, optara por preferir la certeza que proveía el pago de su liquidación con dinero y no con las acciones. Quienes más conocimiento y preparación tenían, generalmente miembros de la junta directiva entendieron, aunque tarde, el negocio que tuvieron entre manos, y empezaron a comprar a un mayor precio estas acciones, pero al final el empresariado regional logró hacerse al control accionario de la empresa.

En la actualidad el 83% de las acciones pertenecen a empresas privadas y extrabajadores. Según Omar Niebles, exlíder sindical de Santa Marta, sólo 72 compraron paquetes accionarios. El 15% pertenece a la alcaldía de Buenaventura y el 2% restante al Ministerio de Transporte.

### **Experiencia de las Nuevas Organizaciones (El caso de SNTT)**

Tras el proceso de privatización de 1993 y la liquidación de la totalidad de los trabajadores de la empresa Puertos de Colombia se constituye la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A el 21 de diciembre de 1993 mediante la escritura No.3306, a quien el gobierno le entrega, mediante concesión, a través de la resolución No.1003 del 13 de septiembre de 1993, emitida por la Superintendencia General de Puertos, la administración de las instalaciones portuarias en Buenaventura, inicialmente por un periodo 20 años que luego fue prorrogado, antes de cumplirse el tiempo inicial, por 20 años más.

El ingeniero José Limdbergh Viveros, quien había fungido como antiguo asesor del sindicato de SINTEMAR en su lucha por evitar la privatización, y quién también aspiraba a quedarse con la concesión portuaria, interpuso un recurso de reposición el 13 de diciembre de 1993. Finalmente, el tema se resuelve en tiempo expres, como pocas veces sucede con el Estado, mediante la resolución No.1357 del 17 de diciembre del mismo año emanada de la Superintendencia General de Puertos que asignó definitivamente la concesión a la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A. Este contrato, “otorga al concesionario el derecho para ocupar y utilizar en forma temporal y exclusiva las playas, los terrenos de bajamar y zonas accesorias” (Contrato de Concesión Portuaria No.009 de 1993). La función principal es

Administrar el Puerto de Servicio Público de Buenaventura., la inversión en la construcción, mantenimiento, expansión y modernización del mismo, la prestación de servicios directamente relacionados con la actividad portuaria (...).

Prestar servicios portuarios y permitir la prestación de servicios por parte de otros operadores dentro de las instalaciones, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales y normas técnicas elaboradas por la Empresa, entre otras y conforme al contrato de concesión No.- 009 firmado el 21 de febrero de 1994, en el numeral 12.19 inicialmente limita a la SPRB la operación como Operador Portuario, sin embargo, establece que la SPRB como concesionaria podrá prestar el servicio de almacenaje y ser responsable de operar hasta el 40% del total del área de almacenamiento cubierto y el 40% del área de almacenamiento descubierto... el concesionario por sus propios medios o subcontratando para su operación los servicios de un operador portuario, bajo su responsabilidad. Lo que se traduce en una excepción a esa limitante de actuar como operador (Resolución CGPIV No.144 del 18 de mayo de 2021, p.6).

Este nuevo operador asume la responsabilidad de la totalidad de las maniobras que se realizan en el puerto, sin embargo, lo que se empieza a ver con el tiempo es un creciente proceso de tercerización de lo que constituyen funciones sustantivas o propias de la actividad portuaria y que según la cesión no podrían ser tercerizadas por ser tareas misionales.

En relación con esta limitación el artículo No.63 de la Ley 1429 de 2010 establece que el personal requerido en toda institución o empresa pública o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado (CTA) que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. En la normatividad colombiana la intermediación laboral es definida en el artículo 1 del Decreto 2025 de 2011, como “el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones, actividad que es propia de las empresas de servicios temporales”, Además el artículo No.71 de la ley 50 de 1990 también se refiere a este tema.

En el caso del contrato de concesión otorgada a la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, se establece en el literal 12.21 que tanto la vigilancia portuaria, los servicios públicos y la recolección de basuras correrán por cuenta del concesionario. Sin embargo, la Resolución CGPIV No.144 del 18 de mayo de 2021, revela que esta labor la venían desarrollando algunas cooperativas de trabajo asociado o CTA, algunas de las cuales eran la CT.A. NUEVO PORVENIR C.T.A, NUEVO AMANECER CTA, NUEVA CALIDAD C.T. A, CALDAD Y SERVICOOOP C.T. A, Y MANOS DEL FUTURO (p.6). Aspecto que fue verificado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social a través de una visita que hiciera al terminal marítimo, el 2 de mayo de 2012, en atención a denuncias interpuestas por la Unión

Sindical de Buenaventura. Y así mismo se hizo con algunas de las actividades misionales como la gestión de contenedores.

Es en éste aspecto que los artículos 17 del Decreto 4588 de 2008 y 7 de la Ley 1233 de 2008, han fijado límites para las cooperativas de trabajo asociado, entre ellos, la prohibición de actuar como empresas de intermediación laboral, y de disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión, previéndose también por parte del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008 que el contratante pueda intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.

Los antecedentes, de lo ocurrido durante el tiempo de Colpuertos, se encuentran en la memoria institucional y se genera una dinámica de desconfianza, persecución y exclusión de todas las formas de organización sindical dentro de la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura. Entre 1990 y 2010 estuvo prácticamente proscrita toda forma de organización sindical. Durante este periodo se privilegia la contratación a través de figuras como las cooperativas de trabajo o las empresas asociativas de trabajo que son, en realidad, formas de tercerización, expresamente prohibidas en la ley y que desplazan los riesgos laborales y los costos de las cargas prestacionales directamente a los trabajadores afiliados en estas formas de organización y que, además por su misma naturaleza jurídica, están impedidas para configurar organizaciones de orden sindical. Entre 1993 y 2010 la precarización en las formas de contratación, hacen carrera en la Sociedad Portuaria Regional, ante el silencio cómplice del Estado colombiano que, a pesar de las múltiples denuncias, parece ignorar las arbitrariedades.

Esto será así hasta la llegada del Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (SNTT), que se crea como

sindicato de rama en el año 2008 en el marco del V congreso de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Este constituye en la actualidad el sindicato que más trabajadores del sector portuario congrega en Buenaventura, con alrededor de 3657 afiliados de las diferentes empresas que operan en la ciudad. Su llegada significó un cambio en las formas de contratación y fue el momento en el que las voces de los trabajadores empezaron a ser escuchadas nuevamente, gracias a las huelgas impulsadas.

Esta organización lideró una importante huelga contra la empresa Terminal de Contenedores de Buenaventura (TCBuen), que se extendió por espacio de 16 días buscando mejores condiciones laborales, además logró el reintegro de 58 trabajadores que habían sido despedidos.

Dos elementos han orientado la lucha de este sindicato, de un lado alcanzar la formalización laboral oponiéndose radicalmente a los procesos de tercerización que han engendrado dramáticos procesos de precarización, en detrimento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias violando de manera clara la el artículo No.71 de la ley 50 de 1990 que de forma expresa prohíbe la tercerización laboral. Crear conciencia política en los trabajadores sobre la importancia de la sindicación y fortalecer financieramente a los sindicatos para acompañar de mejor manera a los trabajadores que se encuentran por fuera del mercado laboral formal. Aspectos estos que jamás hicieron parte de la agenda del antiguo SINTEMAR.

## **CAPITULO VI**

### **EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT) COMO MECANISMO DE MEDIACIÓN EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES EN EL ESTADO CORPORATIVISTA.**

El principal mecanismo institucional, que opera dentro del modelo corporativista, para la concreción de los objetivos misionales en la organización sindical es la figura de los contratos colectivos de trabajo, también conocidos como convención colectiva en Colombia.

En términos generales los contratos colectivos de trabajo apuntan a generar garantías y bienestar al trabajador y su familia a través de la regulación de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Sin embargo, como señalan Gernigon, Odero y Guido, factores como la globalización y el desarrollo tecnológico han permitido la emergencia de “altos niveles de desempleo y la expansión de la economía no estructurada, de la subcontratación y de varias formas atípicas de trabajo dependiente (donde es más difícil la sindicación)” (2000, p.37).

La capacidad de negociación de las organizaciones sindicales se ha visto especialmente menguada debido, entre otros, a los condicionamientos derivados de las instituciones de Brettons Woods, como el Banco Mundial, y el Fondo Monetario Internacional quienes a través de los planes de restructuración contribuyeron a crear el andamiaje normativo para la flexibilización laboral. Condición exigida como requisito para participar de los procesos competitivos y de la integración económica que suponía la globalización. Para Gernigon et al, “la flexibilización y la desregulación del trabajo han propiciado la negociación colectiva empresa por empresa” (2000, p. 37) en detrimento de las negociaciones por actividad económica (sectorial) socavando las posibilidades de generar acciones articuladas por ramas de la producción.

Según el espíritu de lo propuesto por la OIT en esta materia, ya desde 1949 se reconocía como un derecho tanto la negociación colectiva como la libertad de sindicalizarse.

Las pautas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para ser viable y eficaz parten del principio de independencia y autonomía de las partes y del carácter libre y voluntario de las negociaciones; abogan por la menor injerencia posible de las autoridades públicas en los acuerdos bipartitos y dan primacía a los empleadores y sus organizaciones y a las organizaciones sindicales en tanto que sujetos de la negociación (Gernigon et al, 2000, p.37).

### **6.1 El Contrato Colectivo de Trabajo en México**

En el caso de México, esta figura se incluyó por primera vez en la “Ley Federal del Trabajo (LFT), que inició su vida legal el 28 de agosto de 1931” (Puig, 2003). Según De la Cueva (1966) las leyes laborales de Veracruz y Yucatán fueron el prototipo para la Ley Federal de Trabajo de 1931 (citado en Ruíz, 2020, p.106). Ley en la que se reconoce el trabajo, los contratos colectivos, la libertad de asociación, la jornada de ocho horas, los descansos, las huelgas, entre otra multiplicidad de prerrogativas a los trabajadores. Para De Buen esta ley tiene su origen en la reglamentación del artículo 123 de la Constitución Federal. Artículo en el que a su vez quedaron recogidos los ideales que pregonaba el Partido Liberal mexicano, y que habían sido impulsados por los “célebres hermanos Flores Magón, oaxaqueños que, con Juan Sarabia Villarreal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante dieron a la revolución la gesta heroica de 1910 el sentido social, inspirándose en los principios de la Segunda Internacional” (Ruíz, 2020, p. 101). Este sentido social se expresaba en el reconocimiento de derechos como la

Protección a los destajistas, prohibición del empleo de menores, las condiciones laborales con seguridad e higiene, los pagos de los salarios en dinero efectivo, entre otros que privilegiaban en cuanto a preferencia al trabajador mexicano de los extranjeros en los empleos, pero sobre todo el descanso semanal (Ruíz, 2020, p. 101).

El correlato de las convenciones es la huelga, el principal mecanismo de presión del que disponen los trabajadores para lograr sus fines ante la ausencia de voluntad de los patrones para negociar. No está demás señalar que el Derecho a la huelga ha sido reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8 en el numeral 1 literal d, en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948 en su artículo 27, en la Carta Social Europea de 1961 en su artículo 6 literal 4, y en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988 en el artículo 8 numeral 1 literal b.

En un recuento histórico de los procesos de cambio que permitieron dar origen a la Ley Federal de Trabajo, señala Ruíz que, en el párrafo XVIII del artículo 123 de 1917 se estableció que “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital” (2020, p.104) y agrega que “será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo” (p.104).

Esto significa que desde 1917 ya se reconocía en México tanto el derecho de libre asociación como el derecho a la huelga, o dicho de otra forma, el modelo de Estado corporativo reguló la protesta social en lo relativo al mundo del trabajo y al hacerlo estableció un conjunto de mecanismos institucionales a través de los cuales construyó su propio interlocutor frente a los conflictos asociados con la organización de la fuerza de trabajo y la

producción. Para este efecto se realizó una reforma, en este mismo párrafo del artículo 123, el 31 de diciembre de 1938. El texto agregado señala que “*cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores*”, es decir, que en términos generales, como sugiere Ruiz, la declaración de la huelga requiere que sea aprobada por la mayoría de los trabajadores, lo que en la práctica significa que “los sindicatos minoritarios no son garantía representativa” (2020, p.105), de esta forma el Estado construye sus propios interlocutores para dirimir los conflictos derivados de la organización del trabajo.

En su artículo No.242 señaló “la obligación del registro de los sindicatos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Departamento del Trabajo, señalando una serie de requisitos, como el acta constitutiva, el acta de asamblea y los estatutos” (p.106) instituyendo así un procedimiento para otorgar este reconocimiento legal como interlocutor válido ante el Estado para negociar las condiciones de trabajo de su gremio. Sin embargo, esta ley establecía en el artículo No. 249 el impedimento para que los sindicatos intervinieran en asuntos religiosos y políticos, desarrollara actividades con ánimo de lucro, o violentaran la libertad del trabajador al obligarlos a afiliarse o fomentar actos delictivos (Ruíz, 2020, p.107).

Hacia 1940, señala Ruíz, las protestas y movilizaciones sindicales logran que se reforme la Ley para permitir la participación de las asociaciones sindicales en política, pero esa reforma resultó insuficiente. El 1 de mayo de 1970 se modifica la Ley Federal de Trabajo de 1931 y se incluye “el Título Séptimo, que se denomina De Las Relaciones Colectivas con VIII capítulos; el primero trata de las coaliciones; el segundo, de los sindicatos, federaciones y confederaciones” (p.108). Una modificación importante es la ocurrida en el artículo No.377 de donde es eliminada la sanción administrativa. Esto significa que no puede ser suprimida la organización sindical por vía administrativa aún si es opositora al gobierno de turno o

incluso si incumple sus obligaciones sindicales. Lo que les otorgaría un alto nivel de autonomía. Esta reforma, sin embargo, trae consigo un retroceso importante, pues

El artículo 58 de la Ley reglamentaria del artículo 123 de 1931 mencionaba que el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados se determinaba como obligatorio. Con la reforma a esta ley, el artículo 388 restringe este derecho de negociación colectiva únicamente a los sindicatos mayoritarios; es decir, al que contenga la mayoría de los trabajadores (Ruíz, 2020, p.109).

La introducción de este mecanismo debilitó la capacidad de los sindicatos minoritarios para definir las condiciones contractuales de su gremio, y quedaron supeditados a la capacidad de negociación e intereses, de los sindicatos más grandes o mayoritarios, como en el caso de la CROM o la CTM, lo que les permitió consolidar un mayor poder político y construir alianzas más fuertes con el gobierno de turno. De ahí que los sindicatos funcionen más como partidos que como agremiaciones cooperativas. En este modelo, para la legitimación o aprobación de los contratos colectivos de protección laboral, no era necesario que el dirigente sindical acreditara que verdaderamente representaba a los trabajadores, así como tampoco se requería comprobar que los trabajadores conocían y aprobaban estos contratos. La negociación de estos contratos se reducía a una pequeña camarilla de dirigentes sindicales que no estaba obligada a rendir cuenta a las bases sobre las decisiones que tomaba en nombre de sus representados. Lo que engendró un poder descomunal en estos liderazgos sindicales que, en algunas ocasiones, ponían en aprietos a los empresarios, pues un pequeño grupo de sindicalistas podía detener la producción sin siquiera consultar con las bases si ir o no a huelga. Los empresarios entendieron que era más fácil mantener contenta a esta pequeña clientela que al conjunto de la fuerza laboral, así se va tejiendo complejas estructuras

clientelares destinadas a generar beneficios particulares a los líderes sindicales en detrimento de los intereses de los trabajadores para favorecer, generalmente, al empresario.

Por ello, en 1965, el jurista mexicano, especialista en derecho laboral, Néstor De Buen escribía un texto titulado “Los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección” en el que realiza una demoledora crítica al liderazgo sindical tradicional cuyo desarrollo se da durante el periodo postrevolucionario bajo el amparo de los gobiernos priistas. A estos sindicatos les denomina como “sindicatos *charros*<sup>5</sup>”.

Lo que se pone de manifiesto en esta crítica es el hecho de que las relaciones políticas construidas durante el periodo priista comprometieron de forma grave la independencia de las organizaciones sindicales respecto de las relaciones obrero patronales. En este aspecto guarda mucha relación con lo acontecido en Colombia. Para Enrique de la Garza muchos de los estudios realizados sobre el movimiento obrero en México, han estado permeados por “el supuesto de una vocación democrática en el proletariado como condición necesaria para que cumpliera con un destino histórico” (1986, p.91), vocación que, claramente, se vería comprometida bajo el modelo corporativista. Pues la ausencia de independencia en la dirigencia sindical lleva a que los contratos colectivos de trabajo, que constituyen la materialización de las relaciones obrero patronales, lejos de defender y favorecer los intereses de los trabajadores, terminaron por privilegiar los beneficios del empresariado y una pequeña élite sindical. Por esto señala De Buen:

---

<sup>5</sup> Aludiendo a cierto incidente en el que el líder sindical oficialista Alfonso Ochoa Partida, en 1948 con el apoyo del aparato estatal se toma la representación de sindicato ferrocarrilero para favorecer, a través de este, las políticas económicas que pretendía implementar el presidente de ese entonces Miguel Alemán Valdez. De ahí en adelante este evento se convierte en ejemplo claro de la forma como la dirigencia sindical subordinada al poder conspira en contra de los intereses de los afiliados. El señor Ochoa practicaba las artes charras, es decir, esto de ser jinete, debido a esta relación se acuña la expresión del charrismo sindical. De manera que los actos de traición sindical se consideran como “charradas”.

Uno de los temas fundamentales del derecho colectivo del trabajo consiste en la posibilidad más que frecuente de que las empresas convengan con un sindicato, sin la previa consulta con los trabajadores, la celebración de un contrato colectivo hecho a la conveniencia empresarial, que asume todas las formas legales y cuyo objetivo principal es evitar que un sindicato independiente pretenda celebrar un verdadero contrato colectivo de trabajo en condiciones favorables a los trabajadores, generalmente, por la vía de un emplazamiento a huelga (2015, 109).

Aunque el contrato colectivo de trabajo y protección es un mecanismo previsto en la Ley Federal del Trabajo para proteger tanto los derechos de los trabajadores como de los empresarios, las dinámicas instauradas durante el periodo priista llevaron a que esto no se cumpliera, especialmente cuando se trataba de los trabajadores. Pues, según De Buen, esta ley tiene una “vocación proempresarial” que es promovida por las autoridades laborales lo que sumado a “un sindicalismo corporativo (que favorece a las corporaciones empresariales), el cual goza de las simpatías del Estado y cuenta con mecanismos legales que lo hacen posible” (2015, p.109) llevaron a que los trabajadores quedaran en una situación de virtual desprotección en el aspecto más importante, el derecho al pleno empleo.

La normatividad mexicana permite que se pueda establecer con los representantes sindicales de un gremio un contrato colectivo tipo que sirve como base para definir las condiciones salariales y de trabajo de los obreros de ese sector. Si el proceso lo realiza un sindicato a fin al empresariado ya los otros sindicatos independientes, que surjan después, están abocados a los parámetros contractuales que fueron “concertados” con el sindicato mayoritario. Aunque los sindicatos independientes, que no estén de acuerdo con estas condiciones, puedan demandar el contrato colectivo de trabajo y protección el problema es

que este proceso debe surtirse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que es también el ente encargado de la aprobación de los contratos colectivos de trabajo.

Hasta la reforma laboral de 2017 la democracia sindical no estaba garantizada, pues el proceso de designación de los líderes sindicales no incluía el voto libre, directo y secreto (Ruíz, 2020, p.105). La más reciente modificación de la Ley Federal de Trabajo que se realizó en 2019 permitió la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, entidad que reemplaza en sus funciones a la antigua Junta de Conciliación y Arbitraje. Pero también establece un nuevo procedimiento que intenta fortalecer los procesos democráticos al interior de las organizaciones sindicales.

Según datos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para el mes de noviembre de 2021 habían registrados en México 1390 sindicatos, que agremian a 950.221 trabajadores. Y se habían legitimado o legalizado un total de 2,029 contratos colectivos de trabajo.

## **6.2 El Contrato Colectivo de Trabajo en Colombia**

En el caso de Colombia, las primeras organizaciones obreras van a aparecer a finales del siglo XIX y van a tomar fuerza hacia la década del 20, su impulso más importante va a estar relacionado con el surgimiento del Partido Socialista Revolucionario que, motivado por lo que significó la revolución rusa, va a estimular procesos de organización y protesta en el país. Entre 1924 y 1929 las organizaciones sindicales se agremiaron en la Confederación Obrera Nacional que, en 1937, se convertiría en la Central de Trabajadores de Colombia (CTC) impulsada por los gobiernos liberales. En 1929 tras un intento fallido de insurrección el Partido Socialista Revolucionario va a desaparecer para dar paso al Partido Comunista Colombiano (PCC).

El final de la década del 30 va a traer varios cambios importantes para el movimiento obrero, por un lado, el auge del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones, que permitió dar inicio al proceso de masificación de la fuerza de trabajo, es decir, permite la emergencia de una clase obrera vinculada al sistema fabril, un aumento de las organizaciones sindicales, y la afiliación del PCC a la Internacional Socialista, que permitió estimular procesos de protestas sindicales importantes en el país, demostrando un poder de movilización importante a la sociedad colombiana. Su institucionalización obedeció más a una estrategia para evadir el conflicto político que a un verdadero reconocimiento de su importancia para el proceso productivo.

La legislación colombiana a través de la ley 6 de 1945 permitió la organización en estructuras sindicales, tanto a los trabajadores como a los empleadores, estos últimos pueden constituir sindicatos patronales, pero también estableció las condiciones para las convenciones de trabajo o contratos colectivos en Colombia. Esta ley sentó las bases del derecho laboral en el país, su inspiración parece encontrarse, sin embargo, en los trabajos del mexicano Mario de Cueva cuyo influjo contribuyó al desarrollo del derecho laboral en América Latina.

En el caso de Colombia este derecho laboral se concretó en la formulación en 1961 de la ley 141, mejor conocida como el Código Sustantivo de Trabajo, que en su artículo No.12 reconoce, de manera expresa, los derechos de asociación y huelga a los trabajadores. No está demás recordar que la constitución de 1991 reconoce en su artículo No. 39 el derecho de los empleadores y los trabajadores a asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. De manera más específica el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo No.354 establece los mecanismos para la protección de estos derechos.

Los procesos de negociación entre el gobierno y los empresarios con los sindicatos se dan mediante lo que se conoce como la concertación sindical a través de la cual se definen las condiciones en las que se llevan a cabo los contratos de trabajo que son renegociadas cada dos años, al igual que en México. Estas condiciones se expresan en la materialización de las famosas convenciones o contratos colectivos, para cuya defensa, en el numeral cuatro del literal 3 del artículo 374 se reconoce el derecho a la huelga. Sin embargo, para ello deben cumplirse unas condiciones especiales:

- Haber agotado la vía de la negociación directa, entre el empleador y los representantes de los trabajadores.
- Debe hacerse una asamblea en la que los trabajadores de forma mayoritaria deben votar a favor de la huelga.
- Debe levantarse un acta de este evento y notificar con tiempo al empleador.

Al igual que en la legislación mexicana los sindicatos colombianos<sup>6</sup> tienen prohibido, intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, tampoco pueden hacerse representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales, ni subvencionar partidos políticos o cultos religiosos o lanzar, oficialmente, candidaturas a cargos de elección popular. Sin embargo, esto no ha impedido el influjo partidista dentro de las organizaciones sindicales.

La concertación sindical, dicho sea de paso, permite reducir el número de actores autorizados o reconocidos como representantes de las mayorías para participar de la negociación. Y lo que se busca es esencialmente generar procesos de consenso a través de los

---

<sup>6</sup> En el caso de Colombia los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades lucrativas según lo establece el artículo 355 de la ley 141.

cuales se logre evitar el conflicto. Esta pequeña cofradía, que es la única habilitada para participar de la negociación, puede ser fácilmente cooptable, y abandonar las banderas de la lucha sindical. Con frecuencia estas fueron las quejas al interior de las organizaciones sindicales frente a sus líderes, que consideraban habían traicionado las banderas de la organización. Desde este periodo en Colombia, la definición, por ejemplo, del salario mínimo; que suele ser uno de los temas de mayor controversia, es definido en una mesa de negociación de la que participan los gremios económicos, los sindicatos y es presidida por el gobierno a través del Ministerio de trabajo. En el marco de estas negociaciones también se han tejido fuertes relaciones políticas que han permitido, en algunos casos, jugar un papel importante en las contiendas electorales.

Este corporativismo de Estado, que opera en Colombia, genera una estructura mixta que permite a particulares el manejo y asignación de bienes públicos. De hecho, algunas organizaciones privadas como, por ejemplo, organizaciones gremiales como La Federación Nacional de Cafeteros, las asociaciones de ganaderos como FEDEGAN, o de agricultores como la Sociedad de Agricultores de Colombia SAC (donde hay grandes terratenientes), reciben recursos del Estado que son invertidos según sus propios intereses.

En el caso de los sindicatos, las Cajas de Compensación Familiar recaudan las contribuciones parafiscales (una suerte de impuesto a la nómina), cuyo destino es definido de manera conjunta entre el empleador y los representantes sindicales, esta inversión debe estar orientada a generar una mayor oferta de servicios para el trabajador y su familia en temas como educación, vivienda y recreación. A nivel de la estructura del Estado, una de las instituciones más nuevas que funcionan en las gobernaciones son las juntas mixtas (en las que participan el Estado, entidades privadas y organizaciones sociales) como los Consejos Departamentales de Ciencia y Tecnología (Codecti) cuya función es verificar que los proyectos de ciencia y

tecnología estén ajustados a las políticas y metas regionales, pero también tienen la facultad de asignarles recursos para su financiamiento, éstos provienen de los excedentes generados por la actividad minera del país y se les conoce como recursos de las regalías.

Este mecanismo ha permitido también que muchos servicios que debería prestar el Estado sean prestados por particulares, de manera que estos terminan desempeñando funciones públicas a través de figuras como las asociaciones o corporaciones mixtas que, desde finales de los años sesenta, se encuentran presentes en el ordenamiento institucional de muchos estados latinoamericanos. Este modelo encuentra su mayor amenaza en el fortalecimiento de la democracia, en la ampliación de la pluralidad de actores que puedan entrar a participar y exigir el establecimiento de procesos claros y transparentes para el manejo y asignación de los recursos públicos. Este conjunto de elementos da forma al marco institucional en el que emerge y desarrolla el mercado laboral, no solo en Colombia, sino también en México y América Latina.

## CONCLUSIONES

### **Transformaciones en el rol de la organización Sindical.**

A pesar de la abundante bibliografía sobre los procesos de flexibilización en el mercado laboral, y sobre el debilitamiento de la organización sindical como consecuencia de los cambios generados por el nuevo orden económico mundial creado por la globalización, son menos comunes los trabajos que intentan explicar las estrategias de adaptación y respuesta que la organización sindical se ha planteado para hacer frente a estas nuevas realidades institucionales, que parecen poner en cuestión el derecho a asociación de los trabajadores. Y son aún menos los que explican esto desde las perspectivas de las organizaciones sindicales de trabajadores portuarios en América Latina. Ante el estado actual de cosas, algunos autores ven esto como una tarea casi desesperada y ya han predicho la "desaparición" del movimiento obrero como una fuerza importante de la cohesión social y la representación de los trabajadores (por ejemplo, Castells 1997: 354) en el contexto de la globalización.

Aspecto que parece reafirmarse con la creciente reducción en las tasas de sindicación global. Al menos así parecía hasta el 2020 cuando el Covid 19 obligó a tomar un conjunto de medidas que se tradujeron, en muchos casos, en una serie de vulneraciones de los derechos de los trabajadores. Esto pasó a nivel global y llevó a que los trabajadores del país más capitalista del mundo, empezaran a ver en el sindicalismo un mecanismo expedito para proteger sus derechos. Un hito importante en este resurgir del espíritu por la sindicación lo constituye el establecimiento del primer sindicato, el 9 de diciembre de 2021, en Starbucks, una de las compañías insignes del capitalismo norteamericano. Al finalizar el 2021 en 200 de estas tiendas

se había votado a favor de la sindicación (theguardian.com 31/07/2022). La precarización en las condiciones laborales producto de la pandemia desencadenó dos fenómenos importantes en los Estados Unidos y algunos países del norte global, estos son: la “gran renuncia” que para algunos autores es la respuesta ante la desilusión generada por la deslealtad del sistema productivo que lleva a los jóvenes a reconsiderar sus alternativas dentro del mercado laboral. Y por otro, el auge de las organizaciones sindicales. La tasa de sindicación que para la principal economía del mundo, en 1983, era del 20.1% había caído en 2019 al 10.3%, sin embargo, en el 2022 “la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) notificó un aumento en las peticiones de elecciones sindicales del 58%, al pasar de 1.197 a 1.892” (theguardian.com 31/07/2022). Esto es importante porque en Estados Unidos, muchas de las grandes empresas tenían fuertes políticas antisindicales, como se logró demostrar en los casos de Starbucks y Amazon. Vieja práctica ampliamente presente en el empresariado latinoamericano que vulnera el derecho de asociación. La importancia de referenciar el tema en Estados Unidos es que lo sucedido ahí puede llegar a marcar una tendencia a ser seguida por los países del sur global.

No está de más recalcar que, junto al derecho al trabajo se encuentra el derecho a la asociación, por supuesto, este es un derecho universal. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, establece en su artículo No. 20, en el primer numeral, que “toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”. Este derecho es ratificado por todos los estados americanos y es recogido en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” adoptada en 1969, que en su artículo No.16 reconoce la libertad de asociación, al respecto señala en su numeral primero que “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole”. Al ser éste

un derecho universal significa que aplica tanto para los empresarios que se asocian en organizaciones empresariales o gremiales como para los trabajadores que se organizan sindicalmente. Por esta razón señala De la Cueva (1970) que

el derecho de asociación es un derecho amplio que puede ejercer cualquier persona por un motivo o causa que comparta con otra u otras personas, y éste abarca al de sindicalización, el cual tiene como finalidad la elevación de la calidad de vida y de la propia persona humana, abarcando aspectos de naturaleza económica, en pro de la igualdad para los trabajadores, mediante un contrato colectivo (en Bouzas et al, 2015 p.145).

Mientras que en el México posrevolucionario hubo un interés manifiesto del Estado por organizar y aglutinar la fuerza de trabajo, esto no sucedió así en el caso de Colombia, donde se tejió un discurso estigmatizante del sindicalismo al vincularlo a la izquierda y desde ahí, en una primera etapa, se persiguió y vulneró éste como derecho. Algunos sectores de la sociedad colombiana, e incluso del Estado, vincularon a través de sus discursos institucionales a la organización sindical con la revolución rusa y, por extensión, con el comunismo y con los grupos guerrilleros. En entrevista a José A. Montalvo, ministro de Industria y Comercio de Colombia, en abril 19 de 1928 este manifestaba lo siguiente sobre el movimiento obrero:

"Estoy convencido de que el comunismo en Colombia está listo a estallar. En mi último viaje a la costa me convencí de la veracidad del movimiento, y aun sorprendí alarmantes circulares bolcheviques entre los trabajadores de las bananeras, los braceros de los distintos puertos, los obreros de los ferrocarriles y aduanas, los cuales se reunían de noche para tratar de la formación de los comités..." (citada por Ignacio Torres G., 1973, Vol. IV, pp. 77-78 en Archila, s.f, p. 51).

Con frecuencia, expresiones como “las marchas están infiltradas por la guerrilla”, “la protesta esta presionada por la guerrilla” se usaron como estrategias para deslegitimar las reclamaciones obreras, y llevaron a que alrededor de la acción sindical se generara un manto de duda por su supuesta relación con la insurgencia o el comunismo. De ahí que la protesta sindical se viera como un mecanismo para la implantación de los principios comunistas que hacían parte de la estrategia de penetración rusa. Estos estigmas llevaron a generar desconfianza y actitudes reaccionarias en la sociedad colombiana (especialmente conservadora), caracterizada por tener un fuerte pensamiento de derecha, frente a los intereses que en realidad defendía la organización sindical. Una situación similar tuvo lugar en toda América Latina, en la que el fantasma del comunismo, alimentado por la propaganda norteamericana agenciada por el programa de la “Alianza para el Progreso”, se convirtió en la mayor fuente de temor del sector empresarial y de la sociedad en general.

Por ello, en muchas empresas, se prohibía de manera informal la vinculación a los sindicatos. La persecución sindical se convirtió en una práctica rutinaria tanto de los empresarios como del Estado. “En los últimos treinta años la representación sindical se ha enfrentado a una serie de retos asociados a los cambios tecnológicos, organizacionales y a las nuevas formas de contratación” (Alvarado y Mesa, 2017, p 3). Lo que sumado a la incapacidad de la organización sindical para atemperar sus metas y objetivos a las nuevas realidades que el proceso de globalización fue creando, con relativa celeridad, ha llevado a que esta instancia de intermediación se haya ido debilitando de manera importante. Según datos de la OCDE,

la densidad sindical se redujo de un nivel de 29,2% en 1985 a 17,1% en 2013 en las economías avanzadas. Para el caso particular de Colombia, la densidad sindical se estima por parte de la OECD en 9,2% y se ubica en el extremo inferior de los países

miembros de esa organización, por debajo incluso de Chile y México. (Alvarado y Mesa, 2017, p 3).

La incapacidad de la organización sindical para incorporar dentro de las agendas de lucha muchas de las demandas de la sociedad, y en especial, en países como los latinoamericanos en los que los niveles de informalidad están por encima del 50% obligan a que en estas luchas incorporen la defensa de los intereses de los trabajadores informales, para los que este proceso, en la mayoría de los casos, les resulta ajeno. Y finalmente, la incapacidad para generar rápidamente, en medio del auge del proceso de globalización, estrategias de articulación y trabajo colaborativo transnacional, para lograr respuestas coordinadas frente a la presión de los grandes capitales. Pero esta es claramente una tendencia global en aumento, según Alvarado y Mesa, para el 2017,

En los países de la OCDE, el 17,1% de los empleados son miembros de un sindicato, cifra que está significativamente por debajo del registro observado en 1985. Al desagregar los datos por países, se observa una heterogeneidad considerable: mientras que en Estonia la densidad sindical es 6% y en Estados Unidos y Francia se ubica por debajo de 12%, en países como Islandia, Dinamarca y Suecia esta cifra es superior al 65% (2017, p. 3).

Para Alvarado y Mesa las cifras de afiliación sindical son mayores en los países en los que los sindicatos son los encargados de administrar los beneficios de protección contra el desempleo, y argumentan que en la medida que han entrado empresas privadas (vendedoras de seguros) a ofrecer estos seguros ello también ha contribuido a debilitarlos, pues no necesitan la membresía sindical para obtener el beneficio. Según los autores, los trabajadores de mayor

edad son los que más afiliación presentan, mientras que por nivel educativo son los trabajadores de alta y mediana educación los que más tienden a sindicalizarse (2017).

El detrimento de la densidad sindical en los últimos treinta años ha sido generalizado en todos los países, con la única excepción de Islandia, Bélgica y España. Los determinantes detrás de la caída en la actividad sindical están relacionados con cambios tecnológicos y organizacionales, la globalización, la pérdida de participación del sector industrial en la actividad económica, las nuevas formas de trabajo y el envejecimiento de la población (Alvarado y Mesa, 2017, p 4).

Todos estos elementos han llevado a reducir la densidad sindical en la mayoría de los países. Pero en el caso de Colombia ha sido aún más dramático. Según Urrutia (2016),

la densidad pasó de 13,4% en 1965 a 4% en 2012. Estas cifras difieren de las estimadas por la OCDE, de acuerdo con la cual la densidad sindical estimada para Colombia en 2014 es de 9,2% del total de trabajadores asalariados (incluyendo formales e informales) (Alvarado y Mesa, 2017, p 4).

Para 2019 la tasa de sindicación en Colombia, cayó al 4.8%, mientras que, para México, en el 2020, era del 13.2%. Considerando la tendencia post Covid 19 generada producto de la pandemia en los Estados Unidos, no sería raro que en los próximos años por venir se vea un aumento en estos porcentajes. Las dinámicas impulsadas por el proceso de globalización durante los últimos 30 años han significado el virtual debilitamiento de la organización sindical como poder político, amenazando la permanencia del esquema corporativista, que habría venido funcionando en las democracias latinoamericanas. Sin embargo,

A pesar del debilitamiento generalizado y de que sólo una minoría de los trabajadores en el mundo está afiliada a un sindicato, esta modalidad organizativa no dejó de ser la

principal forma de representación de los intereses de los trabajadores ni fue reemplazada por las nuevas expresiones de acción colectiva e interlocución con los empleadores que emergieron en las últimas décadas (Bensusán y Subiñas, 2014, p. 57).

Ante los actuales avatares que la organización sindical enfrenta está sin duda llamada a reevaluar su rol en la sociedad capitalista. La organización sindical reclama mayor capacidad de ajuste para mejorar su respuesta a las nuevas exigencias del momento actual, y esto implica más democratización y transparencia en el ejercicio del poder dentro de la junta directiva, incorporar las problemáticas de los entornos sociales a sus agendas de lucha, la articulación y la capacidad de acción multiescalar, y de forma extraterritorial. Y no renunciar al diálogo social que, al parecer, les ha permitido, a pesar de todo, sobrevivir, como es el caso de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico que ya ajusta 103 años de existencia.

### **Condiciones institucionales (La negociación colectiva)**

Tanto en la Ley Federal de trabajo en México, como en el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, la negociación colectiva de trabajo es, ante todo, un mecanismo previsto en el ordenamiento institucional, a través del cual se pretende generar procesos de justicia social que deriven de la interacción de trabajadores y empresarios. Históricamente la organización sindical ha cumplido un papel muy importante en la generación de mejores procesos redistributivos dentro de la sociedad capitalista que permitan reducir los procesos de desigualdad. Al respecto Jaumotte y Osorio (2015), señalan que

los sindicatos fuertes podrían intensificar el esfuerzo redistributivo de los países. Las autoras encuentran que la desarticulación sindical es una de las causas del aumento de la desigualdad en las economías avanzadas, dado que favorece el aumento de las rentas

elevadas, en detrimento de las ganancias de los trabajadores de bajos y medianos ingresos (en Alvarado y Mesa, 2017, p. 3).

Un logro de las luchas sindicales ha sido, sin lugar a dudas, el surgimiento de políticas de protección social que cobijan, no solo de forma directa al trabajador formal, sino también a su familia a través de estímulos y programas de apoyo para educación, salud, vivienda, recreación, entre otras. De forma que los beneficios derivados de la productividad no queden sólo en los bolsillos de los empresarios. Así la organización sindical contribuye a reducir los procesos de desigualdad, y contrario de lo que se suele pensar, no es cierto que las prebendas que las organizaciones sindicales consiguen contribuyen con la generación de desempleo. “De acuerdo con un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las economías avanzadas, el impacto de la afiliación sindical no es estadísticamente significativo sobre los niveles de desempleo” (OCDE, 2006 en Alvarado y Mesa 2017, p. 3). Es decir, los logros convencionales que generan mejores salarios y beneficios al trabajador y su familia no impiden la generación de nuevos empleos, y por tanto no contribuye, como cierta literatura economicista ha planteado, a generar desempleo. Sin embargo, la ausencia de un liderazgo sindical comprometido con el bienestar de los representados si contribuye con los procesos de pauperización laboral y por ende de profundización de la pobreza.

### **Principales estrategias de lucha sindical**

Las principales estrategias de lucha sindical siguen siendo las que emergieron durante el siglo XIX, es decir, el paro, la huelga, los mítines, las asambleas, las marchas, entre otras. El sindicato más combativo, y que más estrategias empleó a lo largo de su existencia fue SINTEMAR, que en 1959 tuvo que realizar un paro para que el Estado le reconocieran su

personería jurídica. De ahí en adelante, la mayoría de sus logros, en términos de los beneficios convencionales alcanzados, estuvieron mediados por protestas de diferente orden. Estas estrategias resultaban útiles durante el periodo del Estado de Bienestar o el periodo corporativista, pero perdieron eficiencia durante la intensificación del proceso de globalización. Según Turnbull, (2006), las estrategias que los trabajadores habían construido en la era industrial se han visto afectadas, no porque la globalización ha eviscerado la fuerza laboral sino porque debilitó las viejas estrategias laborales y estimuló nuevas y agresivas estrategias de élite con las cuales el trabajador no se había enfrentado (p. 2). Esta idea es bien interesante porque pone de manifiesto, al menos, dos cuestiones; de un lado, la capacidad de reinención que las élites económicas tienen. Esto no es nuevo, por supuesto, Marx ya había reconocido ésta como una cualidad del capitalismo. Sin embargo, lo segundo que se deja ver es cómo la extraterritorialización de los procesos productivos rompe los marcos nacionales y por ahí derecho deja atrás, y sin piso jurídico, la capacidad de la organización sindical para recomponer sus repertorios de acción y lucha. Es decir, y esto es lo más importante, rompe los marcos institucionales en los que se amparaba la organización sindical para defender los derechos de los trabajadores, y al hacerlo pone en cuestión los repertorios tradicionales de la acción sindical. El problema es que esto no se entendió durante la década del noventa, y los sindicatos portuarios estudiados, fueron incapaces de articular acciones a nivel extraterritorial para defender sus propios intereses. Es más, ni siquiera pudieron articular acciones a nivel de lo nacional para movilizar los sindicatos afiliados a las confederaciones, de las que hacían parte. La ausencia de una visión estratégica, las debilidades organizativas, la escasa formación y renovación de sus cuadros jugaron un papel decisivo en la precariedad de las respuestas

planteadas para enfrentar el proceso de privatización que supuso la modernización institucional implementada en la década del noventa.

Levi y Ahlquist (2004) plantean que la movilidad de capital varía significativamente entre los diferentes sectores industriales y la geografía de comprar y vender en mercados de trabajo diferentes, lo que puede influir mucho en el grado en el que los trabajadores (re) definen sus intereses de manera que los ayuden para superar sus problemas de acción colectiva, coordinación y coalición (en Turnbull, 2006, p 6).

Sin embargo, las empresas navieras por su poder pueden incidir y redefinir las relaciones socioespaciales al condicionar los mercados con los que establecen relación (cambios normativos, reorganización espacial, desregulación laboral). Al hacerlo redefine la escala de los servicios portuarios (Turnbull, 2006). Es frente a esta realidad que se requiere que la organización sindical sea capaz de generar o construir nuevos repertorios de acción que aprovechen las oportunidades que la escala global ofrece. Lo que va a suceder de forma un poco tardía, en el caso de México a través del Acuerdo Laboral de Cooperación de América del Norte (ACLAN) que entró a operar de manera paralela al TLCAM en 1991 para superar las debilidades institucionales existentes para la protección de los derechos laborales en los tres países que constituyen Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá). Mientras en el caso colombiano este proceso fue aún más tardío, y se llevó a cabo en el marco de la negociación del tratado de libre comercio con los Estados Unidos en 2011, en donde el sindicato del transporte de este país hizo el acompañamiento para que se incluyeran mecanismos orientados a la protección de los derechos de sindicación de los trabajadores colombianos.

Los beneficios de la globalización, en términos de potencialidad, no están restringidos sólo a unos, en la medida en que los nuevos desarrollos tecnológicos permiten apalancar nuevas formas de interacción, como los medios virtuales, a través de los cuales se puede articular la acción política. De ahí que la existencia de organizaciones sindicales supranacionales puede permitir una ventaja a los trabajadores en sus luchas contra organizaciones internacionales para construir un diálogo social en mejores condiciones. Esta es la importancia que, en el contexto de estos dos países, adquiere la presencia de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF por sus siglas en inglés). Esta es una organización de origen europeo que pretende representar a nivel internacional a los trabajadores del transporte y acompañar los sindicatos afiliados en sus procesos de diálogo social de forma solidaria.

Para la OIT, “el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales” (2012, p.103). Esta concepción reconoce la interacción entre actores en el marco de relaciones desiguales de poder que pueden, dependiendo del tipo de organización, tener acceso a más o menores recursos de representación (como sucede, por ejemplo, mediante el monopolio de la representación que reconoce el Estado a las organizaciones sindicales), para ejercer presión y condicionar “a través del diálogo y la participación, las normas de funcionamiento o las reglas del juego, de las que se dota esa sociedad en su conjunto a través del ordenamiento jurídico” (2012, p.103). Esto tiene lugar mediante la acción que despliegan “los agentes sociales, a través de sus organizaciones legítimas, no son los únicos que intervienen” (p. 103) pues con el creciente proceso de globalización que ha engrosado las interacciones económicas y políticas a escala global, ya tales negociaciones no se circunscriben

y definen sólo a partir de los condicionamientos locales (como por ejemplo, los gremios empresariales y el sistema jurídico nacional que son elementos internos al país), sino que cada vez más actores externos, como las multinacionales y organizaciones multilaterales, como es el caso de la ITF, o el sindicato del Transporte en Estados Unidos Sheet Metal, Air, Rail, Transportation, (SMART-TD) y la Brotherhood of Locomotive Engineers and Trainmen(BLET) están teniendo una mayor incidencia en la forma como estos procesos de negociación se llevan a cabo.

Ante la reorganización extraterritorial de los procesos productivos, se hace evidente la necesidad de generar cambios en las estrategias de acción política y en el relacionamiento con la clase política que, durante el periodo del Estado de Bienestar, dominó las dinámicas de funcionamiento de la organización sindical tanto en México como en Colombia. Los casos de Cecilio Lepe en Manzanillo y Eduardo Solís en Buenaventura, ilustran bastante bien este asunto. La dinámica generada por el proceso de globalización implica que “si los trabajadores quieren disfrutar de los derechos colectivos en el nuevo orden mundial, tendrán que inventar nuevas estrategias a escala del capital internacional” (Tilly 1995: 5, citado en Turnbull, 2006, p.2).

Tradicionalmente la capacidad de acción de la organización sindical se encuentra relacionada, entre otras cosas, con su capacidad de organización de la fuerza productiva y con la legitimidad del liderazgo de la representación. Es decir, cuanto más miembros tenga una organización sindical y cuanto más respaldo de su grupo tenga un líder sindical mayor será su poder de negociación en el modelo corporativista. El impacto de los procesos de globalización en el pleno empleo, ha menguado el número de afiliados a los sindicatos a nivel mundial, y la ausencia de transparencia en los líderes ha llevado a una creciente pérdida de legitimidad en los liderazgos dentro de la organización. Los casos estudiados se caracterizaron por la presencia

de figuras carismáticas en las que se concentra todo el poder de la organización, sin posibilidades de relevos generacionales, y con precariedades en los procesos de cualificación. Esto último se ve más acentuado de forma significativa en SINTEMAR que en la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico.

### **La Corrientes políticas que permearon la gestión sindical**

Lejos de lo que podría pensarse, estos procesos organizativos no estuvieron movilizados por proyectos ideológicos claramente definidos; nada más allá de una perspectiva claramente instrumental y pragmática que fue lo que dominó el accionar de ambas organizaciones sindicales. Aunque en SINTEMAR hubo algunos intentos de la izquierda maoísta de tomarse el control del sindicato, la realidad es que este proceso fue rápidamente abandonado tras el fracaso en una protesta de carácter nacional que dio como resultado el arresto por dos años de dos de los sindicalistas de base. Por otro lado, la perspectiva política que dominó en SINTEMAR fue la visión del directorio político del partido liberal vinculado con uno de los gamonales políticos más importantes de la región, Carlos Holmes Trujillo. Mientras que, en el caso de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, lo que dominó fue la filiación con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), a través del cual la dirigencia sindical apalancó sus aspiraciones políticas por fuera del sindicato. Y cuando estas pretensiones no se pudieron concretar simplemente regresaron a retomar sus cargos dentro de la dirección del sindicato, éste al menos, fue el caso de Cecilio Lepe que por 40 años presidió la junta directiva.

La articulación de las organizaciones sindicales con los partidos políticos, como es el caso del Partido Revolucionario Institucional y el Partido Liberal Colombiano, instrumentalizaron a la organización sindical. El Estado a través del modelo corporativista construye sus propios interlocutores, les asigna una identidad social y regula su dinámica para

participar en la negociación, pero por otro, paralelamente limita su capacidad de acción al cooptar los liderazgos, dentro de estos sectores, de forma que instrumentaliza la representación para reducir las demandas sociales, creando así un sistema de reparto de beneficios restringidos que, centrado en los liderazgos de la representación o intermediación, alimenta y fortalece pequeñas camarillas de poder local.

Quizá las diferencias más importantes en este aspecto se encuentran en el influjo que la revolución mexicana tuvo en la definición del orden institucional y que llevó a convertir la organización sindical, en extensión del partido de gobierno. Mientras que en Colombia, las estructuras clientelares, por su carácter más regionalista, provinieron del relacionamiento de las juntas directivas sindicales con los directorios políticos locales que terminaron por definir el sentido de la lucha sindical. Aunque en ambos casos se propició una concentración del poder en las juntas directivas, con escasa renovación de sus cuadros, y escasa cualificación de sus asociados.

Lo que de fondo parece haber logrado el proceso de modernización implementado en la década del 90 fue el descentramiento de la lucha colectiva, que pasa a un segundo plano, de manera que de las convenciones laborales colectivas se pasa a acuerdos individuales por resultados, en los que los derechos de los trabajadores, en otrora protegidos por el Estado, se convierten en transas sujetas a indicadores de gestión.

### **Los elementos tanto anacrónicos como de innovación**

Los sindicatos estudiados fueron incapaces de articular a su agenda de lucha las necesidades de los entornos locales en los que se encontraban instaladas sus empresas. La estructura asamblearia, centrada meramente en las reclamaciones laborales del personal sindicalizado, ha conspirado contra el proceso de renovación y ajuste que requiere plantearse. De ahí que se

presentó una ruptura que llevó a que la gente en sus entornos no respaldara sus luchas durante la privatización. En la actualidad esta perspectiva parece estar cambiando, al menos en el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (SNTT), que reemplazó a SINTRAMAR y llegó en 2010, casi 20 años después de liquidada la empresa Puertos de Colombia. Este sindicato ha venido incorporando dentro de su agenda los problemas sociales del territorio y han planteado cuestionamientos frente a la situación de los trabajadores no sindicalizados o que desarrollan formas de trabajo informal. En el caso de la Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico no se encontró evidencia que permitiera verificar este aspecto.

En relación a esto parece existir una tensión discursiva entre algunos autores que hablan de un lado, de un nuevo modelo de organización sindical, que según Fairbrother y Yates (2003) “se acompañaría de una renovación de los recursos de poder, capacidades, repertorios de lucha y estrategias para lograr una representación eficaz en el nuevo contexto” (en Bensusán y Subiñas, 2014, p. 57), y de otro, autores como Etchemendy y Collier (2007) que sugieren que en ciertos contextos políticos (el regreso de gobiernos aliados) y económicos (interés en el impulso a la demanda agregada y el mercado interno como motor del crecimiento) se han “vuelto a poner de pie” (en Bensusán y Subiñas, 2014, p. 57) para dar continuidad a la organización sindical.

Es decir, que aún con sus crisis el movimiento sindical sigue siendo esencialmente el mismo y sigue manteniendo el monopolio en la representación de los intereses de los trabajadores. Con lo cual no tendría sentido hablar de una nueva organización sindical. El trabajo de Bensusán y Subiñas (2014) muestra cómo, aunque tradicionalmente los sindicatos han detentado el monopolio de la representación de los trabajadores, ésta ha perdido fuerza ante los efectos de la globalización y el neoliberalismo, lo que ha llevado a la organización

sindical a renovar sus recursos de poder, capacidades y estrategias para mantenerse. A lo que agrega Seidman (2007) que

Sólo en casos extremos de especial debilidad, la representación sindical ha sido suplantada por nuevas formas de intermediación no corporativas. El resultado no ha sido promisorio y ha dependido del contexto en el que éstas se insertan, de las características de los sujetos que intermedian y de los intereses que promuevan, ya sean éstos los de la empresa, de los trabajadores o los de ciertos tipos de corporativismos (en Bensusán y Subiñas, 2014, p. 58).

Es decir, que aún con todas sus debilidades el modelo del corporativismo sindical todavía se encuentra vigente en América Latina. Sin embargo, es cierto que los sindicatos tendrán que replantearse su identidad, en otrora basada en lo nacional, para generar un proceso de acción coordinado del movimiento sindical portuario a nivel internacional.

Finalmente, aunque la presente investigación tenía el interés de explorar las nuevas instituciones (como repertorios de acción) que la organización sindical portuaria había sido capaz de crear para hacer frente al nuevo panorama que supone un mercado laboral desregularizado, creado por el proceso de globalización durante la década del noventa. La realidad es que, en el periodo de tiempo estudiado, no se encontró elementos realmente novedosos que permitieran hablar del surgimiento de nuevas formas de lucha sindical.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo C, Jorge M. (2005) Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual. Cap. en Estadios en Homenaje a Jorge Fernández. Coordinadores David Cienfuegos Salgado y Miguel Alejandro López Olivera. Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado el 30/03/20 de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1627-estudios-en-homenaje-a-don-jorge-fernandez-ruiz-derecho-constitucional-y-politica>
- Alvarado, Viviana y Mesa Carlos. A. (2017) Sindicalismos en Colombia. Serie Informe Mensual de Mercado Laboral, Centro de Investigación Social, Acrip – Fedesarrollo. Recuperado 23/03/2020 de: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/10imloctubre2017web.pdf>
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Sez, E. Zucman, G. (2018) Informe sobre la desigualdad global 2018. Resumen Ejecutivo. Recuperado de: <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-spanish.pdf> noviembre 25 de 2019.
- Análisis de Situación de Salud Modelo de los Determinantes Sociales de Salud Distrito de Buenaventura. Distrito Especial, Portuario, Eco turístico y Biodiverso. Vigilancia en Salud Pública Secretaría de Salud Pública, 2017.
- Archila, Mauricio (s.f) ¿De la Revolución Social a la Conciliación? Algunas Hipótesis Sobre la Transformación de la Clase Obrera Colombiana (1919-1935). Recuperado el 5 de

mayo de 2020 de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/35758/1/36179-150154-1-PB.pdf>

Pag 51-102

Banco Mundial (2019) COMUNICADO DE PRENSA N.º 2019/030/DEC-GPV Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/09/19/decline-of-global-extreme-poverty-continues-but-has-slowed-world-bank>

Benach, Joan y Muntaner, Carles (2010) Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: Una Visión Global. Icaria editorial. Título original Employment, work and health inequalities: A global perspective. Traducción: María José Aubet Antía Castedo.

Benavides H, Luz Alba; Ortiz B, Eithne Gumceli; Salazar G, Nelly Flor (1990) Proceso de una alternativa. Edita Sintemar, Armenia Quindio.

Bensusán, Graciela y Subiñas, Marta (2014) Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220 enero-abril de 2014 pp. 55-80 ISSN-0185-1918 Recuperado el 11/05/2020 de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0185191814708013?token=C2F317CFA8F2D229F15AA10D07B2AFC7F9699B69CCEF4BC78E347D8E2B0CA18DAF0974E99FAA12D4152E2B3AEB47412A>

Bidart, L. Enrique, S. A. (2013). Metodología para medir beneficios de la ciudad Puerto de Valparaíso Chile, con relación a la actividad marítima portuaria. Tesis (Doctoral), [E.T.S.I. Caminos, Canales y Puertos \(UPM\)](#).

Bouzas O, J.A. De la Garza, E. (1998) Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México. Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM. Editorial, Cambio XXI.

Bouzas O, J.A; Guadalupe, M. López, E; Vega H, M. (2015) Las Perspectivas Sindicales en la globalización: estudio de caso México, con referencia de otras realidades. En “Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica: ¿hacia un nuevo derecho del trabajo?”. / coordinador José Alfonso Bouzas Ortiz. -- Primera edición. -- México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, 2015. 262 páginas.

Caicedo, Maritza (2019) Trabajo y Salud Mental de Latinoamericanos en Estados Unidos. Más que una paradoja. Edita Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales.

Castels, M. (1997) ¿Fin del Estado nación? Recuperado 13/05/2020 de: <https://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2011/08/127.pdf>

CIEM (2004) Los últimos 40 años de la economía mundial. Documento de trabajo 09/04, Vol.I La Habana, septiembre / 2004. Recuperado de: <http://www.ciem.cu/publicaciones/pub/UNCTAD%2011%5B1%5D.%20Volumen%20I.pdf> noviembre 22 de 2019.

Clavijo, Fernando. Valdivieso, Susana (2000) Reformas estructurales y política macroeconómica. Cap I en Reformas económicas en México, 1982-1999. Primera edición, Editan Estrategia y Análisis Económico, Consultores, S. C y Fondo de Cultura Económica.

Cuadril, Montiel (2015) *Reflexiones sobre las crisis en los 90: México y el sudeste asiático*. Revista de El Colegio de San Luis. Nueva época, año V, número 9 enero a junio de 2015.

De Buen Lozano, Néstor (2015) Los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 20, enero-junio, 2015, pp. 109-112 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640275004.pdf>

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

De la Garza, Enrique et al (1986) La investigación sobre la base obrera en México: Un balance preliminar. Publicado en revista Nueva Antropología, Vol VIII, No. 29, México 1986.

Diario Oficial de la Federación (1999) Convenio para la Reinstalación y Fortalecimiento de los Lineamientos para la Operación del Consejo Estatal de Productividad y Competitividad del Estado de Colima. Recuperado el 31/03/2022 de: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4967971&fecha=12/01/1999](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4967971&fecha=12/01/1999)

Discurso de Ceclilio Lepe Bautista, para la instalación de la Asamblea Nacional de 2019 de la Federación Nacional de Trabajadores de Transporte y Maniobras Marítimas y Terrestres, CROM. Septiembre 12 de 2019. Recuperado 08/04/2022 de: <https://www.facebook.com/MZOTVMX/videos/asamblea-nacional-2019-federaci%C3%B3n-nacional-de-trabajadores-de-transporte-y-manio/732082077257623/>

Domínguez P, O. López G, S. (s.f) La Requisa y Privatización de Servicios Portuarios de Veracruz. Pag 277-289 Recuperado el 11/05/2020 de: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/8554/anuaIX-pag277-289.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Erne, R. (2017) Interest Grupo. Chapter XIV, In Comparative politics. Edited by Daniel Caramani. Fourth edition Oxford University Press, pag 246-257.

Enríquez, D.E (1991) Los Estibadores de Manzanillo. Conflictos por la Hegemonía (1934-1940). Publicado en la revista Estudios de Historia Moderna y Contemporánea de México. Estudios de Historia Moderna y Contemporánea de México, Álvaro Matute (editor), Ricardo Sánchez Flores (editor asociado), México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Históricas, v. 14, 1991, p. 177-193. Recuperado el 19/11/2021 de: <https://moderna.historicas.unam.mx/index.php/ehm/article/view/68855/68865>

Escalante, G. F. (2016) Historia Mínima del Neoliberalismo. Edita Turner Publicaciones S.L., Madrid.

Eslava, Adolfo (2008) Mercado Laboral Colombiano: conflicto entre teoría y realidad. Revista Ecos de Economía No. 27. Medellín, octubre de 2008, pp. 75-100

Figueroa, S. H y Tuta A, C. (2005) El Estado Corporativo Colombiano: Una Propuesta de Derechas. 1930-1953. Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura No. 32, 2005, pp. 99-148 Recuperado el 22 de abril de 2020 de: <http://bdigital.unal.edu.co/14307/1/3-8191-PB.pdf>

Ghai, Dharam (2003) Trabajo decente. Concepto e indicadores.

Galvez S, Elizabeth; Gutiérrez G, Esthela; Picazzo V, Esteban (2011) El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. Artículo publicado en Revista Mexicana de Sociología, vol 73, numero 1 (enero-marzo de 2011). UNAM. Recuperado el 19/03/20 de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v73n1/v73n1a3.pdf>

Gernigon, B; Odero, A; Guido, H (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva.

Publicado en Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1. Recuperado

el 17/11/2021 de:

<https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

Gaviria Trujillo, C. (1990). Discurso de posesión del señor presidente de la República de

Colombia, César Gaviria Trujillo (agosto 7 de 1990). Revista Del Banco De La

República, 63(754), 13–23. Recuperado el 23/11/2022 de:

<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/banrep/article/view/12954>

Goffman, A. (2009). On the Run: Wanted Men in a Philadelphia Ghetto. *American*

*Sociological Review*, vol. 74, núm. 3 (junio de 2009), págs. 339-357.

Gomes, G. (2011) Los aspectos corporativos de la dictadura chilena (1973-1990) en Ernesto

Bohoslavsky (comp.) *Las derechas en el Cono Sur, siglo XX*. Actas del Taller de

Discusión, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines, 2011.

Recuperado el 22 de abril de 2020 de:

[https://www.ungs.edu.ar/cm/uploaded\\_files/file/publicaciones/las\\_derechas/gomes.pdf](https://www.ungs.edu.ar/cm/uploaded_files/file/publicaciones/las_derechas/gomes.pdf)

f

Gritsch, M. (2005). The nation-state and economic globalization: Soft geo-politics and

increased state autonomy? *Review of International Political Economy*, 12(1), 1–25.

<https://doi.org/10.1080/09692290500049854>

Guzmán, L. A. (2016) Comparar para construir política pública en tiempos de globalización.

*Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. VII, núm. 20, 2016, pp. 135-156.

Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Distrito Federal, México.

Harvey, D. (2013) Breve historia del Neoliberalismo. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Hernández, R. (2009) Una Vida Entera de Lucha, publicada en <http://emeteriodeloyacardenas.blogspot.com> el 13/06/2009 recuperada 10/04/2022 de: <http://emeteriodeloyacardenas.blogspot.com/2009/06/mexico-df-miercoles-3-de-junio-del-2009.html>

IIG (1998). Douglass C. North: La teoría económica neo-institucionalista y el desarrollo latinoamericano Realizado por: Instituto Internacional de Gobernabilidad, Barcelona. Proyecto PNUD “Red para la Gobernabilidad y el Desarrollo en América Latina”.

Keohane, R. O; Nye, J. S. Jr. (2000) *Globalization: What's New? What's Not? (And So What?)* Foreign Policy. Published by: Washingtonpost.Newsweek Interactive, LLC Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/1149673> No. 118 (Spring, 2000), pp. 104-119

Jáuregui, C.M. (2009) *Reestructuración y Desarrollo de los Puertos Mexicanos*. Recuperado el 04/04/2022 de: [https://www.aapa-ports.org/files/PDFs/09LATCONG\\_Jauregui\\_Carlos.pdf](https://www.aapa-ports.org/files/PDFs/09LATCONG_Jauregui_Carlos.pdf)

Jiménez, N y Delgado, W. (2007) La política pública de privatización portuaria y la flexibilización laboral en el Puerto de Buenaventura. Ponencia se presenta en el “Encuentro Internacional en Administración Ascolfa 2007” y se inscribe en la línea de investigación “Política Pública Portuaria y Comercio Exterior” del Grupo de

Investigación “Gestión y Políticas Públicas”, Categoría A - Colciencias de la Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

Llamas Sánchez, Rocío (2005) Un análisis institucional de la implantación de la agenda local 21 por los ayuntamientos españoles. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Departamento de Organización de Empresas. Universidad de Granada.

Méndez M, J.L (2020) *Políticas Públicas: Enfoque Estratégico para América Latina*. Edita Fondo de Cultura económica, México. Harvey, G., Turnbull, P., & Wintersberger, D. (2018). Speaking of Contradiction. Work, Employment and Society, 095001701875920. doi:10.1177/0950017018759204

Medina, I. (2003) El sindicalismo mexicano en la transición al siglo XXI. Primera edición en español en versión digital Copyright 2003 LibrosEnRed. Colección insumos latinoamericanos.

Micolta, A. Granados, R. (2015) *Diseño del Plan Maestro del Desarrollo Portuario y Logístico de Buenaventura*. Tesis Presentada en la Universidad ICESI Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Maestría en Gobierno, Santiago De Cali.

Midaglia, Carmen; Ordoñez, Gerardo; Valencia, Enrique (2018) *Transformaciones Económicas y Reformas Sociales en Latinoamérica en las Primeras Dos Décadas del Siglo XXI*. En Políticas sociales en América Latina en los inicios del siglo XXI: innovaciones, inercias y retrocesos, Buenos Aires: CLACSO, El Colef, noviembre de 2018.

- Mora Toscano, Óliver. (2016). La reforma laboral implementada durante el segundo gobierno de Alfonso López Pumarejo. *Apuntes del Cenes*, 35(61), 115-146. Retrieved November 07, 2022, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-30532016000100005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-30532016000100005&lng=en&tlng=es).
- Morelos Gómez, J; Fontalvo Herrera, T. J; de la Hoz Granadillo, E (2012) Análisis de los indicadores financieros en las sociedades portuarias de Colombia *Entramado*, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2012, pp. 14-26 Universidad Libre Cali, Colombia.
- Muñoz Pogossian, B y Barrantes, A. (2016) *Equidad e inclusión social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas / [Preparado por el Departamento de Inclusión Social]*. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA).
- Muriel, R. D. (1983). Comercio internacional y desarrollo del sistema de transportes colombiano: 1850 – 1920. *Lecturas de Economía*, (10), 7–46.
- Muriel, R. D. (2009) *Colombia: Comercio y transportes 1850-1929*. Editor: Álvaro Lobo, Medellín Colombia.
- North, Douglas C. (1993) *Instituciones, institucionalismo y cambio económico*. Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V. México. Primera versión en inglés, 1990, Cambridge University Press.
- O'Donnell, G. (1975) *Acerca del corporativismo y la cuestión del Estado*, Buenos Aires, Lanzaro, J CEDES, GE Clacso No.2, 1975. Recuperado el 21 de abril de 2020 de: [http://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/3292/1/Doc\\_t02.pdf](http://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/3292/1/Doc_t02.pdf)

Ochoa Rodríguez, Héctor P. (2012) Los estibadores del puerto de Manzanillo, entre el porfiriato y la posrevolución. Tesis doctoral, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Guadalajara, Jalisco.

OIT (s.f) Trabajo Decente. Recuperado el 20/03/20 de:  
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OIT (2012) El Rol de las Organizaciones Sindicales. Recuperado el 30/04/2020 de:  
[http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto\\_ssos/formacion\\_distancia/modulo\\_002/04\\_unidad04.pdf](http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/formacion_distancia/modulo_002/04_unidad04.pdf)

OIT (2002) Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973, presentado en la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo 2002.

Ostron, E. (2010) *El Gobierno de los Bienes Comunes: La Evolución de las Instituciones de Acción Colectiva*. Edita Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México y Fondo de Cultura Económica.

OXFAM (2016) *Privilegios que Niegan Derechos: Desigualdad Extrema y Secuestro de la Democracia en América Latina y el Caribe*. Publicado por OXFAM.

Palacios S, C.A (2020) Conocimiento Tradicional, Cocina y Mujer en Buenaventura. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; Editorial Universidad del Pacífico.

*Puertomanzanillo.com.mx* (22/03/2013) *Destaca Secretario del Trabajo clima laboral de los trabajadores de Manzanillo. Recuperado el 1/04/2022 de:*  
<https://puertomanzanillo.com.mx/esps/2110946/destaca-secretario-del-trabajo-clima-laboral-de-los-trabajadores-de.html>

Pries, Ludeger (1997) *Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo*. Revista Iztapalapa 42, Edición de Julio-diciembre, de 1997. Pag 71-98. Recuperado 30/07/2020 de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/526312>

Prieto R, C. (1989) ¿Mercado de Trabajo?. Publicado en REIS, 47/89 p.177-192 Universidad Complutense de Madrid.

Powell y Paul J. DiMaggio. Edita Fondo de Cultura Económica. Título original: *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, 1991, The University of Chicago Press.

Puig Hernández, Carlos. A. (2003) ¿Qué es, en realidad, el contrato colectivo de trabajo? Recuperado 01/11/2021 de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/38.pdf>

Urrego A. M. A y Gómez J. (2012) *Sindicalismo y Política: Los Trabajadores Colombianos Ante la Globalización Neoliberal*. Recuperado el 20 de abril de 2020 de: [http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas\\_12/12\\_15UG\\_Sindicalismoypolitica.PDF](http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_12/12_15UG_Sindicalismoypolitica.PDF)

Rendón Corona, A. (2005). *Sindicalismo corporativo: la crisis terminal*. México, D.F, México: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado el 26 de mayo de 2022 de <https://elibro-net.unipacifico.basesdedatosezproxy.com/es/ereader/unipacifico/75225?page=6>.

Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2 Recuperado el 13 de marzo de 2020 de: <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Rivera, M. Rivera, J.F (2017) *Retroceso del Derecho del Trabajo Frente a la Flexibilización Laboral*. Alegatos, Num 95, México, enero/abril de 2017. Pag 195-220.

- Romero, Jorge J. (1999) Estudio introductorio, los nuevos institucionalismos: sus diferencias, sus cercanías. En El Nuevo institucionalismo en el análisis organizacional. Comp Walter W.
- Ruiz Pinera, Marlene. (2020) Reformas legislativas en materia laboral colectivas en México. Artículo publicado en la revista Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia Año 2020. Vol. V. número 14, marzo - junio, pp.99-125. Recuperado 04/11/2021 de <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v5i14.278>
- Salgado, E. (2003) Teoría de costos de transacción: una breve reseña. Publicada en Rev Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 16 (26): 61-78, julio-diciembre de 2003.
- Semana.com (7/8/1983) Puertos cierran puertas: ¿Estará cerca la hora en la que tocará tierra firme el largo problema portuario en Colombia? Recuperado el 23/11/2022 de: <https://www.semana.com/puertos-cierran-puertas/3172-3/>
- Scott, W.R. y Meyer, J.W (1991) “La organización de los sectores sociales: Propositiones y primeras evidencias”. En El Nuevo institucionalismo en el análisis organizacional. Comp Walter W. Powell y Paul J. DiMaggio. Edita Fondo de Cultura Económica. Título original: The New Institutionalism in Organizational Analysis, 1991, The University of Chicago Press.
- Schmitter, Philippe C. (1985) Neocorporatismo y Estado. REIS No.31/85 pp 47-78 Recuperado el 25 de abril de 2020 de: [http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_031\\_05.pdf](http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_031_05.pdf)
- Segrelles, J. A. (2000). Los Puertos, La Mundialización de la Economía y la Ordenación del Territorio. Geo Uruguay. Revista Uruguaya de Geografía, vol. 4, Universidad de la República, Montevideo. pp. 117-137.

- Somavía, Juan (2014) *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Título original the meaning of decent work – A struggle for human dignity. OIT, traducción de Martha Gómez de Boeninger y Adriana Valdés, impreso en Chile.
- Stiglitz, J. E. (2004). El Malestar en la Globalización. España: Litografía Rosés S, A.
- Suarez E, Marcela (2008) El papel de las instituciones en el cambio económico de México. Revista Problemas del Desarrollo, Vol. 39, núm. 154, julio-septiembre / 2008.
- Regulación del empleo, intervención estatal y el desempeño económico de los puertos europeos. (1992) Cambridge Journal of Economics. doi: 10.1093 / oxfordjournals.cje.a035210
- Rojas R, Leonardo (2017) El Origen del Mercado Laboral Colombiano. Revista Econografos, Escuela de Economía, FCE- CID No. 105 Universidad Nacional de Colombia.
- Thomas, H., & Turnbull, P. (2017). From horizontal to vertical labour governance: The International Labour Organization (ILO) and decent work in global supply chains. Human Relations, 71(4), 536–559. doi:10.1177/0018726717719994
- Turnbull, P. (1992). Dock Strikes y la desaparición de la "Cultura Ocupacional" de los Dockers. The Sociological Review, 40 (2), 294–318. doi: 10.1111 / j.1467-954x.1992.tb00890.x
- Turnbull, P. y Weston, S. (1993). ¿Cooperación o control? Reestructuración del capital y relaciones laborales en los muelles. British Journal of Industrial Relations, 31 (1), 115–134. doi: 10.1111 / j.1467-8543. 1993.tb00383.x

- TURNBULL, P. J., & WASS, V. J. (2007). Defending Dock Workers? Globalization and Labor Relations in the World's Ports. *Industrial Relations*, 46(3), 582–612. doi:10.1111/j.1468-232x.2007.00481.x
- Turnbull, P. (2010). From social conflict to social dialogue: Counter-mobilization on the European waterfront. *European Journal of Industrial Relations*, 16(4), 333–349. doi:10.1177/0959680110384835
- Turnbull, P. (2018). *Blue and Green: The Drive for Justice at America's Port*. By Scott L. Cummings. Cambridge, MA: MIT Press, 2018. 544 pp. ISBN 9780262036986, \$99 (hardcover); ISBN 9780262534314, \$35 (paperback).
- Varela B, E. (2008) *Colpuertos: Seguimiento, Auge y Desplome de Una Empresa Estatal (1959-1991)*. Edita Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Cali.
- Viloria De la hoz, J. (2016) *Empresas de vapores en el Caribe colombiano: La navegación fluvial y los ferrocarriles en el Magdalena Grande y el bajo Magdalena, 1870-1930*. Publicado en Cuadernos de Historia Económica y Empresarial, No.40. Edita Banco de la República. Recuperado el 24/10/2022 de: <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6549/chee.pdf>
- Wade P. (1997) *Gente Negra Nación Mestiza: Dinámicas de las identidades raciales en Colombia*. Traducción de Ana Cristina Mejía, Universidad de Antioquia/Instituto Colombiano de Antropología/Siglo del Hombre/Uniandes, Bogotá, 1997

WTO (2001) Evolución del Comercio Mundial. Recuperado de [https://www.wto.org/spanish/res\\_s/booksp\\_s/anrep\\_s/anrep02\\_chp2\\_s.pdf](https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/anrep_s/anrep02_chp2_s.pdf) noviembre 20 de 2019.

Zúñiga Romero, M. (2012) El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo. Revista de Derecho, julio, 2012, pp. 189-213 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Recuperado el 24 de abril de 2020 de: <https://www.redalyc.org/pdf/851/85123909008.pdf>