

CHINA EXPLORARÁ MEDIDAS ANTE CRISIS INMOBILIARIA

El Partido Comunista de China prometió explorar nuevas medidas para abordar una prolongada crisis inmobiliaria, la que sigue siendo el mayor obstáculo que enfrenta la economía del país, e insinuó posibles recortes de tasas en el futuro. Los funcionarios investigarán formas de lidiar con las propiedades no vendidas, así como "hacer un uso flexible" de las herramientas para apoyar la economía y reducir los costos de endeudamiento, según se acordó en una reunión encabezada por el

presidente chino, Xi Jinping, informó el martes la agencia oficial de noticias Xinhua.

Las herramientas esbozadas por el Politburó, formado por 24 miembros, incluían las tasas de interés y el coeficiente de reserva obligatoria, que determina la cantidad de efectivo que los bancos deben dejar como reserva. Esta es la primera vez que un comunicado del grupo de élite menciona alguna herramienta política desde abril de 2020, al inicio de la pandemia.

LA CAÍDA DE LA INVERSIÓN EN DESARROLLO INMOBILIARIO CRECIÓ 9,5 % EN EL PRIMER TRIMESTRE DE ESTE AÑO.

Entrevista

Edwin Palma: el primer sindicalista en la junta de Ecopetrol

DOS GRANDES RETOS enfrenta el hoy viceministro de Trabajo: Uno, demostrar que un sindicalista tiene conocimiento y experiencia para aportar en la conducción de la empresa más importante del país, Ecopetrol. Dos, impulsar la reforma laboral y convencer al Congreso de sus bondades. De ello habla Edwin Palma en esta entrevista con Ramón Jimeno.

Por RAMÓN JIMENO, ESPECIAL PARA EL ESPECTADOR. Foto: GERMÁN ENCISO

Se esperaba que asumiera la curul de Alexander López, no la junta de Ecopetrol. ¿Qué pasó?

Yo quería ser congresista. Ya había cerrado el ciclo en la USO tras 17 años. Con Petro hice tres campañas presidenciales y una para la Alcaldía de Bogotá. Era la oportunidad de dar el salto. Por eso me postulé al Congreso, pero no alcanzaron los votos. Cuando sancionan a Alexander López, le quitan su curul, yo debía entrar. Pero se presentó un recurso que tardó varias semanas en resolverse. Se juntaron las dos decisiones. Le dije al presidente que estaría donde él considerara que serviría mejor. Como hago parte de un proyecto que toma decisiones colegiadas, la decisión fue consultada inclusive con la familia. Fue muy difícil.

¿Es una ofensa ser sindicalista y miembro de una Junta Directiva?

Llegué a la Junta de Ecopetrol tras una larga guerra para bloquearme. Desde el comienzo del gobierno surgió la opción y la oposición. El ministro de Hacienda y el presidente de Ecopetrol —José Antonio Ocampo y Felipe Bayón— se opusieron. Se sumaron a intereses como los de Luigi Echeverri y su familia, que gobernó la empresa durante 20 años. Exigieron requisitos, lanzaron ataques mediáticos, descalificaron mi trayectoria profesional, dijeron que mi único mérito era ser amigo del presidente. Retrasaron mi entrada más de un año.

El mensaje de la vieja dirigencia es que una persona de la clase trabajadora no puede ser parte de la Junta. Duque cambió toda la Junta y puso gente sin experiencia en el sector. Luigi Echeverri no había visto un barril de petróleo en su vida, un pategrillo como le dicen en el Catatumbo. Pero gerenció la campaña presidencial y eso le dio el derecho. Yo trabajé 20 años en Ecopetrol, recorrí todos los territorios donde opera, conozco a los trabajadores, a los directivos, los procesos, la historia y el presente de la compañía.

De manera que las acciones para evitar que llegara a la Junta fueron puro clasismo.

¿Qué aporta como sindicalista a la conducción de la empresa?

Aporto la visión del trabajo que genera riqueza, la visión que se adquiere por el trabajo. La voz de los trabajadores, que estaba ausente. La empresa le giró cerca de 58 billones de pesos a la nación el año pasado sumando regalías dividendos e impuestos, casi el 4 % de PIB o cuatro reformas tributarias. La empresa produce el 60 % del petróleo y el 80 % del gas y ella sola genera el 30 % del total de las exportaciones. Es un poder que estoy asimilando y que desde la base no se entiende. En la junta hay un cúmulo de saberes —economistas, ingenieros de petróleos, abogados o psicóloga— que permitirá discusiones novedosas. Los trabajadores aportamos experiencias para que la empresa sea más productiva, más democrática, para que sus procesos de reorganización sean más acertados. En Ecopetrol se cruzan culturas regionales que se deben entender. Saber qué piensan los trabajadores en la refinera de Barrancabermeja, que son diferentes a los de Orito, o a los de Tibú o los de Neiva, ayuda mucho.

Precisamente esta semana la junta nombró a la nueva vicepresidenta de talento humano y allí expresé algunas de las cosas que la empresa debe hacer en este nuevo periodo para que las relaciones laborales superen la verticalidad que las caracteriza y los trabajadores participen y ayuden a gestionar la empresa. Ecopetrol necesita más democracia y que la constitución del trabajo opere allá.

Ahora, la escuela de la USO es única en el país. Hay choque de ideologías, puja de intereses, es un sindicato politizado, ideologizado, que nació con la industria petrolera. Su lucha es por la igualdad, por la solidaridad, por los valores del sindicalismo. De manera que sumar esta visión a la conducción de la



Edwin Palma, viceministro de Trabajo y miembro de la Junta Directiva de Ecopetrol.

empresa es un aporte y contribuye a superar el antisindicalismo en las relaciones laborales de Ecopetrol.

¿No están obsoletos los sindicatos?

Hay que modernizar todas las instituciones del trabajo, no solo los sindicatos. Los empresarios piden que los sindicatos se modernicen. Pero siguen defendiendo figuras anacrónicas como los pactos colectivos que tienen 80 años y están mandados a recoger. Es irónico.

¿Es posible superar la cultura antisindical en Colombia?

Las relaciones colectivas en el país se han caracterizado por la violencia, la desconfianza, la confrontación. Muchos empresarios piensan que los sindicatos se deben eliminar. Los ven como un enemigo. Y el sindicato ve a la empresa como la que tiene que dar trabajo, pagar salario y punto. Hay que modernizar estas visiones, nos tenemos que poner en los zapatos del otro, colaborar. Si el sindicato pide un puesto en las Juntas, la empresa dice que no le corresponde coadministrar. Pero al mismo tiempo argumenta que el sindicato no piensa en la empresa, que

no aporta, que estorba.

Como el sindicalismo es pequeño, marginal, y está atomizado, tiene poco poder de negociación. Entonces su influencia es tangencial. Hay que modernizar instituciones laborales incluyendo el Diálogo Social y el papel del estado, que debe intervenir para equilibrar, para promover una solución pacífica de los conflictos. Las dos partes que llegan a una negociación son desiguales. Los trabajadores son más débiles. Tiene que haber un balance.

La sindicalización en el país está en el 4 % ¿A qué se debe?

El sector empresarial dice que es culpa de los sindicatos, que son cansones, viejos, anacrónicos. Pero olvidan la violencia antisindical, que hay conductas hostiles, desconocen que hay instrumentos como los pactos colectivos o la tercerización que se usan con fines antisindicales. Y a veces la respuesta al miedo a los despidos, o a que desmejoren los salarios, es el abuso del derecho de asociación o el fraude a la ley.

También hay sanciones políticas. Creo que dejar de industrializar el Magdalena Medio alrededor del petróleo fue una deci-

“Luigi Echeverri no había visto un barril de petróleo en su vida. Yo trabajé 20 años en Ecopetrol, recorrí los territorios donde opera, conozco a los trabajadores, a los directivos, los procesos, la historia y el presente de la compañía”.

“A las organizaciones sindicales les falta pensar en las nuevas formas de trabajo. No afilian a los trabajadores tercerizados ni reivindican sus derechos. Sus pliegos de peticiones son ‘copy/paste’ cada dos años, actualizan las cifras y listo”.

“La negociación con Rappi va más allá de la empresa; habilitamos una negociación con los futbolistas que va más allá de los clubes; esperamos abrir dos o tres más para demostrar que es positiva la negociación sectorial”.



sión política para evitar que la USO aumentara su poder. No hay ni una fábrica de velas en la región, teniendo la materia prima a la mano. Las conductas contra el derecho de asociación, algunos instrumentos legales y la violencia han impedido que el sindicalismo sea fuerte.

Pero también a las organizaciones sindicales les falta pensar en las nuevas formas de trabajo. No afilian a los trabajadores tercerizados ni reivindican sus derechos. Sus pliegos de peticiones son *copy/paste* cada dos años, actualizan las cifras y listo. Desconocen que se superó el fordismo, que el trabajo es descentralizado. Hay sectores donde el 80 % de la gente trabaja en casa. En las plataformas hay 200 mil repartidores. ¿Cómo se organizan? ¿Esperándolos a la salida de la fábrica? Eso ya no sirve, ni una huelga típica tampoco.

Encima está la cultura antisindical, los discursos y narrativas que dicen que el sindicalismo no sirve para nada, sino para acabar las empresas. Hace poco del Centro Democrático atacaron a Fecode, una verdadera organización sindical de 300 mil maestros. Eso es cultura antisindical. Todos estos son factores que explican la baja sindicalización.

¿Tiene futuro la reforma laboral?

Va a ser difícil el trámite de la reforma en el Congreso. Ojalá la incluyan en el orden del día. Pero no veo la voluntad política para entender los temas laborales como se manejan hoy en el mundo. Los enemigos dicen que la OIT no tiene por qué imponer sus normas. Confirmando su ignorancia, pues se trata de convenios que hacen parte de nuestra Constitución. La única organización mundial especializada es la OIT y es tripartita. Tener en cuenta la doctrina internacional, que es hacia donde va el derecho del trabajo en el mundo, ayudaría a modernizarnos.

De todas formas, existen otros escenarios de cambio como las Cortes. En la Constitución hay una discusión sobre los pactos colectivos. Esperamos que incorpore nuestras observaciones. Ya lo hicieron frente al derecho de la huelga, lo ampliaron. A través de la jurisprudencia se han adoptado recomendaciones internacionales y convenios. De manera que hay más escenarios aparte del Congreso para avanzar.

¿Cuál es el temor de acabar los pactos colectivos o de iniciar negociaciones sectoriales colectivas?

La resistencia a acabar con los pactos colectivos es porque el empleador se niega a compartir el poder. Creen que a través de los pactos mantienen organizados a los trabajadores no sindicalizados, en desmedro de los que sí lo están. Tenemos que permitir que la democracia entre a las empresas. Si se extiende la aplicación de la convención colectiva a todos los trabajadores, la cuota sindical la paga el trabajador. No es un asunto económico, es político, impedir la democratización al interior de las empresas.

En el tema de la negociación colectiva sectorial encontramos que Colombia es uno de dos países en América Latina —Chile es el otro— donde no la hay. Incorporar este mecanismo permitiría que sindicatos y empresarios piensen como sector. Disminuiría la desigualdad, estandarizaría los beneficios y los costos laborales, contribuiría a distribuir mejor la riqueza, aumentaría la productividad.

La jurisprudencia y el Convenio 154 establecen que la ausencia de reglas no impide el ejercicio del derecho. Por eso estamos avanzando. Logramos una negociación con Rappi que técnicamente va más allá de la empresa; habilitamos una negociación con los futbolistas que va más allá de los clubes y sus empresas; y esperamos abrir dos o tres escenarios más para demostrar que es positiva la negociación sectorial. Hay que ayudarles a los empresarios a que pierdan el miedo, que salgan de la zona de confort. En la reforma proponemos redactar una ley para reglamentarla, aunque no se requiere porque el país ratificó el Convenio 154 de la OIT. Bastaría un decreto, como se hizo para el sector público hace diez años.

La reforma no se ocupa de la informalidad laboral. ¿Por qué?

Una de las causas de la alta informalidad en el país es el incumplimiento de la ley. La informalidad es del 85 % en el trabajo doméstico, un sector que no necesita normas. El empleador quiere contratar a la migrante porque le paga menos; o porque quiere ahorrar pagando menos de lo legal. Pero también están los trabajadores que no ven incentivo en la formalización, prefieren el *cash* diario, que no lo metan en la seguridad social, usar el régimen subsidiado. Hay 4 millones de trabajadores en esta situación.

En el comercio, el director del gremio —Jaime Alberto Cabal— habla muy duro. Pero no se compromete a cumplir la ley y bajar la informalidad en su sector, que es del orden del 35 %. En las estaciones de servicio hay 70 mil trabajadores, cerca del 30 % en la informalidad. En el sector de la cultura, en el del transporte: los taxistas desde 1996 tienen norma, pero no se cumple. Millares de trabajadores de la belleza —peluqueros, barberos, manicuristas—; en los gimnasios, los entrenadores. Todos requieren incentivos para la formalidad. Entonces se trata de asu-

mir el compromiso de cumplir la ley.

Hay otros sectores que sí necesitan ajustes legales: las plataformas, el trabajo agropecuario, que suma dos millones de trabajadores. Pero no pueden cotizar por tiempo parcial porque la norma no lo permite. Hay que llevar a millones de trabajadores a la formalidad, pero se necesita lograr la eficacia social de la norma. La reforma laboral no incluye este tema porque reforma el Código Sustantivo de Trabajo, que es diferente a formular políticas de empleo que no se generan por decreto.

¿Considera que la labor del gobierno ha permitido algún avance en el campo laboral?

Yo nunca había visto que los temas del trabajo y el sindicalismo estuvieran en la cúspide del debate político como están ahora. Se ha demostrado que hay lucha de clases, así algunos quieren proscibir el concepto. Cuando Germán Vargas Lleras habla de despedir a todos los trabajadores para demostrar que los empresarios son los que valen, está subrayando la lucha de clases.

Creo que al sindicalismo le queda claro, porque nunca habíamos tenido un contexto como este, que su lucha es política, que al final es por la democracia porque solo en los regímenes democráticos se puede ejercer la libertad sindical. En los regímenes totalitarios no se puede. Esto ha quedado claro en estos dos años de gobierno. Es una lucha por los derechos humanos, porque se aplique la Constitución. Es en el marco de ese derecho que se pueden presentar pliegos, hacer huelgas.

Ha sido gratificante sentir que se pueden hacer cosas. Al final el arte de gobernar es transformar. Transformar las agendas políticas y académicas producto de lo que hemos debatido en las reformas propuestas, es una ganancia.

También ha sido satisfactorio lograr grandes acuerdos desde el viceministerio. Lo de Rappi es importante, iniciar las conversaciones en el sector del fútbol, solucionar un sinnúmero de controversias. En Teleperformance se presentó una confrontación que terminó en un gran acuerdo. Es el empleador más importante del sector privado con presencia en todo el mundo. Hubo una transformación de la forma como una multinacional aborda el tema laboral empujando por Colombia.

En el sector público han sido importantes las negociaciones que se han hecho, la transformación normativa de principios de año que ya entró en vigor.

Otro avance sería que una vez termine mi período en la Junta Directiva de Ecopetrol, el puesto continúe en manos de los trabajadores, que tengan voz y voto en las decisiones como ocurre en países más desarrollados, Francia, Alemania. Ese sería un gran logro.