

Los sindicatos en Colombia: dificultades y retos sociopolíticos a finales de siglo

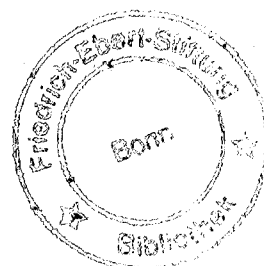
—DOCUMENTOS DE TRABAJO—

Debate Sindical N° 12

Alvaro Rendón Merino

FESCOL
FUNDACION FRIEDRICH EBERT DE COLOMBIA

C 95 - 01876



Fundación Friedrich Ebert de Colombia
-FESCOL-
Calle 71 No. 11-90
Santafé de Bogotá, D.C., Colombia

Diciembre de 1995

ISBN: 958-9272-62-2

Nota: Este trabajo se culminó antes de la realización del Tercer Congreso de la CUT (15-17 de noviembre de 1995), por lo que sus conclusiones y cambios no se alcanzaron a reseñar.

En *Debate Sindical* se recopilan los documentos de trabajo relacionados con los estudios de la automatización, las ideologías de la administración y la clase obrera hoy, en desarrollo del proyecto *Modernización empresarial y cultura de la competitividad*, dirigido por José Ernesto Ramírez para FESCOL.

Debate Sindical es una publicación del Programa de Cooperación Sindical de FESCOL, coordinado por Miguel Eduardo Cárdenas Rivera.

Coordinación editorial: María Cristina Franco
Preparación editorial: Grupo Editorial 87 Ltda.

CONTENIDO

PRESENTACION	7
INTRODUCCION	9
CONTEXTO POLITICO, ECONOMICO Y SOCIAL DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA	11
Algunos indicadores recientes de la situación social, política y económica del país en los últimos años	11
Situación legal y relaciones laborales	13
Nivel de organización, áreas y estructura organizativa de los trabajadores	14
<i>La trayectoria sindical</i>	14
<i>El proceso de estructuración</i>	14
<i>Del sindicalismo de base al sindicalismo de rama industrial</i>	15
<i>Sindicalización según actividades económicas</i>	16
<i>Areas y estrategias de acción sindical</i>	16
<i>Relación sindicatos, empresarios y gobierno</i>	18
<i>Relación entre los sindicatos y los movimientos sociales</i>	19
<i>Impacto sociopolítico de los sindicatos</i>	20
DIAGNOSTICO DEL SINDICALISMO COLOMBIANO	21
Las confederaciones existentes y el número de sindicalizados	21
Orientación política, organización interna y estructura sindical	22

La CUT	23
La CGTD	23
La CTC	24
Dinámica sindical	24
 AREAS PROBLEMATICAS Y DEBILIDADES	 27
En el plano laboral: La revolución tecnocientífica	27
Flexibilización y recomposición de la fuerza laboral	27
La privatización y modernización de empresas estatales	28
La cultura de la violencia y la intolerancia empresarial	29
<i>En el plano interno: persistencia de la subcultura obrerista</i>	30
<i>Las estructuras sindicales atrasadas</i>	30
<i>Ausencia de liderazgo y valores éticos</i>	31
<i>La injerencia de los partidos políticos</i>	32
<i>La imperfección de la democracia</i>	32
Reacciones y estrategias sindicales frente a los nuevos retos	33
<i>El caso de la CUT.</i>	33
<i>Avances sectoriales</i>	34
<i>Las nuevas corrientes</i>	34
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 37
¿Sindicalismo en crisis?	37
Líneas de acción prioritarias	37
 ANEXO	 39
 BIBLIOGRAFÍA	 41

PRESENTACION

La modernización empresarial está orientada a la búsqueda de opciones adaptativas necesarias para posibilitar su supervivencia. Para poder experimentarla con sentido de equidad es necesario que los sindicatos se abran a una “cultura del proyecto”¹.

Esta reorientación en la acción de los sindicatos se hace necesaria para dar un nuevo basamento a las discusiones sobre reformas locales y globales a la regulación social y laboral que son requeridas en el nuevo orden mundial.

Vivimos una época caracterizada por lo multicultural, la transnacionalización de la gestión (empresas sin fronteras) y de las relaciones financieras, la desintegración social, la flexibilización laboral y el incumplimiento de las normas ecológicas.

El mejoramiento de las capacidades de propuesta e intervención a cargo del movimiento sindical, enfrenta en su dinámica barreras creadas desde afuera, pero —a la vez— internas.

En Colombia estas son algunas de las limitaciones más resistentes:

1. La marginación cultural de los cuadros sindicales frente a la reestructuración productiva, originada en la carencia de condiciones objetivas para comprender el trabajo de quienes representan.

Los centros de trabajo de 1995, no son los mismos de hace 10 años². Durante todo ese tiempo la mentalidad empresarial y su práctica han tenido un fuerte desarrollo, guiado por modelos diversos de cambio organizativo, socio-técnico, ético, y la orien-

tación hacia formas de “ingeniería social” y “reformismo cultural”, sin la adecuada contraparte en los sindicatos.

2. La emergencia de una nueva mentalidad en el tejido laboral de Colombia: los jóvenes postclasistas, cuya —cada vez mayor— presencia en el empleo productivo está cambiando el horizonte de expectativas y de comportamiento de los trabajadores. En esta mentalidad el clasismo y la posición política sindical no son fuente de simpatía o identificación orgánica, como en cambio sí lo es la motivación por el logro individual apoyado en la fuerte autoestimación, la independencia económica, y las formas de representación/pertenencia orientadas hacia grupos de referencia e identidades múltiples.

3. La dirigencia sindical colombiana no ha tenido la experiencia de concertación necesaria para diferenciar su propia concepción sobre el significado de estos cambios. Una tendencia adhesiva propiciada desde el gobierno, puede llevar a asumir la concertación como la disolución de las posiciones del actor sindical en la ética y decisiones de sus contrapartes, vale anotar, en el interés de sectores gremiales y del Ministerio de Trabajo.

4. La inexistencia de espacios naturales de confrontación civilizada de tesis sobre las características y coyuntura de la lucha sindical. Los “proyectos” ideológicos de liderazgo laboral tienden a hacerse ajenos respecto a las formas emergentes tanto de identidad como de representación y de pertenencia.

5. La conversión —en la última década del “Estado-nación” en “Estado-competencia”— guiado —*versus* otros— por el imperativo de mejorar su posición en el mercado mundial. La política de competencia mundialmente aplicada conlleva la dificultad de relación que se produce entre la acción de interiorizar las políticas sociales a nivel nacional y

¹ Trentín, Bruno (1989), entrevista en Revista Leviatán, N° 35, Madrid.

² Por lo menos para contrastar el alejamiento de la condición de operarios y el tránsito a burócratas (en sentido comprensivo, no peyorativo —como— sindicalistas empíricos por vocación) de la plana nacional de alta dirigencia obrera.

su uso simultáneo/universal como un mecanismo para externalizar hacia otros territorios los costos del ajuste. En ese contexto la actual transición en las relaciones industriales en el país, también supone la configuración de un nuevo perfil para la fuerza de trabajo colombiana. Ese "trabajador competitivo" sería el ideal para el extensivo juego de los mecanismos del mercado globalizado. El complemento ideal del nuevo perfil es el "enfoque participativo" del sindicalismo, promovido para institucionalizar una "cultura de colaboración en las relaciones laborales" que alimente la creación de ventajas competitivas nacionales. La maraña política clientelista puede conducir el compromiso a la manipulación de imágenes exitosas de nuevas relaciones capital-trabajo.

6. Sobre los estereotipos del sindicalismo participativo se puede intentar dar apoyo a una intensiva campaña de concientización para la competitividad, en tanto el Pacto compromete a los trabajadores con la eficiencia y el aumento de la calidad y la productividad.

En ese marco situacional el informe sobre "Los sindicatos en Colombia: dificultades y retos sociopolíticos

a finales de siglo" es un acertado balance de los principales factores que limitan la capacidad de adaptación del movimiento de los trabajadores a una realidad que de manera avasallante sigue su curso.

Con un 18.6% de sindicatos en el sector industrial, con una marcada dicotomía demobiográfica (trabajadores antiguos, menos calificados, amparados por el régimen laboral precedente, alta sindicalización, y trabajadores jóvenes más calificados incluidos en la reforma laboral flexibilizante, menos sindicalizados) con una dirigencia sindical tradicional en el amplio sentido del concepto, con una política laboral determinando las relaciones laborales y con una inexistente política de empleo, la agonía del siglo coloca un desafío central a la fuerza laboral del país en términos de su constitución en parte activa pero autónoma del proceso de modernización empresarial.

La mayoría de edad del sindicalismo exige ante todo una dirigencia ajena a los quebrantos ocasionados tanto por la degeneración burocrática propia de quienes añoran estar protegidos por una "cortina de hierro", como por las ursulinas costumbres clientelistas propias de la política nacional.

INTRODUCCION

El presente trabajo se propone describir y analizar en la primera parte, las diferentes variables que inciden en el desarrollo organizacional y político del sindicalismo en Colombia, en el contexto de la apertura, la globalización e interdependencia de los procesos, de los cambios tecnológicos y de los sistemas organizacionales empresariales.

En la segunda parte, se busca elaborar un diagnóstico del estado actual de las confederaciones centrales, algunas federaciones y algunos sindicatos independientes. La indagación interroga asimismo, sobre el surgimiento de nuevas tendencias nacidas en medio de la crisis social y política del país y se propone mostrar la perspectivas del sindicalismo a final del siglo.

En la parte final, entrega unas conclusiones y unas recomendaciones, a fin de que sean empleadas en los programas de cooperación sindical.

Siguiendo orientaciones teóricas y metodológicas del sociólogo argentino Julio Godio, caracterizamos la situación crítica del sindicalismo, "como el resultado de la crisis social y política del país cruzada y relacionada con la globalización, interdependencia y regionalización de la economía y la política mundiales al fin de la guerra fría". De otra parte la ofensiva del capital trasnacional contra los sindicatos, la cual tiene su expresión en una legislación regresiva, pone a éstos en serios aprietos y grandes definiciones. Retos a los cuales los sindicatos deben responder con cambios estructurales de fondo, si no quieren verse sumidos en la quiebra total.

Esta relación se presenta en la vida sindical con un doble riesgo, insertarse y avanzar con nuevas

propuestas de carácter sociopolítico, o sucumbir bajo el peso veloz y arrollador de los cambios. Según Godio "el sindicalismo, en últimas, debe comenzar a transitar nuevos caminos a partir de desatar procesos de capacitación y desarrollos culturales novedosos, en donde la cultura del trabajo, la humanización de sus relaciones obrero-patronales, la renovación interna y la modernización de sus estructuras, jueguen un papel relevante en sus luchas".

Con el objeto de ubicar el diagnóstico del sindicalismo, sus áreas problemáticas y estrategias, así como las nuevas tendencias surgidas del seno de la crisis, generamos un intenso trabajo de campo que nos proporcionó datos empíricos suficientemente sólidos.

De tal manera que estudiamos tres variables:

1. El dirigente sindical. Se retomó el estudio denominado "Perfil de la dirigencia sindical colombiana", elaborado en junio de 1991, y se compararon algunas variables extraídas de la encuesta de ese año con la actitud de los líderes de hoy, señalada en la encuesta de 1994.
2. Las federaciones regionales. Se estudiaron con detenimiento en su actividad cotidiana dos federaciones departamentales, la de Bogotá y Cundinamarca, Futraboc, la Futran de Antioquia, y una subdirectiva, la de la CUT, Bolívar.
3. La rama industrial. Se realizaron encuestas y entrevistas con dirigentes y se analizó durante el último período la actividad de los maestros de Fecode, los eléctricos de Sintraelecol,

los metalúrgicos de Utramicol y Sintrametal, los cerveceros de Sinaltrabavaria, los servidores públicos de Fenaltrase, los informales de Aveccop, Sinalco, los químicos de Fedepetrol, Sintraquim, Sinaltragafano, entre otros.

En total se realizaron 20 entrevistas a dirigentes sindicales nacionales. se aplicaron más de 150 encuestas y se revisaron documentos, periódicos y revistas de aproximadamente 50 organizaciones

sindicales de primero, segundo y tercer grado. Esta información se comparó en varios casos con algunos estudios de académicos e investigadores sociales.

Se participó activamente en alrededor de 30 actividades, como seminarios, talleres, encuentros, asambleas y congresos sindicales, también en huelgas, paros y movilizaciones durante los últimos meses.

CONTEXTO POLITICO, ECONOMICO Y SOCIAL DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA

ALGUNOS INDICADORES DE LA SITUACIÓN SOCIAL, POLÍTICA Y ECONÓMICA DEL PAÍS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Colombia, según dice la Constitución nacional de 1991, "es un Estado social de Derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".

Este postulado, aún en construcción y con serias deficiencias en su implementación debido a los múltiples y complejos procesos internos que vive el país, posee en su esencia una gran fuerza que le confiere el hecho de haber sido promulgado por todas las fuerzas representativas de la nación que en su época concertaron una nueva visión latinoamericanista, proyectando el futuro del país por nuevos senderos democráticos de paz, humanismo y desarrollo social.

No obstante, el país se desangra constantemente, y aunque se busca la paz por muchos medios, ésta aún es esquiva para los frentes belicosos (guerrilla, paramilitares, ejército, narcotráfico) haciendo del conflicto una guerra eterna que la mayoría de la población no aprueba ni respalda.

A finales de 1994 se comenzaron a dar pasos hacia los diálogos de paz entre el gobierno y las guerrillas, en lo que consideraron los analistas políticos determinante para el cese del conflicto armado y el comienzo del camino de la reconciliación nacional, pero meses más tarde se rompieron las conversaciones.

Para llegar a una nueva situación de diálogo y negociación falta mucha voluntad política tanto del gobierno como de la guerrilla. La conformación de la comisión de reconciliación compuesta por destacados juristas y constitucionalistas, propuesta por la iglesia, puede allanar este camino, pero se requiere una gran dosis de generosidad y humildad en la mesa de negociación.

Los investigadores Elsa Martínez y Jaime Zuluaga en un estudio sostienen que: "la situación sociopolítica y económica es caracterizada por la transición a un nuevo modelo de desarrollo económico de fuerte orientación neoliberal (apertura económica), y la transformación del ordenamiento constitucional orientado a la ampliación y fortalecimiento de la democracia (apertura política)".

Esta doble transición, afirman, "es el resultado de dinámicas diferentes. La apertura económica responde, como en otros países latinoamericanos, a las exigencias de internacionalización y creciente interdependencia de las economías que imponen hoy una salida hacia la globalización de éstas en el mercado mundial. La apertura política fue la respuesta a la crisis de legitimidad del Estado que alcanzó sus máximos niveles de expresión a mediados de la década del ochenta, amenazando con la desestructuración del régimen político y de la sociedad en su conjunto." (Zuluaga y Martínez, 1994).

Como en muchos países latinoamericanos, Colombia se ha embarcado en un proceso de reformas que apuntan a aumentar la eficiencia administrativa, a eliminar y disminuir los mecanismos de intervención y regulación estatal de la economía, a promover la

competencia tanto interna como externa, así como ampliar la autonomía del mercado y del sector privado.

Estos esfuerzos de tipo económico se contradicen con el comportamiento político del partido liberal en el gobierno, quien en los últimos meses y presionado por la opinión pública y el propio gobierno norteamericano, a fin de que se aclaren la financiación de las campañas por parte del narcotráfico, se ha visto envuelto en una de las crisis más grandes de su historia, al ser investigados gran parte de sus miembros que ocupan cargos destacados en el gobierno como la procuraduría general, la contraloría general, el ministerio de defensa y hasta el propio presidente de la república, acusados de recibir dineros del narcotráfico para desarrollar su campaña electoral que los llevó a ser gobierno. Varios excongresistas y miembros destacados del partido de gobierno se encuentran tras las rejas por enriquecimiento ilícito.

La lucha contra la corrupción en todas las esferas de la vida social, económica y política del país continúa desarrollándose con mucha fuerza, y puede llegar muy lejos si la sociedad civil y las fuerzas sociales, entre ellas el sindicalismo, asumen el reto sociopolítico y constitucional de la participación en el nuevo contexto de la crisis.

Uno de los factores más graves que ha motivado la crítica permanente de las organizaciones sociales hacia los gobiernos de turno y que, según algunos analistas, ha generado la confrontación armada, es el de la despreocupación de aquéllos hacia las necesidades insatisfechas de la población. El gasto social en el presupuesto nacional fue en 1991 del 7.51%, en 1992 del 7.97% y en 1993 del 9.91%. Para los próximos años y en concordancia con el anuncio gubernamental, el presupuesto social debería aumentarse al 14.8%, sin embargo, nuevamente se ha visto recortado. (Contraloría General de la República. Proyecto de presupuesto para 1993.

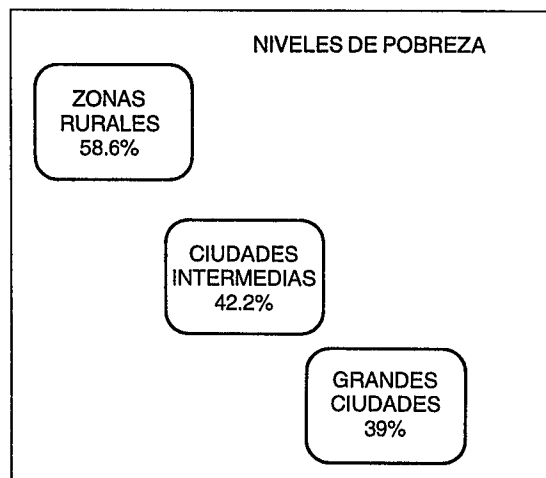
Revista *Economía Colombiana* nov.-dic. 1992.

Presidencia de la República DNP, *El salto Social. Ley de Inversión 1994-1998*, cuadro 4.2).

Los niveles de pobreza, afectaban en 1992 al 47% de la población, aunque esta cifra es más alta en las zonas rurales (56.6%), que en las ciudades intermedias, (42.2%) y en las grandes (39%). (ver cuadro 1).

Ello se debe tanto a la baja cobertura de los servicios, cuyo acceso es demasiado costoso para los sectores pobres, como a la naturaleza del empleo, puesto que los más pobres, especialmente en las ciudades, tienen

CUADRO 1



Fuente: DANE Y CALCULOS DE FEDESARROLLO

empleos peor remunerados y más temporales e informales. La distribución del ingreso en Colombia continúa siendo muy desigual: cerca del 10% de los más ricos sigue controlando aproximadamente el 45% del ingreso, simultáneamente, los más pobres no tienen acceso a seguros médicos ni a seguridad social, ni a una buena educación por carencias alimentarias, ni tampoco a una vivienda ni a servicios públicos adecuados.

Con respecto al desempleo, en los últimos años sobre todo a partir de 1993, se mantuvo en un nivel ligeramente inferior al 10%. Esta tasa tan baja, si se tiene en cuenta la gran cantidad de desempleados dejados por la apertura económica, sólo se puede entender leyendo la propuesta de la anterior administración gavirista (1991-1994), quien a través de las privatizaciones dejó cesantes a más de sesenta mil empleados, según Fenaltrase, en 1994, pero simultáneamente creó igual número de cargos en la administración de la justicia (policía, ejército, rama jurisdiccional, y en los niveles departamentales y municipales). De otra parte, según el Servicio de Adaptación Laboral Industrial (SALI), quedaron cesantes entre 1991 y 1995 más de 400.000 trabajadores, al ser cerradas y declaradas en concordato cientos de empresas en el país.

A su vez, el estancamiento del empleo en la industria manufacturera se traduce en crecimientos estacionales de empleos temporales, sobre todo en la pequeña empresa, la construcción, el comercio in-

formal al detal y la microempresa, que se convirtieron en el refugio del subempleo. En 1990 el empleo temporal era el 14.3% del empleo total. En 1992 el porcentaje era del 21.2%. El subempleo varió del 15.5% al 16.6% en igual período, mientras tanto, el salario mínimo real decreció en 1990 en 2.6% con respecto a 1989, decreció 3.3% en 1991 y 2.1% en 1992. (Fondad, 1993: 18).

Uno de los problemas que con mayor fuerza afecta a la democracia y a la calidad de vida de los colombianos es el de la violencia. Aunque según las cifras oficiales los homicidios tienden a disminuir en los dos últimos años, se mantienen los promedios que oscilan entre 1.500 y 2.500 muertes violentas cada mes. Según un reciente informe del Ministerio de Salud, "...el 87% de estos casos son producidos por riñas ocasionales, delincuencia común, angustia, depresión y estrés y sólo el 13% se genera por enfrentamientos armados entre las fuerzas del orden y la subversión." (Estudio Nacional de Salud Mental, Minsalud, 1993).

El país vive uno de los períodos mas oscuros de su historia en materia de derechos humanos. Desde comienzos de la década del 80 se inició un proceso creciente de violaciones a los derechos fundamentales. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos manifestó al respecto: "En 1990 se registraron 4.204 muertes por razones presumiblemente políticas y en 1991 fueron cometidos 3.742 asesinatos políticos. La represión extrainstitucional al movimiento sindical se ha mantenido durante este mismo período. La eliminación y la desaparición físicas, los atentados terroristas a las sedes sindicales, se han convertido en algo normal en nuestro país.

Desde la creación de la Central, según el departamento de derechos humanos de la CUT, hasta diciembre de 1994 habían sido asesinados 1.500 sindicalistas, lo que significa que en un corto período de siete años, se ha eliminado brutalmente el 2% de la fuerza organizada de los trabajadores. En 1993 fueron asesinados 170 sindicalistas, o sea, fue asesinado un sindicalista cada dos días en promedio, por motivos políticos o por ejercicio de su actividad sindical. (Comisión Andina de Juristas, 1994).

El gobierno colombiano ha sido condenado en diferentes ocasiones por organismos internacionales como la Organización de Estados Americanos -OEA-, la Organización de Naciones Unidas -ONU- y por la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, entre otras, debido a la violación sistemática a los derechos humanos.

Durante el último año se incrementaron sensiblemente los casos de dirigentes sindicales detenidos o procesados penalmente, en lo que la dirigencia de la CUT ha denominado la penalización de la lucha sindical. El caso más sonado es el de 13 técnicos de Telecom privados de la libertad por participar en una huelga nacional contra la privatización de esa empresa.

SITUACIÓN LEGAL Y RELACIONES LABORALES

La actividad sindical y las relaciones laborales se encuentran normatizadas en Colombia a partir del código sustantivo del trabajo, como una suma mecánica de normas, leyes y decretos contradictorios.

El último gobierno liberal fué pródigo en legislar contra los trabajadores. Algunas de las leyes más destacadas que crearon dificultades a los sindicatos son:

- 1) La Ley 50 de 1990, o Reforma Laboral, formó parte del paquete de reformas estructurales. Sus objetivos fueron la eliminación de las distorsiones del mercado laboral que se habían convertido, según sus inspiradores, en obstáculos para la generación de empleo.

Se trataba de sanear la estructura del sistema de seguridad social; flexibilizar el régimen laboral, mediante la reforma al régimen de cesantías, la eliminación de la acción de reintegro y el establecimiento del salario integral para los empleos con remuneración superior a diez salarios mínimos. En materia contractual la reforma tuvo como objetivos lograr la transparencia en el contrato de trabajo, así como reducir la duración del contrato a término fijo. En el campo del derecho colectivo se agilizó el reconocimiento de personería jurídica a los sindicatos, el fortalecimiento de los amparos a la actividad sindical y se promovió la negociación colectiva por rama industrial, creando un nuevo concepto de unidad de empresa.

Diversos analistas coinciden en afirmar, que esta imposición, se debió a la falta de coordinación y a la debilidad estructural de las centrales obreras en el momento de la negociación. Mientras una parte de la dirigencia de la Central Unitaria de Trabajadores -CUT-, prefirió la concertación, conjuntamente con la Confederación de Trabajadores Colombianos -CTC-, la

otra parte con las demás centrales obreras y un pequeño segmento de los movimientos sociales, prefirió las vías de hecho, convocando a un paro cívico nacional, que por demás, concitó sólo a un 40% de la fuerza laboral del país.

- 2) El paquete de 62 decretos de reforma administrativa expedidos por el gobierno nacional con la Ley 60 de diciembre de 1992, que buscaban la modernización y descentralización del Estado colombiano, la reglamentación de la carrera administrativa y los salarios, pensiones y sistemas funcionales de los empleados públicos.
- 3) La Ley 100 de 1993, que reglamentó el sistema de seguridad social, se constituyó en otro serio revés para los sindicatos, al privatizar los servicios médicos de salud y los sistemas de pensiones y cesantías, aunque mejoró la cobertura de salud para la población no sindicalizada. Al igual que en el caso de la Ley 50, los sindicatos no tuvieron la suficiente fortaleza para oponerse al proyecto de ley, así hubiesen participado e influido en los debates preliminares que le dieron origen.

Los sindicatos y sus dirigentes aún se quejan de la imposición de estas leyes y hasta realizan manifestaciones en contra de ellas, pero antes de que se produjeran los hechos no hicieron ningún esfuerzo legal para impedirlo.

NIVEL DE ORGANIZACIÓN, AREA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LOS TRABAJADORES

LA TRAYECTORIA SINDICAL

Las primeras formas organizativas de los trabajadores tuvieron su origen en 1847 con la organización de los originales núcleos de artesanos que se oponían a la cultura colonial heredada de España exigiendo leyes proteccionistas. Eran formas cerradas y en ocasiones secretas que se estructuraban por afinidad de oficios y que en conjunto se denominaban sociedades democráticas; ideológicamente liberales pero con influencias socialistas utópicas en unos casos y en otras masónicas. El sindicalismo se originó y se desarrolló en Colombia posteriormente. (Archila, 1991: 18-20)

La clase obrera colombiana se gestó entre 1910 y 1945. Para los historiadores dedicados al tema: Caicedo (1971), Pecaut (1973), Urrutia (1969), Bergquist (1986), Gómez (1980), no existe consenso sobre las dinámicas internas de construcción de esa clase, sus formas de resistencia o adaptación a la represión, sus valores y expresiones culturales y en últimas sobre su identidad, aunque Bergquist y Pecaut aportan muchos elementos clarificadores.

Posteriormente Archila (1991), desarrolla el tema convocando la conciencia de clase como producto de la era industrial moderna. Desde ese punto de vista el marxismo leninismo, como corriente filosófica aliada a los trabajadores, impregnó con mucha fuerza esos orígenes. Esta ideología fué importada de Europa, por los primeros inmigrantes a principios de siglo y como influencia directa de la revolución bolchevique rusa.

De otra parte, el cristianismo propugnado por los conservadores, y la Iglesia católica, también caló hondo en la conciencia de los primeros líderes obreros. Por ejemplo, los dirigentes socialistas Ignacio Torres Giraldo y María Cano, en un panfleto dirigido a los obreros, después de reconocer las denuncias contenidas en los escritos de León XIII, agregaban: "proclamamos la verdad de Cristo..... el socialismo es todo lo bueno que señalan las religiones antiguas". No sólo hubo una apropiación de la dimensión profética y social del cristianismo, sino que el mismo lenguaje religioso invadió los primeros discursos obreros. Continuamente se designaba a la acción política como apostolado, a las ideologías revolucionarias como "catecismos obreros", al dirigente "apóstol" o "mártir" y se hablaba de la solidaridad como de la "hostia común".

En síntesis, se puede afirmar que las primeras formaciones obreras tuvieron una fuerte influencia de las corrientes ideológicas, filosóficas y religiosas en boga en ese período histórico tales como el socialismo utópico, el marxismo-leninismo, el cristianismo y la masonería, entre otras. Por ello, el movimiento sindical que tenemos hoy, es el resultado político y organizativo de ese pasado y de ese origen.

EL PROCESO DE ESTRUCTURACIÓN

Hoy, con esas condiciones heredadas de las primeras generaciones de trabajadores, artesanos y obreros, la situación ha variado aunque no sustancialmente. A nivel organizativo estructural, el sindicato de base existe en muchas empresas. En una

sola empresa grande como la compañía aérea Avianca, por ejemplo, existen cuatro sindicatos: el de base, el de los auxiliares de vuelo, el de los técnicos y el de los pilotos. Esta situación con su peculiaridad de tipo parroquial, ha generado enormes dificultades al proceso de estructuración ramal y por supuesto a la modernización de las estructuras sindicales.

La raíz de este problema es de indudable procedencia estructural y tiene sus orígenes en la subcultura obrerista de principios de siglo. La lucha por pequeñas parcelas de poder, ejercidas por los dirigentes sindicales en cada empresa, que nada significan para el conjunto de los trabajadores, ha sido un lastre que cíclicamente han arrastrado las generaciones de sindicalistas durante el presente siglo.

En 1992 los sindicatos de base representaban el 42.8% de los sindicatos existentes, los sindicatos de industria (mecanismo organizativo de mayor concentración de fuerza, que negocia por rama de industria) sólo representaban el 7.8%, mientras los sindicatos de oficios varios y los gremiales representaban por la misma época el 48.1% de la fuerza laboral organizada. (ver cuadro 2).

DEL SINDICALISMO DE BASE AL SINDICALISMO DE RAMA INDUSTRIAL

En sus orígenes el sindicalismo de los años 20 y 30 tuvo ciertas características de organización ramal, por ejemplo los trabajadores de las bananeras, los navieros del río Magdalena, los ferroviarios, los textileros, los artesanos de la industria manufacturera se estructuraron como fuertes núcleos de presión y ejercieron con mucha fuerza el derecho a la huelga y a la negociación.

Esta estructura se fué debilitando con el paso de los años debido a la presión gubernamental y empresarial contra los sindicatos de industria, privilegiando el sindicalismo de base y en ocasiones desarrollando el paralelismo sindical.

En los últimos años y principalmente por influencia de la Central Unitaria de Trabajadores se han organizado en unos casos y fortalecido en otros, grandes sindicatos y federaciones de rama industrial o económica, tales como los maestros, en la Federación Colombiana de Educadores –Fecode– (240.000 afiliados), los trabajadores del cemento y la construcción Fenaltracem (8.000 afiliados), la Unión Nacional de Empleados Bancarios, en el sector de la banca y las finanzas, UNEB (20.000 afiliados), los trabajado-

res de la agroindustria en Fensuagro-Sintrainagro (22.000 afiliados), los trabajadores del Estado en Fenaltrase (60.000 afiliados), los trabajadores metalúrgicos en Utramicol (8.000 afiliados), los trabajadores y empleados de la salud en Anthoc (10.000 afiliados), los trabajadores de la industria energética y eléctrica en Sintraelecol (13.000 afiliados) y los trabajadores de la alimentación, en Sinaltrainal (10.000 afiliados), entre otros.

En todos estos casos, los procesos de unidad se han venido gestando mediante la coordinación de acciones reivindicativas por parte de los organismos superiores y generalmente debido a la presión de las bases.

Fecode comenzó el proceso unitario de integración ramal en la década del 80 por decisión de un congreso, mediante la fusión de dos o más sindicatos de base que existían en cada región. Representa el proceso unitario más avanzado y de mayor cualificación del sindicalismo colombiano no solamente debido al volumen de sus afiliados, sino también al nivel alto de las movilizaciones y las reivindicaciones alcanzadas.

A mediados de 1995 una huelga magisterial, por aumento salarial de acuerdo a las promesas presidenciales de mejorar la calidad de la educación en la cual se comprometió Fecode, incidió en la renuncia del ministro de Educación.

Pese a que el proceso de reestructuración y modernización sindical apenas comienza, las tendencias son crecientes hacia la centralización del sindicalismo por rama de industria. Las estadísticas muestran cómo el 70% de los dirigentes sindicales encuestados en la presente investigación es partidario de la estructuración ramal. Un 51% opinó que la estructura actual es obsoleta y requiere ser democratizada, modernizada y actualizada.

De continuar el proceso democratizador de la vida política nacional, y si el movimiento sindical en su conjunto comprende y se ubica en el momento histórico apropiándose del papel social que le corresponde, se puede prever que a finales de siglo éste se verá fortalecido y se impondrá la negociación ramal, o en todo caso la negociación por grandes conglomerados de trabajadores, o por grupos económicos, no solamente porque esta forma de negociación representa una tendencia histórica, sino también porque ella es una necesidad objetiva tanto de trabajadores como de empresarios.

SINDICALIZACIÓN SEGÚN ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Según fuentes del Ministerio del Trabajo, las tres actividades económicas con más alta tasa de sindicalización son en su orden: electricidad, gas y agua (27.4%), servicios comunales y sociales (18.4%) y bancos y establecimientos financieros (14.3%); todos ellos con una alta participación de trabajadores vinculados al Estado.

En las actividades más significativas de la empresa privada las tasas de sindicalización son precarias, en muchas de ellas no se permite la organización de sindicatos, (Bayer de Colombia). En esta, como en otras empresas de la industria química y farmacéutica del tipo transnacional y aun en muchas empresas nacionales, la creación de sindicatos es obstaculizada mediante muchas artimañas por parte de los empresarios. Finalmente, si los trabajadores se deciden a crear los sindicatos, sus fundadores son sometidos al despido, con la complacencia del Ministerio del Trabajo.

En otras instituciones el sindicato no es necesario, puesto que la actitud paternalista de los empresarios hace innecesaria la organización de los trabajadores, (Carvajal). Acá, como en muchas otras empresas del Valle del Cauca o de Antioquia, la actitud empresarial obliga a los trabajadores a asumir un papel pasivo ante sus pretensiones sindicales, salariales y

prestacionales adelantándose a crear los mecanismos adecuados para que los trabajadores tengan bienestar económico, mediante la utilización de cajas de compensación familiar, clubes deportivos y recreativos, además de prebendas adicionales, como facilidades para estudios de sus empleados y sus familias, adquisición de vehículos, casas y propiedades financiadas a bajos costos y créditos por las mismas compañías o fondos de empleados impulsados por los empresarios.

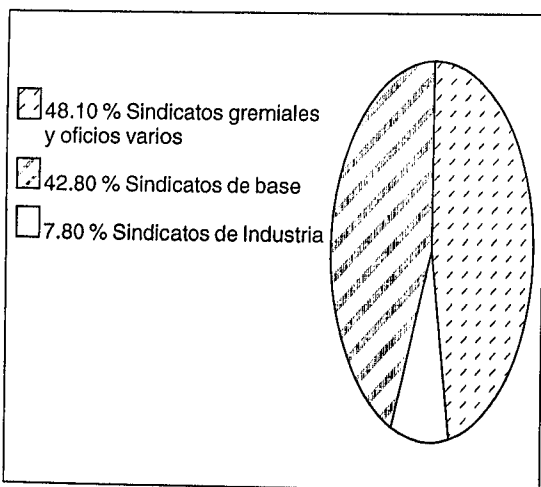
El empresariado estatal hasta antes de producirse el proceso de privatización era relativamente respetuoso del derecho de asociación y la creación de sindicatos no se castigaba como sí se ha hecho tradicionalmente en la empresa privada, puesto que al Estado le quedaba muy difícil ser juez y parte a la vez. Hoy la situación es bien distinta, muchos sindicatos de empresas estatales como el Departamento Nacional de Estadísticas, Dane, el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, el Instituto de Recursos Naturales Renovables, Inderena, el Instituto de Mercadeo Agropecuario, Idema, el Ministerio de Hacienda, el Instituto de Crédito Territorial, ICT, entre otros, han sido liquidados o debilitados y sus dirigentes despedidos o jubilados.

La Ley 60 de 1992 autorizó al gobierno nacional y a cada entidad de servicio público descentralizada para que realizara un estudio de planta de personal y de acuerdo a las necesidades del servicio y a la priorización de la privatización, entrara a liquidar al personal innecesario ofreciéndole gruesas sumas de dinero y el retiro voluntario, en lo que se denominó "Plan de retiro voluntario". El empleado podía acogerse o no, pero era casi una obligación. Mediante esta artimaña, muchos dirigentes consagrados y de gran experiencia sindical fueron tentados por los empresarios y de esta manera abandonaron la lucha sindical.

ÁREAS Y ESTRATEGIAS DE ACCIÓN SINDICAL

En Colombia el sindicalismo tradicionalmente se ha caracterizado por enfrentar el conflicto contra el capital con la movilización, las tomas de empresa, las marchas campesinas y urbanas, el paro y la huelga. Sea en la defensa de una convención colectiva, (en una empresa, la acción de un sindicato), contra la privatización de una empresa estatal importante (caso Telecom, o el SENA, la acción solidaria de todo el sindicalismo); o en contra de medidas arbitrarias como la Ley 50 de 1990, (paro cívico nacional organizado por las centrales obreras

CUADRO 2
1993: ESTRUCTURA SINDICAL



Fuente: Ministerio de Trabajo, E.N.S.

y los movimientos cívicos); de todas formas el conflicto casi siempre y con muy contadas excepciones se ha tratado de manera violenta. La respuesta patronal o de los empresarios ha sido más violenta aún, militarizando los conflictos, reprimiendo las huelgas, desatando la persecución sindical y laboral etc.

Ello tiene su explicación en la tradición violenta de nuestra cultura, reforzada diariamente por los medios de comunicación masiva, la cual "hunde sus raíces en una formación autoritaria, en la familia, en la escuela, ya que el autoritarismo caracteriza en una gran parte de nuestra población, la actitud de los adultos hacia los niños, de los hombres hacia las mujeres, y en general de los poderosos hacia los débiles. Ordenes, reproches, intimidaciones y casi nunca el procedimiento de la persuasión razonable o de la crítica comprensiva. Tal es el elemento en el que se produce corrientemente la socialización inicial del hombre colombiano en sus inevitables secuelas de resentimiento y desconfianza en la razón y la justicia." (Tirado, 1988).

A partir de la conformación de la CUT, en 1986, el carácter de la lucha sindical comenzó a politizarse. Ahora los paros y las huelgas ya no solo son de tipo reivindicativo economicista, también son luchas por el derecho a la vida, huelgas de los bananeros en Urabá o de los petroleros en Barranca, o de los maestros a nivel nacional.

El pensamiento racional y democrático propuesto por los impulsores del sindicalismo sociopolítico agrupados en el Frente Unitario de Trabajadores demócratas -FUTD, filial de ORIT- CIOSL, que surgió como respuesta a la trilateral, una fuerza sindical conformada en la práctica por la alianza de los sectores extremistas partidarios de la violencia política, comenzó a desarrollar formas de negociación y acción sindical con una proyección diferente a la de la simple fórmula de la confrontación clasista, que generó propuestas y abrió nuevos espacios políticos ante la opinión pública. Aunque paralelamente se desarrollara la otra tendencia.

Las continuas denuncias de los sindicatos de la CUT en el plano internacional en relación a los más de 1.500 asesinatos de sus dirigentes y activistas, y la permanente y sistemática violación a los derechos sindicales, lograron sensibilizar a la opinión internacional acerca de la dramática situación de violación a los derechos humanos y a la impunidad reinante en nuestro país. Varias organizaciones sindicales filiales de la Confederación Internacional

de Organizaciones del Sindicalismo Libre, CIOSL, en Holanda, Suecia y Alemania, entre otras, apoyan proyectos de asilo interno y externo a sindicalistas colombianos.

De otra parte, la CUT, en medio de múltiples tensiones y contradicciones internas, viene generando, desde su constitución, un amplio movimiento social democrático en favor de la paz y por la convivencia ciudadana, contribuyendo a la consolidación de varios procesos, tales como el acuerdo de Paz con el Movimiento 19 de Abril, M 19, y el Ejército Popular de liberación, EPL, (1990) la conformación de la Asamblea Nacional Constituyente (1991), y recientemente en los procesos de concertación y el Pacto Social de la productividad, precios y salarios (1994), y el comité para la reforma institucional (1995).

Los trabajadores comenzaron durante la última década a participar activamente en la vida política del país, lanzando candidatos a las corporaciones públicas, con listas propias en muchos casos como en los casos del Movimiento Educación-Trabajo y Cambio Social, impulsado por Fecode, Sintraelecol, y en sus comienzos por la Federación Unitaria de trabajadores de Bogotá y Cundinamarca, Futraboc (1994), quienes ya cuentan con un senador, varios alcaldes y aproximadamente 120 concejales en varios municipios del país.

A nivel regional se viene destacando el proceso surgido a partir de la conformación del Movimiento Amplio y Democrático de la Costa, Madera, (1992), una experiencia de los sindicalistas impulsores del nuevo sindicalismo y del sindicalismo sociopolítico en Bolívar. En otros casos, con listas de los partidos liberal, conservador o comunista. Ya son varios los parlamentarios y concejales salidos de los sindicatos en ejercicio activo, que aprovechando la apertura y el pluripartidismo que parecen abrirse paso en Colombia, tienen la oportunidad de legislar en favor de los trabajadores.

La lucha por conquistar nuevos espacios sociopolíticos y culturales para la clase trabajadora y el pueblo más desprotegido requiere, además, la participación más decidida de la gente, así como la coordinación estrecha entre las fuerzas democráticas, pero además debe superar los viejos esquemas antielectorales del izquierdismo.

A nivel sectorial, los sindicatos han logrado ganar el terreno perdido por las cúpulas de las centrales sindicales. En los últimos años poderosos sindicatos como la Unión Sindical Obrera -USO-,

que agrupa los obreros petroleros de la Empresa Colombiana de Petr6leos, Ecopetrol, conquistaron la estabilidad laboral para los obreros temporales, aumentos muy por encima del 6ndice de inflaci6n y la realizaci6n de un Foro Petrolero, en donde se discuti6 la pol6tica petrolera, y una eventual participaci6n de los trabajadores en decisiones administrativas de importancia para la empresa y la econom6a del pa6s.

Los maestros afiliados a Fecode lograron, mediante grandes y nutridas movilizaciones y huelgas, detener propuestas gubernamentales acerca del pago de n6minas a los municipios, igualmente concertaron con el gobierno la Ley General de educaci6n o Reforma Educativa, que busca ante todo la democratizaci6n y modernizaci6n del sistema educativo colombiano.

Tanto la USO, como Fecode lograron frenar la implementaci6n de la Ley 100 de 1993 para sus afiliados, imponiendo sistemas exclusivos de seguridad social. Aunque estas acciones han sido criticadas fuertemente por otros sectores de trabajadores, la verdad es que una conducci6n centralizada por rama siempre es m6s exitosa que una conducci6n dispersa y fragmentada, como ha sido la costumbre del sindicalismo durante los 6ltimos 45 a6os.

Los sindicatos del SENA, la Caja de Cr6dito Agrario, y Telecom, detuvieron as6 mismo los procesos de privatizaci6n en sus respectivas empresas, comprometiendo al gobierno a la refinanciaci6n de las mismas y evitando el desmonte de personal y de sus estructuras que propon6an los decretos sobre modernizaci6n del Estado.

RELACI6N SINDICATOS, EMPRESARIOS Y GOBIERNO

En noviembre de 1994 y por iniciativa del presidente de la Rep6blica fu6 convocado el Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios, con participaci6n de empresarios, trabajadores y gobierno. Seg6n los analistas, el Pacto debe lograr bajar la inflaci6n al 18% en 1995, al 15% en 1996, 12% en el 97 y 10% en el 98, e incrementar la generaci6n de riqueza del 6.3% en el 95, al 5.4% en el 97 y 6.3% en el 98. (*El Espectador*, pag. 1B, nov. 17 de 1994).

En agosto de 1995 el Pacto parec6a haber fracasado en t6rminos econ6micos, la inflaci6n ya se acercaba al 20% y muchas empresas entre ellas las estatales, hab6an pactado salarios superiores al 18%.

En los 6ltimos 20 a6os Colombia se acostumbr6 a registrar 6ndices promedio del 20% en el costo de vida y en niveles similares se hicieron anualmente las alzas de precios y salarios, con lo cual la econom6a se convirti6 en un verdadero carrusel inflacionario. El nuevo escenario buscaba que empresarios, trabajadores y gobierno, trabajasen mancomunadamente para erradicar la inercia inflacionaria, que durante un cuarto de siglo domin6 al pa6s.

En la historia laboral del pa6s, llena de conflictividad y episodios violentos, las relaciones entre empresarios, gobierno y trabajadores se han caracterizado por ser tensas y de agudo enfrentamiento en la mayor6a de los casos; y aunque la cultura de la concertaci6n no es nueva en el sector laboral, pues diariamente se firman acuerdos, pactos y convenciones colectivas, muchos empresarios por lo general se han caracterizado por iniciar la violencia incumpliendo los acuerdos, algo parecido ha ocurrido hist6ricamente con el gobierno.

El Pacto Social fu6 firmado, finalmente, por empresarios, gobierno y el sector democr6tico de los trabajadores agrupado en la CUT y la CTC. En los primeros d6as de diciembre de 1994 se conoci6 el retiro de la mesa de conversaciones de la CGTD y de el sector obrerista de la CUT, aduciendo la tesis de que el gobierno no quizo negociar sino imponer, que adem6s las negociaciones s6lo se limitaron a productividad, precios y salarios.

Sin embargo, el sector democr6tico de la CUT que particip6 en las diferentes comisiones, logr6 en el comit6 de relaciones industriales y laborales, entre otros los siguientes acuerdos:

- a) Creaci6n de una comisi6n tripartita que avoque la discusi6n y el desarrollo de varios art6culos de la nueva Constituci6n pertinentes a los derechos humanos y sindicales, entre ellos, los art6culos 23, 25, 53, 55, 56, 57 y 80.
- b) Se revisar6n las pol6ticas contrarias a los trabajadores y sus organizaciones.
- c) Se dar6 especial atenci6n a la capacitaci6n aut6noma de los trabajadores.
- d) A campa6as masivas de educaci6n en favor del sindicalismo y a espacios radiales y televisivos para los sindicatos.

A los sectores democr6ticos de la CUT, y a la CTC como responsables del acuerdo, les corresponde lle-

var la iniciativa en el cumplimiento de los acuerdos, porque ellos podrían favorecer ampliamente a todos los trabajadores sin distinguos de afiliación sindical o política, y entonces se podrían ver las bondades políticas del Pacto Social. Si no se aprovecha esta coyuntura favorable para mejorar la imagen triste del sindicalismo ante la opinión ciudadana, no parece que hubiera otras oportunidades a la vista.

Tal parece que se diera el comienzo de una nueva cultura de la concertación y la negociación consensual, en donde el elemento humano y social como factor de desarrollo cuenta por encima de cualquier consideración económica y utilitarista.

Las recientes declaraciones del presidente de la ANDI (Asociación Nacional de Industriales), Carlos Arturo Angel, en el Simposio Internacional de la Empresa Privada y la Responsabilidad Social, así lo testifican. Según el representante gremial: "Las empresas han carecido a lo largo de la historia, de una dimensión política que las haga partícipes de las decisiones. Para lograr este objetivo, deben iniciar la construcción de claras políticas que promueven su responsabilidad social. La ausencia de una cultura comunitaria se debe al desconocimiento de los empresarios de los beneficios que en utilidades a largo plazo deja el ejercicio social. De la inclusión de los trabajadores en las políticas internas dependerá la creación de una cultura más acorde con la realidad nacional, donde primen la cooperación y el trabajo en equipo". (Cartagena, agosto de 1995).

Esperemos, pues, que tantas declaraciones fructifiquen en esfuerzos reales por cambiar el estilo y la metodología para resolver los conflictos en el ámbito laboral. Al igual que en el plano político, es la voluntad de las partes y transparencia en la actuación, la que puede lograr que lo escrito se plasme en la realidad.

La lucha por cambiar los comportamientos y las actitudes, en lo que puede ser el cambio de la mentalidad o el trasegar por una nueva cultura de la paz y la tolerancia, de la unidad en la diversidad, que se desarrolla a nivel mundial, no será algo fácil dados los remanentes de la vieja cultura que se resiste a abandonar el campo de batalla. Los trabajadores como parte integrante del conflicto deben prepararse intelectual y espiritualmente para afrontar los cambios culturales.

De otra parte, la correlación de fuerzas políticas al interior del sindicalismo ha variado sustancialmente durante la última década. En sus orígenes el sindicalismo fué creación de los partidos políticos. Cada partido creó su propia central: El liberal en 1936, la

Confederación de Trabajadores de Colombia, UTC. El conservador en 1946, la Unión de Trabajadores de Colombia -CTC- y el comunista en 1962, la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia, CSTC. Con la constitución de la CUT en 1986, se produjo una recomposición del sindicalismo, al fusionarse parte de la UTC y la CSTC con el sindicalismo no confederado, bajo unos nuevos planteamientos programáticos.

Apartes de las conclusiones del congreso constitutivo así lo reseñaban: "Diversos sectores, que representan las más variadas corrientes ideológicas, superando viejos y esquemáticos sectarismos, después de un intenso y agitado proceso de discusión, decidieron concurrir al congreso de unidad sindical que ha dado a luz a la más poderosa central de trabajadores colombianos, que sin duda alguna cambiará el rumbo de sus luchas augurando un futuro promisorio para la defensa de sus derechos actuales y la conquista de mejores condiciones de vida y de trabajo."

Con la constitución de la CUT, la influencia de los partidos de gobierno se perdió casi totalmente, conservando los sectores de izquierda del partido liberal una gran influencia en la CTC. Los sectores de extrema izquierda, los marxistas-leninistas y los obreristas, que tradicionalmente habían hecho oposición al régimen, tomaron la delantera e influyeron las cúpulas de las centrales y de los sindicatos y federaciones de rama más importantes y de mayor peso en la economía del país.

La persecución al sindicalismo y la radicalización de la lucha de clases, durante las últimas dos décadas, propiciaron este rompimiento. Sin embargo, los contactos entre líderes sindicales y políticos tradicionales se dan a menudo con influencia de éstos sobre la toma de decisiones de los sindicalistas.

RELACIÓN ENTRE LOS SINDICATOS Y LOS MOVIMIENTOS SOCIALES

El movimiento sindical colombiano se ha caracterizado por ser un movimiento cerrado y concéntrico, poseedor de planteamientos vanguardistas que de cierta manera hacen parte de una cultura corporativista heredada de los partidos políticos y de la subcultura obrerista. Por ello, el vínculo tradicional con otros movimientos sociales, caso de los estudiantes, las mujeres, los comunales, los campesinos, los indígenas, la cultura, o las universidades, no es un vínculo natural ni fluido, éste se ha dado a través de los militantes de los partidos políticos para

su instrumentalización y en beneficio de alguna actividad política específica.

La participación de dirigentes sindicales en otras organizaciones sociales, por su parte, no obedece a planes programáticos ni estratégicos de ningún partido, ella se da más bien a nivel de la conciencia de ayuda social que poseen varios de ellos. De 150 dirigentes sindicales encuestados por Fescol en octubre de 1994, el 24% respondió afirmativamente su participación en otras organizaciones y el 41% contestó negativamente. Las cooperativas, los comités cívicos, las juntas comunales, las asociaciones de padres y los clubes deportivos en su orden, son algunas de las organizaciones en que participan en mayor grado estos dirigentes.

En los últimos años el nivel de participación en unidad de acción con otros movimientos sociales ha decrecido, lo cual se puede interpretar como la demostración de una acusada debilidad estructural de los movimientos sociales, la atomización de los mismos y la pérdida de credibilidad en las direcciones obreras, debido a un alejamiento cada vez mayor entre las direcciones y las bases en lo que algunos analistas han denominado, "la elitización" o "burocratización" de los dirigentes (Rendón, 1991). Lo anterior es ilustrado en las encuestas hechas en 1991 y en 1994, por el mismo autor en investigaciones para Fescol.

IMPACTO SOCIOPOLÍTICO DE LOS SINDICATOS

El proceso de institucionalización de la década del 30 frustró por espacio de varias décadas la continuidad de la proyección política del movimiento social y democrático de los trabajadores, al producirse la interferencia y posteriormente el tutelaje de los partidos políticos tradicionales liberal y conservador, así como del partido comunista (Cárdenas, 1993).

Los sindicatos se plegaron a esquemas corporativistas caracterizados por la rigidez y el formalismo en los mecanismos de la protesta y de la negociación. Esta es la razón por la cual es muy común encontrar niveles de participación muy exigüos de los sindicatos en los diferentes espacios institucionales de poder local y nacional. Sus dirigentes por lo general se

han limitado a ocupar cargos secundarios y figurativos, en instituciones como el Consejo Nacional Laboral, el Instituto de Seguros Sociales -ISS-, el SENA, las cajas de compensación familiar o el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- hasta 1994; posteriormente se abrieron nuevos espacios con la concertación y el pacto social.

De otra parte, en los últimos años se nota una tendencia creciente a la participación política, impulsada por algunos sectores del sindicalismo democrático, quienes reclaman la autonomía del sindicalismo respecto a los partidos políticos y en esa misma dimensión, lanzan sus candidatos autónomamente. Esta tendencia aunque débil aún, ya posee ediles y concejales en algunas de las principales ciudades del país, también algunos representantes a la Cámara y senadores.

Un factor adverso al movimiento sindical continúa siendo la mala imagen que tiene la opinión pública del sindicalismo. A menudo los medios de comunicación, instigados por el gobierno o los empresarios y en ocasiones por la propia actuación desafortunada de los sindicatos, contribuyen a crear estereotipos de tipo negativo que afectan la imagen del sindicalismo. Lemas como: "los sindicatos son los causantes de la quiebra de las empresas", o "los sindicalistas son subversivos", se escuchan y se leen muy a menudo en los sistemas de información, de educación y de comunicación del país.

Ante esta situación, los sindicatos no parecen actuar adecuadamente sobre la opinión pública. Pese a ello los recientes acuerdos hechos en el Pacto Social sobre el uso de los medios de comunicación, que beneficiarían significativamente a los sindicatos de trabajadores, podrían llegar a ser espacios de gran trascendencia para la democracia al interior del sindicalismo y un aliento de largo alcance para la participación masiva de los mismos en las instituciones democráticas, siempre y cuando los sindicalistas los sepan aprovechar, por ejemplo profundizando en áreas vitales para la sociedad como el conocimiento de la nueva Constitución en su articulado sobre los derechos humanos y sindicales, o el desarrollo de actitudes democráticas mediante programas televisivos y radiales de gran alcance social.

DIAGNOSTICO DEL SINDICALISMO COLOMBIANO

LAS CONFEDERACIONES EXISTENTES Y EL NÚMERO DE SINDICALIZADOS

En Colombia los trabajadores se encuentran organizados en tres centrales obreras, la CUT, la CGTD, y CTC.

Existe, además, un sector amplio de sindicatos entre los cuales figuran algunas federaciones de rama como la Asociación de Técnicos de la televisión, ACOTV, la Federación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos, Fetramecol, la Unión de Trabajadores de Cundinamarca, Utracum y la Federación Agraria Nacional, Fanal, no confederados de carácter independiente, aunque en el pasado hicieron parte de sus estructuras. El primero es filial de la Federación Panamericana de los Trabajadores del arte audiovisual, los demás pertenecen a la FITIM y a la UITA, respectivamente, filiales de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, ORIT-CIOSL.

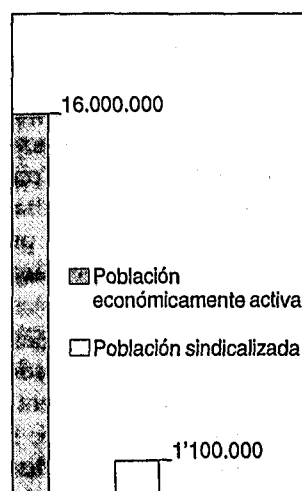
Según datos estadísticos entregados por el Ministerio de Trabajo, el número de trabajadores sindicalizados en 1990 era de 880.000, para 1992 aumentó a 915.000, mientras que para 1993 descendió a 912.000. Estos representaban al 6.86%, 6.60% y 6.40%, respectivamente, de la población económicamente activa-PEA.

Para 1994, según datos suministrados por las secretarías de organización de las centrales, ya que no existen estadísticas oficiales, la población sindicalizada era de 1.100.000 trabajadores sobre una PEA de 16.000.000 aproximadamente. (Ver cuadro 3).

De acuerdo a la actividad económica, en 1993 existían 2.817 sindicatos, de los cuales 832, o sea el 29.53% pertenecen al sector servicios, 562 (19.95%) al sector comercio, 524 (18.60%) al sector industrial, al sector agroindustrial 371 sindicatos (13.17%) y 279 sindicatos (9.90%) al sector transporte. (Ver cuadro 4).

De otra parte, las mismas estadísticas muestran cómo el 67.8% de la población sindicalizada en Colombia pertenece al sexo masculino, en tanto que el sexo femenino participaba con el 32.2% en 1993. En el sector servicios participa el 34.89% de los hombres y el 66.46 % de las mujeres, en el sector industrial el

CUADRO 3
SINDICALIZACION EN 1994



Fuente: Ministerio de Trabajo

21.46% de los hombres y el 8.31% de las mujeres. (Ministerio de Trabajo, 1993).

ORIENTACIÓN POLÍTICA, ORGANIZACIÓN INTERNA Y ESTRUCTURA SINDICAL

El movimiento sindical, como cualquier grupo humano o comunidad, está compuesto por hombres y mujeres con pensamientos disímiles, complejos y contradictorios. Las cúpulas se encuentran altamente politizadas y en un 95% son militantes activos o simpatizantes de los partidos políticos existentes. Sin embargo, la inmensa mayoría de los trabajadores de direcciones intermedias y de base, no acusa dependencia de ninguna agrupación política, según se desprende de las encuestas mencionadas. El pluralismo ideológico se ha convertido en la norma interna para la resolución de las contradicciones, aunque en muchos casos es apenas la expresión del formalismo.

Cada central sindical obedece a una orientación política ideológica en dependencia de la central mundial a la cual se encuentra afiliada, es el caso de la CGTD y la CTC, la primera a la Confederación Mundial del Trabajo -CMT-, de tendencia social cristiana, y la segunda a la CIOSL, de fuertes raíces socialdemócratas. La CUT no pertenece a ninguna central internacional, conservando su carácter independiente.

Al interior de ésta, por ejemplo, es común encontrar en los sindicatos dos grandes concepciones político ideológicas: demócratas y comunistas y en medio de ellas todos los matices de la política colombiana.

Esta ha sido una escuela compleja y difícil, no entendida ni respetada en toda su extensión aún por algunos sectores radicales, para quienes la **unidad** es válida sólo si se presenta en torno a ellos y a sus políticas. Es el caso del Partido Comunista, PC, y otros radicales, quienes no han ocultado sus propósitos de instrumentalizar a la CUT para sus designios políticos y su estrategia política para la toma del poder.

El conflicto social planteado desde hace más de 40 años, penetra las paredes de la Central e involucra al conjunto de los sindicalizados. Se ha podido demostrar cómo el 80% de los sindicalistas asesinados desde 1986, año de conformación de la CUT, han sido militantes o simpatizantes del PC, y de otros sectores radicales. De la misma forma, el 70% de los sindicados

tos liquidados en el último período ha estado controlado por estos mismos sectores.

Lo cual podría significar, que en aquellos sectores en donde la violencia verbal o física se ejerce sistemáticamente y la confrontación se hace más aguda, el sindicalismo sufre pérdida de vidas humanas y la organización se va debilitando con el tiempo, incluso las actividades de los sindicatos influidos por estas corrientes comienzan a transitar otras formas organizativas y varios de ellos ingresan a la lucha semiclandestina o clandestina, repitiendo el ciclo de la acción y reacción violenta, debilitando de paso, las luchas de los trabajadores y del propio movimiento sindical.

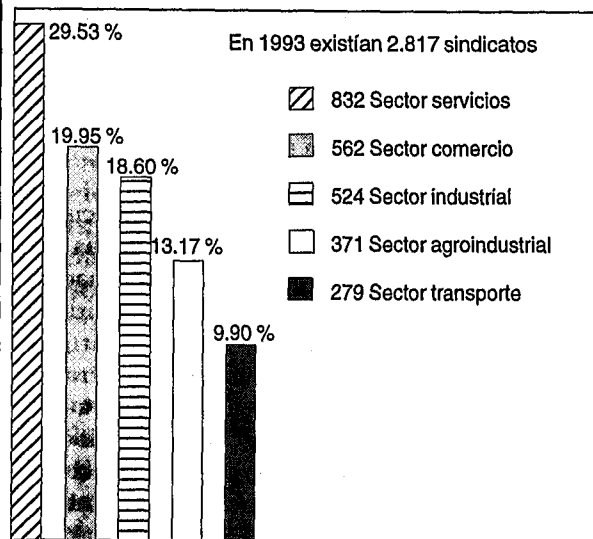
En grandes extensiones agrarias, que cobijan poblaciones enteras como en los casos de Turbo, Apartadó, Chigorodó, con la acción de los trabajadores bananeros, filiales de Sintrainagro-CUT y en San Alberto del Cesar, con los trabajadores de la palma africana, agrupados en Sintraindupalma-CUT, para citar sólo dos casos, el sindicalismo vive presionado por dos realidades antagónicas: la acción de la guerrilla y la reacción del ejército por un lado y los grupos paramilitares, de otro lado. Encontrándose estas regiones militarizadas permanentemente desde hace más de cuatro años.

Casi todos los días se presentan casos de sindicalistas asesinados por la guerrilla, en unos casos, y por el ejército y los paramilitares, en otros. Son poblaciones pobres económicamente y sin mayor infraestructura de servicios públicos pero con grandes riquezas naturales en donde el Estado hace poca o ninguna presencia. Allí los sindicatos ejercen una gran influencia política, manteniendo concejales y en ocasiones hasta alcaldes salidos de las filas sindicales, lo que hace a estas regiones más conflictivas para el Estado.

Esta situación muestra al interior de la CUT una realidad compleja, caracterizada por los siguientes elementos:

1. La parálisis político-administrativa de la Central.
2. Las contradicciones ideológicas fuertes que amenazan con fisurar la estructura de la Central.
3. La intervención estatal permanente de los organismos de seguridad del Estado sobre los dirigentes de la Central.

CUADRO 4
SINDICALIZACION DE ACUERDO
A ACTIVIDAD ECONOMICA



Fuente: Ministerio de Trabajo

4. La persecución, asesinato, desaparición y hostigamiento de cientos de dirigentes sindicales en el último período.

La situación llega por períodos a extremos tan fuertes de tensión, que en varias ocasiones se ha pronosticado su inminente división, la cual es superada luego de conversaciones y acuerdos políticos entre los sectores predominantes. El aplazamiento del congreso de la CUT, durante largos períodos, obedece entre otras a esta causa.

LA CUT

La Central Unitaria de Trabajadores CUT, constituida el 15 de noviembre de 1986, representa la expresión más avanzada del pluralismo político, pero con dificultades internas no superadas hasta el momento. No es filial de ninguna central internacional y mantiene su carácter autónomo, aunque sus integrantes pertenezcan a diferentes partidos políticos. En algunos sindicatos predominan ciertas fuerzas políticas, las cuales imponen una determinada orientación. Hacia adentro se encuentran organizaciones afines y en muchos casos filiales a la Federación Sindical Mundial -FSM- y a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

La CUT no posee un centro de capacitación, en cambio cerca de diez institutos de educación e in-

vestigación sobre problemas laborales y sindicales, tantos como fuerzas políticas o ideológicas hay en la Central, colaboran con programas de capacitación y educación. Recientemente esta Central comenzó a aceptar programas de educación y colaboración de organismos internacionales como la OIT, ORIT y la CIOSL.

Es la central mayoritaria, cobijando el 60% del total de la población sindicalizada. En su seno se encuentran fuertes sindicatos y federaciones de rama industrial en los sectores del magisterio (Fecode) y los servicios públicos (Fenaltrase, Fenansitrap, Sintraelecol), los metalúrgicos (Utramicol, Fentrametal) y la industria automotriz, (Sintrauto, Sintracolmotores), el sector agroindustrial (Fensuagro) y la industria del banano, (Sintrainagro), la industria petroquímica, (USO, Fedepetrol, Sintracarbocol), de alimentos (Sintrainal), de la construcción y del cemento (Fenaltraconcem, Sutimac), de los bancos y las finanzas (UNEB, Fenansibanco), entre otros.

En total posee 41 federaciones del tipo nacional y de rama económica, así como departamentales. Agrupa a 820 sindicatos del tipo nacional, de base, de gremio, departamentales y municipales. En noviembre de 1994 contaba con 620.000 afiliados, distribuidos en todo el territorio nacional, según informó su secretaría de organización.

LA CGTD

La Confederación General de Trabajadores Democráticos, conformada el 30 de abril de 1992, es la más joven de las centrales. Su constitución pudo ser posible mediante una fusión de la CGT, de orientación social cristiana y la CTDC, que representaba una mixtura entre corrientes radicales de izquierda (MOIR) y otros sectores tradicionales, desprendidos de la extinta UTC, filiales de la ORIT-CIOSL. Hoy son afiliados de la Confederación Mundial del Trabajo -CMT- y de la Central Latinoamericana de Trabajadores -CLAT-.

También internamente practican el pluralismo político y la democracia como formas de resolver sus contradicciones. En su comité ejecutivo coexisten liberales, conservadores, independientes y del MOIR.

Es la segunda central en volumen de afiliados. Según informó su secretario de organización, tienen 400.000 afiliados, entre miembros de federaciones, sindicatos y otras organizaciones sociales, pues los

estatutos les permiten cobijar a juntas de acción comunal, y asociaciones campesinas, sectores informales, cooperativas, etc. Es notorio su grado de organización y disciplina internas.

Tienen presencia en los 32 departamentos del país. Algunas de sus más importantes organizaciones son: bancarios (ACEB), en el sector de la salud Sindes, en el comercio Fenaltrac, en el sector azucarero, en la industria química (Sinaltrafarquim), en la industria hotelera y gastronómica (Hocar), telecomunicaciones (Telecom), además contiene sindicatos importantes en el sector textilero, y los servicios públicos.

Poseen 10 federaciones y 22 comités seccionales, 496 organizaciones de empresa y de base y cinco federaciones sectoriales.

La CGT, a diferencia de la CUT, plantea que se hace necesario autofinanciar sus actividades, mediante el montaje de empresas, con ese objetivo crea empresas solidarias de tipo cooperativo y participa en otras como accionista (Banco Cooperativo).

LA CTC

La Confederación de Trabajadores de Colombia, la más antigua de las centrales colombianas, surgió en 1936, de inspiración liberal, hoy se identifica con las corrientes socialistas del liberalismo, y es filial de la ORIT- CIOSL. En su seno militan independientes, liberales y conservadores básicamente.

Posee sindicatos de importancia en el sector de la agroindustria del azúcar, en el Valle del Cauca. En total, cuenta con 16 federaciones nacionales, regionales y de rama económica, 680 sindicatos de base y gremiales, y 80.000 afiliados, según manifestó su secretario de organización.

Recientemente se dieron los primeros acercamientos entre esta central y la CUT a nivel de comités ejecutivos con el objeto de ir fomentando la unidad orgánica. Este proceso, sin embargo, es lento y se encuentra en el nivel directivo, aunque la tendencia a mediano plazo es la fusión de estas centrales, o de los sectores democráticos de éstas.

DINÁMICA SINDICAL

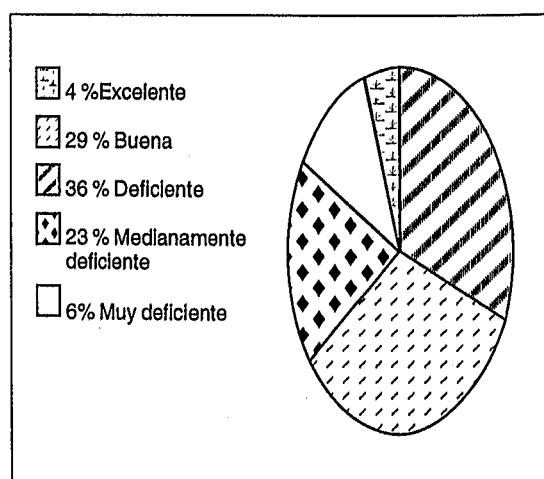
La estructura de las tres centrales es de tipo vertical centralista. Muy similar a la estructura que le

dió origen al sindicalismo. Continúa primando con mucha fuerza el interés del centro sobre las regiones. Los grandes organizaciones de tipo nacional, comandadas por líderes politizados y controlados ideológicamente por los aparatos partidarios, representan en sindicatos y federaciones nacionales, imponen sus políticas y orientaciones a una base que en muy poco participa de esas decisiones y la cual no se siente representada ni identificada con sus jefes.

En los últimos años se nota una tendencia marcada de las bases contra sus dirigentes en las regiones y de las regiones contra la dirección nacional. Ello obedece a un ánimo renovador de los dirigentes de sindicatos de base que aspiran a ser dirigentes regionales y nacionales y con ello ayudar a transformar la manera de hacer sindicalismo. Pero también a la pérdida de autoridad de los dirigentes sindicales tradicionales, quienes son criticados por sus comportamientos antiéticos, y antidemocráticos, el clientelismo político que ejercen y en muchos casos por la corrupción.

En varios casos se ha podido comprobar cómo dirigentes de amplia trayectoria han terminado vendiendo fueros, entregando pliegos de peticiones a cambio de dinero, o dejándose pensionar con millonarias sumas a cambio de abandonar la actividad sindical. Esta actitud es propia de todos los sectores políticos y no respeta fronteras ideológi-

CUADRO 5
EVALUACION DEL COMITÉ EJECUTIVO CUT



Fuente: Alvaro Rendón. Encuesta Trabajo de Campo

cas, es propia del ser humano que ha olvidado los valores éticos.

Los problemas más graves que afectan al sindicalismo actual se han podido detectar por medio de las encuestas aludidas en el transcurso del presente estudio; entre otros se encuentran los siguientes en el orden de importancia dado por los dirigentes: 1. Ausencia de democracia. 2. Ausencia de valores éticos. 3. Clientelismo, 4. Falta de estructuración cultural de la dirigencia. 5. Injerencia de los partidos políticos. 6. Falta de liderazgo de los jefes. 7. Burocratismo y falta de compromiso social. 8. Excesiva concentración de poder. 9. Problemas financieros.

De otra parte, el 36% de los encuestados está de acuerdo en que la actuación del comité ejecutivo de la Central es buena, el 29% opinó que es deficiente, el 23% que es medianamente deficiente, el 6% que es muy deficiente y el 4% que es excelente. (Ver cuadro 5)

Lo cual indica que el poder de maniobra de la cúpula dirigente se ha debilitado y podrían producirse relevos en el poder sindical si hay respeto por las normas democráticas y se genera desde las bases y con apoyo de dirigentes éticos un amplio movimiento interno de opinión, que desemboque en el cumplimiento de un código de comportamiento o unas reglas de juego para la democracia, lo cual significaría la aplicación de la democracia directa, (elección directa y voto directo), la revocatoria del mandato, el plebiscito interno, el uso adecuado de los permisos sindicales y la representatividad del dirigente, entre otras normas.

Sería conveniente, además, una revisión sustancial de las estructuras sindicales con el objeto de renovar el accionar en los próximos años. El sindicalismo debería tener en cuenta el análisis situacional en materia cultural, territorial, geográfica, social, económica y política en donde actúa cada organización. Las estructuras deberían ser flexibles y fácilmente adaptables a los cambios organizativos sociales, económicos y políticos nacionales y regionales.

AREAS PROBLEMATICAS Y DEBILIDADES

EN EL PLANO LABORAL Y SOCIAL: LA REVOLUCIÓN TECNOCIENTÍFICA

Los recientes procesos de internacionalización de la economía, acompañados de los cambios tecnológicos en los sistemas de organización y los procesos de reconversión industrial y privatización, han puesto en serias dificultades al movimiento sindical, dado que los dirigentes no se encontraban preparados ni política, ni intelectual ni organizativamente para esos cambios.

La nuevas tecnologías fueron introducidas a la industria colombiana a través de la importación de maquinaria a partir de la década del 80. Estas tecnologías están basadas en el uso del computador o de elementos computarizados que se agregan a los equipos tradicionales o simplemente los reemplazan. La base es la microelectrónica, la cual permite reducir y acelerar los procesos productivos, economizando tiempo y trabajo y evitando desperdicios de materiales, reduciendo de paso los costos de producción.

Los cambios tecnológicos fueron implementados en la industria textil y manufacturera en general, en la industria metalúrgica y metalmeccánica, la cerámica y el material de construcción y la industria química y farmacéutica, en primera instancia. De allí que fuera en estos grupos de empresas en donde se manifestara el mayor número de trabajadores despedidos durante el último período.

La nueva tecnología de administración consiste en todo un conjunto de principios y prácticas de gestión de la producción y la administración que han sido desarrollados por empresas japonesas. Estos buscan incentivar la mayor participación de los trabajadores, con todo su conocimiento y experiencia del trabajo

directo, para que las tareas se hagan bien desde un comienzo, reduciendo a un mínimo los desperdicios de tiempo y materias primas, así como toda clase de inventarios, la calidad y la productividad mejoradas son sus objetivos, con lo cual también se reducen costos por unidad de producto obtenido.

"Se ha comprobado que la adopción de las tecnologías de administración, que racionalizan los procesos de trabajo al descargar una mayor responsabilidad en el trabajador individual y en el trabajo en grupo, elimina algunos cargos de supervisión intermedia, pasando esta a niveles más altos. En este sentido también se podría afirmar que desplazan empleo en el sitio de trabajo." (Zerda, 1993).

De otra parte, otros estudios han mostrado la variabilidad de la respuesta sindical ante la implementación de los círculos de calidad: "los sindicatos han adoptado tres tipos de estrategia de respuesta: 1. Estrategia de rechazo: como la mayoría de los trabajadores lo aceptó, los sindicatos corren el riesgo de desaparecer. 2. Estrategia de involucramiento: el sindicato previó lo inevitable de la estrategia empresarial, se anticipó a sus efectos e intentó negociar y regular la implementación de aquel. 3. Estrategia conservadora: el sindicato ha sido indiferente ignorando la implementación de los círculos de calidad, simplemente trata de negociar algunas alteraciones que estos generan en las convenciones colectivas." (Dombois, López, 1993: 135-136).

FLEXIBILIZACIÓN Y RECOMPOSICIÓN DE LA FUERZA LABORAL

La imposición de la Ley 50 facilitó la contratación a término definido. Se cancelaron contratos de

manera unilateral y se generaron despidos colectivos. Se facilitó la rotación permanente y se impusieron condiciones para que el trabajador no se afilie al sindicato.

La flexibilización del empleo repercutió tanto sobre las relaciones en el trabajo, como en las relaciones industriales. De tal manera que la ley otorgó un espacio susceptible de ser copado selectivamente por cierto tipo de empresas, con objetivos específicos y para grupos determinados de trabajadores.

Los estudios de caso realizados por varios investigadores en diferentes empresas del país arrojan un conjunto de cualidades que deben reunir los nuevos trabajadores :

- 1- Mayor versatilidad en el puesto de trabajo, lo que significa un trabajador polivalente, con el conocimiento empírico y conceptual del conjunto de tareas a ejecutar en una fase global del proceso de trabajo, es decir con flexibilidad.
- 2- Mayor importancia de formas cooperativas de trabajo en grupos, con responsabilidades más colectivas, mayor participación con iniciativas sobre aspectos específicos.
- 3- Altas calificaciones para actividades de mantenimiento de los equipos microelectrónicos.

Los cambios generados en los sistemas productivos y de organización en las grandes empresas, debidos a la intromisión de las nuevas tecnologías y sistemas informáticos, han producido la recomposición de la fuerza laboral en beneficio de los técnicos, ingenieros y profesionales y en detrimento de los trabajadores no calificados, que son la mayoría de afiliados a los sindicatos. Además, los sectores calificados y con nivel académico o técnico no se sienten representados por los sindicatos. Los sindicatos no han logrado crear los mecanismos organizativos acordes con las necesidades de los profesionales ni las posibilidades de participación de los mismos, con lo cual se retrasan ostensiblemente del proceso de modernización de sus estructuras.

En los bancos por ejemplo, los nuevos empleados deben tener un mínimo de calificación universitaria y hasta un mensajero debe ser por lo menos bachiller.

Esta relación también se viene produciendo en los sindicatos aunque muy tardíamente. Hoy es muy

común encontrar varios profesionales, técnicos y cuadros preparados intelectualmente de manera autodidacta en las juntas directivas de sindicatos y federaciones, fundamentalmente del sector público, electrificadoras, del sistema financiero, del sector metalúrgico, petroquímico y la alimentación, entre otros. En estos sectores, y en el magisterio, se encuentra el **caldo de cultivo** del sindicalismo sociopolítico y democrático, porque es en estas concentraciones donde se encuentra la masa crítica y la materia pensante del nuevo sindicalismo, capaz de generar los cambios que exige la nueva realidad mundial.

LA PRIVATIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE EMPRESAS ESTATALES

Como en la mayoría de países del mundo, el proceso privatizador llegó a Colombia bajo la opción neoliberal que basa su diagnóstico en la argumentación de que "el Estado ha sido sobrecargado de demandas y funciones que hacen imposible la gobernabilidad del sistema. La solución por lo tanto, no puede ser otra que reducir esa presión".

En este contexto, la alternativa presentada es la privatización de las empresas públicas, la transferencia de funciones clave al sector privado y la mayor desregulación de la economía. Reducir el tamaño del Estado se convierte en objetivo privilegiado de la política gubernamental durante el gobierno Gaviria (1991-1994).

Luego de la venta de Papelcol (Industria de papeles colombianos) y la cesión del 40% de la recolección de basuras de Bogotá, el proceso de privatización cobró sus rasgos definitivos.

En su discurso ante la Asociación Bancaria Colombiana en 1991, el presidente Gaviria anunció que "todo el sector financiero será privatizado"; en efecto, todos los bancos estatales se han puesto en venta y vendido posteriormente al capital privado y trasnacional. La segunda gran venta se inició en Puertos de Colombia, en donde se comprobó que 8 mil 200 empleados sobaban. En los últimos dos años se han vendido, privatizado o se encuentran en proceso privatizador, todas las empresas de servicios públicos departamentales y municipales de acueducto, alcantarillado, recolección de basuras, teléfonos y energía. (Ramírez, 1993).

Los procesos de modernización y privatización de las empresas estatales, según Fenaltrase, han de-

jado entre 1991 y 1993, más de 60 mil desempleados de los ministerios e institutos descentralizados del orden nacional, departamental y municipal. Los sindicatos y federaciones del ramo se han debilitado sustancialmente, en otros casos se han acabado completamente, como en Ferrocarriles Nacionales de Colombia, Puertos de Colombia, Corporación Nacional de Turismo, Alcalis de Colombia, Conastil, Ministerios de Hacienda y de Obras públicas, Instituto de Crédito Territorial, Ministerio de Agricultura, Idema, Agustín Codazzi, Inderena, Cajanal, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas-DANE; y la mayoría de entidades de servicios públicos municipales y departamentales, entre otros.

Las federaciones del ramo, Fenaltrase y Fenansitrap, se debilitaron cuantitativa y cualitativamente, al no presentar estrategias alternativas al desmonte de las empresas. Pese a ello, algunos sindicatos aisladamente han implementado formas solidarias de producción como microempresas y medianas empresas de tipo autogestionario y cogestionario. (Incora, Alcalis, Conastil, etc.)

En algunos casos, las cooperativas, que de cierta manera tenían influencia sindical, se han fortalecido y han contribuido a la organización empresarial de muchos despedidos (Incora-Himat).

Por lo general estos procesos no han tenido éxito, debido a la ineficacia administrativa, a la ausencia de una cultura solidaria real de los mismos trabajadores y a la falta de iniciativa de tipo gerencial que presentan los sindicatos.

LA CULTURA DE LA VIOLENCIA Y LA INTOLERANCIA EMPRESARIAL

La tradición violenta y conflictiva de la cultura colombiana ha tenido un nicho destacado en las empresas y en los empresarios. Para los empresarios los sindicatos son sus enemigos naturales. La organización y la actividad sindical son clasificados en muchos casos, como prácticas "ilegales" y "subversivas". Han sido asesinados y desaparecidos cientos de dirigentes y activistas sindicales en los últimos años, en la más completa impunidad.

La actividad sindical se ha convertido en una de las más peligrosas del momento en Colombia. Las manifestaciones de autoritarismo en muchas empresas en donde no se conoce la democracia, y los trabajadores son tratados como animales y en el mejor

de los casos como máquinas, demuestran que las facultades de administración, ingeniería, economía y gerencia empresarial no enfatizan en su plan de estudios en el conocimiento de la fuerza laboral como capital humano.

Se hace urgente generar un amplio movimiento que humanice las relaciones laborales. En este sentido bien vale la pena anotar, la importancia que puede tener un buen manejo de los acuerdos hechos en el Pacto Social sobre capacitación laboral en temas del momento como la ética empresarial, ética organizacional, ética del trabajo y ética ciudadana.

Pero no solamente esto, se precisa que los sindicatos en sus convenciones, acuerdos y pactos colectivos inserten los derechos civiles, políticos, económicos sociales y culturales que hasta ahora son letra muerta en la Constitución Nacional.

El avanzar en derechos tales como a la información, a las libertades sindicales, a la recreación, al ocio creativo, a la capacitación extralaboral, a un medio ambiente laboral interno y externo sano, etc, así mismo en la implementación de valores éticos y la vigilancia del comportamiento de los dirigentes empresariales es una necesidad inaplazable de los sindicatos en este período.

En los últimos 10 años más de 300 empresas grandes y medianas han comenzado a aplicar "programas de calidad total", lo cual presupone que en éstas se vienen acrecentando los niveles de participación de los trabajadores y por supuesto agudizando el grado de humanización a través de la modernización de los sistemas organizacionales (Weiss, 1994:16.).

Estos indicadores nos dicen que, aunque lentamente, avanzan ondas interesantes en esta materia y que existen empresarios de carne y hueso con los cuales se pueden concertar acciones humanistas en las empresas. Hace falta una voluntad sindical que inicie esos acercamientos, genere seguimientos y profundice las estrategias sociolaborales. Al respecto, más de cien dirigentes sindicales en los laboratorios experimentales sobre derechos humanos desarrollados por Fescol, durante 1995, en varias ciudades del país, han opinado que se hace necesario conformar grupos de trabajo y nombrar responsables sindicales encargados de realizar una labor de seguimiento a las violaciones de los derechos humanos, pero también a los atentados contra la ética en cada organización y en cada empresa.

Los rezagos de la subcultura obrerista de comienzos de siglo, implementada por los partidos comunistas y obreros, caracterizada por el sistema de *ghetto*, que impide la interacción de los obreros con otros sectores sociales, como ingenieros, administradores, profesionales y trabajadores de la cultura, no permiten la apropiación de los elementos para la culturización y la modernización masiva de las estructuras, y las estrategias sindicales, manteniendo a los sindicatos en el encierro del dogmatismo y el doctrinarismo.

Durante los últimos 40 años, y en desarrollo de "la guerra fría," los partidos comunistas de los países de Europa oriental, se dedicaron a preparar los futuros cuadros obreros de los países latinoamericanos. Cientos de dirigentes sindicales estudiaron el marxismo-leninismo en las escuelas sindicales y políticas de las extintas Unión Soviética, Checoslovaquia, Alemania Oriental y de China, Albania, Cuba y Hungría.

Estos cuadros retransmitieron la doctrina tal y como la habían aprendido de los textos clásicos de Marx, Engels y Lenin, generando un dogma a partir de la repetición mecánica de la teoría, el cual mantienen hoy día, así "la guerra fría" haya culminado.

Por medio de la inserción en las organizaciones sociales, lograron mediante un lenguaje, una simbología y un comportamiento clandestino y semiclandestino, ir creando los arquetipos necesarios para la conformación de la subcultura de que hablamos.

El obrerismo se caracteriza en el plano ideológico por su radicalismo verbal, su insistencia en la teoría marxista sobre la lucha de clases y el derrocamiento por la vía violenta de la burguesía, aunque en la versión colombiana se maneja la doble concepción, o sea la de "la combinación de todas las formas de lucha".

En la praxis "la teoría de la combinación de todas las formas de lucha", no es más que una máscara para ocultar el verdadero propósito violento que los identifica. Una máscara para cada fiesta; y en dependencia del sector en donde intervienen muestran la faceta de la paz o la faceta de la guerra. Hoy pareciera que fuesen los abanderados de la paz y en muchas regiones se puede ver a sus activistas al frente de las comisiones de paz o asesorando a funcionarios gubernamentales en esta materia, cuestión por

demás absurda cuando se conoce la esencia de su estrategia.

Comportamientos tan contradictorios dejan entrever el permanente fracaso de esa estrategia que no ha dejado sino un reguero de muertos en el camino de la civilización. Mientras para la opinión pública y las organizaciones civiles la teoría es "la de la lucha por la paz y por la democracia", al interior del partido se arman los cuadros para la autodefensa y el ataque. Más de 50 frentes guerrilleros diseminados en todo el país y milicias populares organizadas en las ciudades más conflictivas como Medellín, Apartadó, Cali, Barrancabermeja y Santafé de Bogotá, entre otras, obedecen a los planes estratégicos de los marxistas, que hasta hoy no han renunciado a la toma violenta del poder para instaurar quizás la dictadura del proletariado.

En una junta nacional de la CUT, celebrada en febrero de 1995, los comunistas y otros sectores radicales se retiraron de la mesa de negociaciones del Pacto Social, alegando que el sindicalismo le estaba quitando el protagonismo a la guerrilla, con lo cual demostraron una vez más el subordinamiento de las luchas civiles a las militares y que los dirigentes sindicales de estos sectores tienen otro proyecto estratégico muy diferente al de los sectores del sindicalismo democrático y sociopolítico.

LAS ESTRUCTURAS SINDICALES ATRASADAS

Como consecuencia de lo anterior, el movimiento sindical ha mantenido sus estructuras aisladas del conjunto del tejido social. La predominancia del sindicalismo de base es una muestra del nivel de atraso en correspondencia con las nuevas realidades de las empresas y de los procesos de internacionalización del capital. De otra parte es notoria la ausencia de un pensamiento moderno en relación a las actividades, la operatividad y los mecanismos organizativos internos.

La lucha por el poder es una de las manifestaciones clásicas del origen de los partidos obreros; pese a que en la teoría marxista se hable de la solidaridad como pilar básico de las luchas revolucionarias, ésta no ha pasado de ser un mero concepto vacío que no se practica en la realidad. Los intereses individuales han reemplazado a los intereses colectivos.

Esta situación la pudo verificar Charles Bergquist, cuando afirma que de los años 20 a los 30 se inicia una transformación de la clase obrera debido a la

irrupción y la influencia posterior de los trabajadores cafeteros, quienes por su descendencia eran eminentemente individualistas. (Bergquist, 1988: 370).

"Raúl Eduardo Mahecha, diría en 1929 que las huelgas en Colombia eran contagiosas y que los trabajadores preferían la acción directa. Aunque ambos elementos aparecieron en casi todos los conflictos de esos años, en aquellos en los que se hizo efectiva la solidaridad obrera y ciudadana, hubo mejores condiciones de éxito. La solidaridad de hecho, brotaba casi espontáneamente en los primeros momentos de gestación de la clase obrera, pero no siempre se hizo presente al menos en el momento oportuno." (Archila, 1991: 230)

Hoy las huelgas de solidaridad casi que son inexistentes y se han desarrollado debido a magnicidios que han despertado la cólera popular, tales son los casos de los asesinatos de Jaime Pardo Leal (1986) o Bernardo Jaramillo (1991), líderes destacadados del comunismo.

Esta realidad se presenta entre otros factores, debido a que la lucha por la defensa de la vida, se convirtió en el eje central de las luchas de los trabajadores y obreros organizados en la CUT durante el último período (1989-1994), pero también a la incoherencia organizativa y a la falta de estructuración de un sindicalismo por rama industrial, tal y como estaba estructurado en los comienzos del movimiento sindical, lo cual facilitaba radicalmente la movilización y la presión popular.

La tendencia es confirmada por la opinión del 51% de los dirigentes medios y altos de la CUT, quienes respondieron a la encuesta (1994) que la estructura actual es obsoleta, y el 44% que se hace necesario reemplazarla por la estructuración ramal, la central única y de masas.

AUSENCIA DE LIDERAZGO Y DE VALORES ÉTICOS

El sindicalismo, como otras organizaciones sociales, se ha visto permeado por los vicios del sistema, y la crisis general lo ha tocado igualmente, no obstante acusar una tendencia concéntrica.

De otra parte, el comportamiento y la actitud de muchos dirigentes, que se manifiesta en el menosprecio a las bases en muchos casos, y de corrupción en otros, muestran a gran parte de la dirigencia sin valores y sin principios éticos, alejada de las necesidades y los intereses reales de la gente y más preocu-

pada por el protagonismo y la defensa de intereses personales o de partido, y por la administración burocrática de la organización que por ayudar a solucionar los problemas de la gente.

Recientemente ha comenzado el debate, estimulado por los sectores democráticos al interior de la CUT, sobre la necesaria renovación ética de la dirigencia, aunque la falta de comprensión del sentido de la ética, en muchos casos, ha limitado este debate y ha dejado de lado otros valores y principios originarios del sindicalismo, como la libertad, la paz, la solidaridad, la fraternidad, la democracia, la justicia, la igualdad, la verdad y la unidad.

Organizaciones representativas como Fecode, por ejemplo, en su último congreso aprobaron la reforma estatutaria, en la cual se acogen a ciertas normas éticas universales, tales como la democracia directa y la revocatoria del mandato. Otras organizaciones ramales como Sintraelecol, han seguido este ejemplo y forman a sus bases con nuevos criterios de renovación y modernización.

Para el 66% de los dirigentes encuestados, la ausencia de valores éticos es uno de los problemas más graves que afectan al sindicalismo y es causa del retroceso social.

No obstante, la ética debe entenderse en toda su dimensión universal y debe enseñarse no como una suma de virtudes o doctrinas arquetípicas alejadas de la realidad. Su enseñanza debe desarrollarse con una metodología apropiada, a partir de la experiencia humanista de los mejores líderes que ha engendrado la especie, mediante experimentos vivenciales y técnicas novedosas.

Es muy común encontrar grandes debates en las asambleas sindicales, los cuales por falta de tacto o conocimiento de sus dirigentes podrían evitarse. De la misma manera en los encuentros con los empresarios, en las negociaciones y aún en los comentarios ante los medios de comunicación, se deja ver un evidente vacío conceptual de los dirigentes sindicales.

Esta realidad podría atribuírsele a la escasa preparación académica de la dirigencia (sólo un 23% ha cursado estudios universitarios completos o incompletos), sin embargo se ha podido comprobar cómo la academia no es sinónimo de cultura, y el autodidactismo, como metodología apropiada para los obreros y trabajadores podría rescatarse para el desarrollo de áreas como la ética organizacional, la

sicología social, la sociología del trabajo y la antropología cultural, las cuales podrían darle a estos dirigentes un refuerzo técnico y una mejor preparación intelectual para el análisis de conyuntura y el desarrollo de estrategias laborales, culturales, sociales y políticas.

LA INJERENCIA DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

Considerado como uno de los vicios más funestos, heredados del pasado, el tutelaje de los partidos genera dependencia política, obstaculiza la necesaria autonomía, libertad e independencia de las organizaciones y hasta de los individuos para actuar racionalmente en los espacios laborales, sociales y políticos. Esta situación trae a la par nuevos problemas, como la parálisis político-administrativa por efectos del debate ideológico, el clientelismo, el autoritarismo y la limitación de la democracia sindical, la cual en muchos casos, es reemplazada por la orientación y la línea política de la dirección del partido comunista.

La actividad de los comunistas con una estrategia cerrada, caracterizada anteriormente, cuyo accionar social se basa en el sistema de orientación y línea política de la célula y organismos de dirección a las organizaciones de masas, irrespetando la autonomía y libre determinación de esas organizaciones impide, de hecho, la democracia interna, al pretender la imposición de la ideología y sistema de pensamiento a los "individuos-masa", integrantes del sindicato. El pluralismo en los sindicatos de base se practica aun con menor intensidad y las polémicas son aun más violentas que en las cúpulas.

Mientras no se rescate el derecho de los individuos a pensar y actuar de acuerdo al dictado de su conciencia y no al dictado de un ente partidario, por demás alejado de la realidad y del humanismo, no se podrá hablar de libertad sindical y mucho menos de liberación social y económica para los trabajadores.

Las recientes caídas de los gobiernos "obreros" en los países de Europa del Este así parecen confirmarlo. El socialismo se derrumbó más por la falta de libertades individuales que impedían la creatividad de los líderes sociales, de los artistas y de los científicos, libres del juego político-burocrático, que por dificultades económicas que a la sazón no existían como hoy. Lo que hace pensar que uno de los ejes más destacados sobre los cuales debe girar la actividad de los sectores del sindicalismo democrático y sociopolítico en los próximos años es el de la autonomía sindical.

No puede haber pluralismo político cuando existen proyectos estratégicos de tan disímil naturaleza social. Esto lo ha demostrado la práctica de la CUT durante los ocho años de existencia. Su avance ha sido insignificante comparativamente a las posibilidades planteadas en sus documentos originales. Y hubiera podido ser mayor, si los acuerdos entre los sectores políticos no hubiesen estado marcados por el sello de la doble moral, que ha caracterizado a la política durante los años de la "guerra fría".

LA IMPERFECCIÓN DE LA DEMOCRACIA

Es bien sabido por los científicos sociales, que el comportamiento de las organizaciones sociales y en general de las comunidades en una determinada sociedad, interactúa en dependencia del sistema político que las rige.

Para el caso colombiano, que experimenta la apertura política desde hace unos pocos años, quizás la costumbre sindical de aplicar la democracia restringida, por medio de formas representativas en sus organizaciones, permanece en muchos lugares, sobre todo donde actúan dirigentes con criterios corporativistas y obreristas.

La democracia en toda su extensión, que implica el respeto por las diferencias, el pluralismo y la tolerancia hacia las opiniones contrarias, es una utopía, que sólo comienza a despertarse de manera limitada y tímida, además con serios escollos en su aplicación, en pocas organizaciones.

Ya hemos visto cómo se han hecho tímidos intentos por rescatar valores y aplicarlos en la reforma estatutaria por parte de algunas organizaciones, pero estos esfuerzos aún no han sido suficientes para realizar las transformaciones de fondo que requiere la estructura sindical.

El sindicalismo debe replantearse muy seriamente y de manera profunda el problema de la democracia. De esta manera podría avanzar abriendo nuevos espacios sociales y políticos para sus planteamientos, pero también de manera orgánica ganando y organizando a nuevos sectores como los informales, los técnicos e ingenieros, los trabajadores de la cultura, las mujeres y los jóvenes.

Una concepción democrática profunda parte del convencimiento personal de los dirigentes de que ella es premisa necesaria para los cambios estructurales básicos que se necesitan, como también para la renova-

ción de los mismos cuadros dirigentes anquilosados por largos años de batallar sin ver resultados de fondo positivos.

En la dirigencia media observada por el presente estudio, se han encontrado valiosos cuadros, con ganas, con gran capacidad intelectual, con mística y amor por la gente y con criterios autónomos frente a los partidos. De acuerdo a las encuestas, el 60% de estos líderes se encuentra en una edad promedio entre los 35 y los 45 años.

Sería interesante insistir en el desarrollo y cualificación profesional y técnica de estos líderes en los próximos años, pues ellos podrían ser una garantía de cambios en el sindicalismo.

REACCIONES Y ESTRATEGIAS SINDICALES FRENTE A LOS NUEVOS RETOS

A la hora de hacer este tipo de evaluación se precisa realizar un análisis diferencial en cada central y dentro de cada central, entre las federaciones y sindicatos entre sí, pues éstos no siempre presentan similitudes.

La reacción frente a los nuevos retos de tipo laboral, económicos, políticos, sociales y culturales, se encuentra en dependencia con el nivel cultural y el grado de escolaridad de la dirigencia sindical, la rama industrial y la región cultural.

En el nivel de las cúpulas dirigentes de las centrales la respuesta no ha sido la misma y aunque por lo general se trata de coordinar tardíamente acciones de respuesta, éstas no pasan de ser lo que tradicionalmente se ha llamado "acciones de protesta sin propuestas".

El análisis juicioso y racional de la realidad se ha cambiado por el mitín que emplea el grito y la consigna huera, amenazante y sin contenido, lo que no deja de producir sino hilaridad entre los empresarios.

Cuando se producen propuestas, éstas se quedan en el aire debido a la falta de una visión estratégica y de un pensamiento universal, que combine la acción de masas no violenta con la concertación. La tendencia predominante es mirar el mundo en la superficie y generar acciones con efectos coyunturales e inmatematistas.

Ante los cambios organizacionales y tecnológicos en las empresas, ninguna de las centrales ha de-

finido claramente una estrategia acerca de los círculos de calidad total, o ante los círculos de participación.

Muchos sindicatos de la CUT se quejan ante la inexistencia de políticas y respuestas acertadas y ante la influencia de la central para dar respuestas eficaces y a tiempo. La respuesta casi que la dan los sindicatos de manera intuitiva y espontánea, sin ningún esfuerzo de planeación de las cúpulas y ha dependido de la orientación del grupo político que orienta a cada sindicato.

EL CASO DE LA CUT

Para el presente trabajo nos detuvimos en el estudio de la CUT, por ser la central más representativa.

En cuanto a lo que puede llamarse una estrategia de lucha, encontramos en sus estatutos lo siguiente: "Los fines de la Central son los siguientes: a) Trabajar por el mejoramiento social, económico y cultural de los trabajadores y el pueblo en general. b) Propiciar cambios económicos, sociales y políticos que contribuyan al desarrollo independiente del país, al progreso social y a la búsqueda de una auténtica democracia. c) Velar porque todos los colombianos tengan un empleo estable y justamente remunerado.....". Estos postulados fueron desarrollados posteriormente en el "Plan Alternativo de desarrollo económico y social" y en la "Propuesta a los colombianos" de diciembre de 1993.

En el último documento mencionado, se plantea: "... se hace indispensable reorientar la política de apertura en forma concertada y selectiva teniendo como objetivos la defensa de la industria, la producción nacional, la modernización del aparato productivo, la protección del medio ambiente y la inversión social..."

De otra parte, la CUT no posee mecanismos organizativos estructurados y coherentes, ni canales políticos apropiados, ni ha desarrollado en su interior la cultura de la participación, para que se pueda afirmar que estas propuestas puedan llevarse a cabo y tengan resonancia en los medios del poder político y económico del país.

Hasta ahora se ha confiado el desarrollo de las propuestas a la buena voluntad del gobierno o de los empresarios o se ha depositado en la capacidad de lucha de los trabajadores para realizar paros, huelgas o movilizaciones, pero no hay dirigentes de al-

tura, ni se ha despertado aún el espíritu colectivo de la negociación y la concertación global.

Pese a ello, han comenzado a perfilarse dirigentes de visión sociopolítica y con una concepción más universal de la vida, los cuales al parecer están destinados a generar esos cambios en las estructuras y estrategias del sindicalismo, como en efecto ya han comenzado a hacerlo.

Las recientes conversaciones y acuerdos concertados en el Pacto Social, así lo demostraron. Un núcleo relativamente importante de la CUT y la CTC, así como de la CGTD y del sindicalismo no confederado, dió muestras de entender el mundo de manera diferente al tradicional enfoque obrerista, ubicando la realidad y el contexto económico y político internacional, dando pasos gigantescos en el proceso modernizador de la sociedad, no valorados aún por el conjunto de la clase trabajadora ni de la población en general.

Estudiar este fenómeno, sus repercusiones en la vida social y cultural, así como sus campos de aplicación, debe ser motivo de nuevas investigaciones y trabajos pedagógicos en un futuro próximo.

AVANCES SECTORIALES

Se ha insistido mucho en el atraso estructural en que se encuentran los sindicatos en Colombia, que esta estructura no corresponde a los nuevos desarrollos socioeconómicos ni políticos del país, encontrándose desfasada de la realidad. Lo que podría ser ubicado como una de las causas más destacadas del marginamiento social en que se encuentra el sindicalismo.

Pese a ello, ya se observan pasos y avances sostenidos en la dirección contraria. Son varios los organismos sindicales que han comenzado a andar el camino de la concentración ramal, ubicándose en mejores posiciones frente a las negociaciones y los acuerdos colectivos, pero también frente a la opinión pública, a los empresarios y al gobierno.

El proceso de concentración ramal se encuentra avanzado en algunos niveles sectoriales de rama económica (Fecode, USO, Sintraelec, Utramicol) o en empresas aisladas con sindicatos de base (Sinabavaria).

Fecode por ejemplo, frente a la reforma al sistema educativo en Colombia, dió la mejor muestra de

negociación exitosa por rama (1993). Sus propuestas acerca de la libertad de curriculum y modernización tuvieron amplia acogida no solamente para los maestros directos beneficiarios de los acuerdos, sino también para los padres de familia, los estudiantes y los trabajadores de los establecimientos educativos.

Utramicol, por su parte, ha sido testigo activo y de cierta manera concertador de los cambios tecnológicos y de la reconversión industrial en algunas empresas de la rama metalmeccánica durante 1991-94.

En Paz del Río, pese a los problemas suscitados en las últimas negociaciones, los trabajadores realizan trabajo comunitario y tienen una gran ascendencia sobre poblaciones y comunidades vecinas al área de Sogamoso en Boyacá.

Varios trabajadores que por motivos de la reestructuración industrial quedaron cesantes, lograron con ayuda del sindicato conformar empresas autogestionarias, y aunque sus resultados no hayan sido excelentes en todos los casos, debido a la falta de una cultura empresarial, esta es una experiencia interesante digna de tener en cuenta como alternativa para otros casos similares.

De otra parte, los procesos de privatización no han tenido efectos más negativos en la reducción cuantitativa de la mano de obra en el sector eléctrico, gracias a la intervención y a la concepción negociadora de la dirigencia de Sintraelec durante 1992-94.

Por su parte, los sindicatos de Bavaria, Good Year, Agafano, Cogra lever, Ceat General y Quintex, (1992) entre otros, reaccionaron positivamente ante la implementación de los círculos de calidad y calidad total. Actuaron con iniciativa, tratando de incidir en las propuestas de la empresa para modificarlas o adecuarlas a los intereses de los trabajadores.

LAS NUEVAS CORRIENTES

La apertura democrática le permitió en Colombia asumir nuevos espacios sociales al movimiento sindical. Nuevas escuelas de pensamiento, estimuladas desde los sectores democráticos, atravesaron las puertas del encierro tradicional de los líderes sindicales que acostumbrados a escuchar el mismo discurso de los sectores corporativistas, atados a los partidos políticos obreristas, comenzaron a generar otro tipo de propuestas, caracterizadas por una mayor autonomía, independencia y libertad ideológica. Nuevas corrientes democráticas contribuyeron a

oxigenar al movimiento sindical, mientras otras, que se desarrollaban a la sombra del autoritarismo, con la apertura se fortalecieron.

El "nuevo sindicalismo" y el "sindicalismo sociopolítico" generaron un debate franco y abierto en las bases y las cúpulas sindicales acerca de las debilidades, las fortalezas y perspectivas del sindicalismo en el nuevo escenario mundial.

Plantearon que "era preciso elaborar plataformas de acción sindical que retomaran la opinión de los trabajadores, desarrollar mayores servicios sociales, culturales, deportivos que incorporen a los trabajadores y sus familias a la vida de los sindicatos, profundizar la democracia sindical en todos los niveles para facilitar la participación." "Cómo insertarse en las nuevas realidades, estudiándolas y comprendiéndolas, reconociendo las debilidades y preparándose para competir con el neoliberalismo en el plano cultural." (Godio, 1993: 26)

En este nuevo panorama se han presentado nuevas estrategias de lucha y de acción: "la negociación y la concertación, podrían ser las metodologías más apropiadas para la solución no violenta de los conflictos en las empresas." (Seminario ISCOS-ORIT Bucaramanga, 1993). "La confrontación salvaje, sólo ha traído destrucción y liquidación de las estructuras existentes." (Seminario ISCOS-ORIT Cali, 1993). "Con una nueva actitud, sin embargo, el sindicalismo se vería fortalecido política y culturalmente, y podría aprovechar las ventajas de la apertura democrática para acrecentar, modernizar y reorganizar sus filas, participando activamente en todas las esferas sociales y políticas de la sociedad" (Godio, 1993). "Desterrando la intolerancia y la confrontación estéril interna y mediante la más vasta coalición de fuerzas sociales para la dignificación de lo(a)s colombiano(a)s, reafirmaremos el propósito de cons-

truir una Colombia socialmente justa, económicamente desarrollada, y políticamente libre y soberana" (Obregón, 1995: 24).

Sin embargo, es notoria la dispersión orgánica e incluso ideológica de las fuerzas democráticas. Se han podido apreciar en estas tendencias rezagos de la vieja cultura caudillista y clientelista que impiden avanzar rápidamente en los pocos espacios que comienzan a abrirse en la democracia participativa, obstaculizando la formación de nuevos dirigentes y de un sólido bloque democrático capaz de llevar al sindicalismo por nuevos senderos sociopolíticos derrotando de paso las tendencias obreristas y radicales al interior de la CUT.

Los dirigentes veteranos deberían entender cuál ha sido su misión, y dejar paso a las nuevas generaciones, asumiendo una actitud humilde, podrían encargarse de asesorías o de aplicar su experiencia en otros campos como el de la educación y la investigación sobre temas sindicales.

Sería recomendable intentar de manera sistemática un proceso de coordinación interramal e interregional con dirigentes del sector democrático del sindicalismo durante los próximos años, a fin de ir consolidando este bloque como una opción de poder real en el sindicalismo.

Al respecto Fescol dió el primer paso el último trimestre de 1994, al convocar a todos los líderes democráticos del sindicalismo para el análisis, seguimiento y evaluación del Pacto Social. Reuniones como esta deben permanecer en la agenda de trabajo de los sectores democráticos para los próximos años, pues de no coordinarse paso a paso las acciones se podrían perder las posibilidades de renovación en los sindicatos y de que el sindicalismo influya decididamente en los destinos del país.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

¿SINDICALISMO EN CRISIS?

Es evidente que el movimiento sindical colombiano se encuentra en una encrucijada, pero no por ello, condenado ni liquidado. Posee una larga experiencia histórica y política, cuenta con valiosas expresiones en el campo de la cultura y la política. La crisis que acusa no lo puede llevar a la renuncia de sus realizaciones, ni a la pérdida de sus potencialidades creadoras y democráticas.

El sindicalismo, quiérase o no, representa una fuerza organizada decisiva en cualquier proceso democratizador de la vida social y económica del país. Sin embargo, le hacen falta los cambios en la mentalidad de sus dirigentes, en sus estructuras organizativas, en sus estrategias de lucha, en sus sistemas operativos, en fin, el sindicalismo debe renovarse y ponerse en sintonía con los cambios que se procesan en el mundo.

El sindicalismo requiere romper con su pasado obrerista y corporativista, entrar en la dimensión universal de las sociedades democráticas, pluralistas, tolerantes y fortalecerse política y organizativamente, si pretende sobrevivir al presente siglo. Lo contrario sería darle la razón a los ideólogos antisindicales, quienes plantean el fin de los sindicatos y su transformación en otras organizaciones debido a su debilidad estructural y a su incapacidad para asumir los nuevos retos.

LÍNEAS DE ACCIÓN PRIORITARIAS

1. Contribuir a profundizar el proceso de modernización y reestructuración sindical, acompañando y estimulando grupos, núcleos, organizaciones y líderes democráticos, a través de la capacitación, logrando que se cumplan en lo posible, los siguientes objetivos:

- a) Organización de la estructura sindical de acuerdo a los cambios producidos en el mundo del trabajo y el mercado, como la construcción de sindicatos nacionales por rama de actividad y fuertes organizaciones territoriales. A nivel internacional, profundizar los contactos con organizaciones de rama de todo el continente a fin de emular y ponerse a tono con los procesos de integración que se vienen dando en el Tratado de Libre Comercio -TLC-.

La modernización de las estructuras sindicales, la centralización a través de los sindicatos nacionales y descentralización a través de las organizaciones sindicales territoriales, los procesos de integración sindical a nivel internacional permitirán caminar no sólo con menores esfuerzos, sino más rápidamente y con mayor fuerza sociopolítica.

- b) Ampliación de la cobertura sindical a otros sectores no organizados, tal es el caso de las mujeres y los jóvenes, los ingenieros, profesionales y técnicos, los informales, la microempresa y la mediana empresa, orientando este trabajo hacia la fusión con los sindicatos de rama respectiva en los correspondientes sectores, priorizando los exportadores.
- c) Darle continuación a los procesos de formación tecnopolítica intensiva de los líderes sindicales. Además de la formación en economía y en política que se encuentra en marcha, esta formación debe incluir en la nueva etapa, áreas vitales de las ciencias humanas tales como la antropología cultural, la sicología social organizacional, la so-

ciología del trabajo, la ética y los derechos humanos, entre otras áreas de interés.

- d) Simultáneamente, pensar en continuar el proceso de selección de los mejores líderes sindicales jóvenes, cuidando de seleccionar un buen grupo de mujeres, con perfiles adecuados a las necesidades culturales. Con ellos se debe iniciar un proceso de formación en liderazgo creativo. Los núcleos creativos se deben conformar en cada empresa y/o sector. Al respecto se podría pensar en la conformación de un instituto especializado para la formación de líderes sindicales y sociales.
 - e) Reconversión de las convenciones, acuerdos y negociaciones entre empresarios y trabajadores. El nuevo escenario mundial, obliga a los sindicatos a replantear el esquema tradicional, insertando derechos humanos no solamente civiles y políticos, sino también sociales, económicos, ecológicos y culturales.
 - f) Profundizar en la teoría y la práctica de la concertación social como metodología para la resolución no violenta de los conflictos. Prever la posibilidad de pactos sociales sectoriales, territoriales, intersectoriales e interregionales.
 - g) Generar procesos de participación de los trabajadores en los diferentes comités de empresas, proponer la creación de veedurías y asumir fiscalías y controles sobre aspectos relevantes de la productividad, pérdidas y ganancias, utilidades, niveles de corrupción administrativa, mediante procesos investigativos a partir de los núcleos creativos sindicales. Simultáneamente fomentar procesos de humanización en las empresas y en las condiciones de trabajo.
2. Apoyo a organizaciones sindicales, institutos, centros de investigación, grupos y universidades, que desarrollan trabajos de investigación y de educación sobre objetivos similares a los planteados en el numeral 1.

a) Elaborar un inventario de las organizaciones sindicales, institutos y centros de educación e investigación que trabajan sobre problemas sindicales y sociales, con afinidades ideológicas, incluyendo aquellos con quienes se colabora coyunturalmente, o que se hayan constituido por propia iniciativa.

b) La creación de nuevos grupos de investigación sobre problemas sindicales y sociales así como la consolidación de los núcleos existentes, debería ser tarea central de los sindicatos durante los próximos años.

Paralelamente se deben formar investigadores independientes, extraídos de las filas sindicales, mediante programas de formación a distancia y presenciales. Los núcleos creativos propuestos en el numeral 1-d, podrían facilitar algunos líderes con estos perfiles.

- c) Dotación a estas organizaciones, centros y núcleos, de bibliotecas especializadas, tutores humanizados, y algunos recursos mínimos para mejorar su infraestructura educativa y de investigación.
- d) Crear en los próximos cinco años en todo el país, prioritariamente en Santafé de Bogotá, Medellín, Pereira, Cali, Barranquilla, Cartagena y Pasto, por lo menos 20 nuevos núcleos y/o grupos de investigación sobre problemas sindicales los cuales deberían absorber mínimo 100 investigadores.
- e) Formar la red nacional de investigadores sobre problemas sindicales, buscando el apoyo de Colciencias, Colcultura, fundaciones privadas y empresarios interesados en el tema.
- f) Apoyar la creación de un concurso-premio sobre investigación en este campo, convocando a todos los investigadores del país y a un jurado de dimensión internacional.

ANEXO

ENCUESTA SINDICAL - FESCOL 1994

Datos personales

Nombre _____

Organización sindical a la que pertenece _____

Cargo que desempeña _____

Profesión u oficio _____

Estudios realizados: Primaria _____ Secundaria _____ Universitaria _____ Hasta qué semestre _____

Qué grado _____ Técnicos _____ Otros _____

Edad. Entre 18 y 35 años _____ Entre 35 y 45 años _____ Entre 45 y 60 años _____

Información sociopolítica

Pertenece a un partido o movimiento político _____

Su partido orienta al sindicato _____

El sindicato es autónomo _____

Cómo opera la democracia interna. Existe elección directa _____

Las decisiones las toma la junta directiva _____

Son consultadas a la base _____

Cree en la elección directa como mecanismo democratizador del sindicalismo _____



La información a las bases es permanente _____

La educación es permanente _____

Está satisfecho con el tipo de educación recibida _____

Relaciones organizacionales y estructurales

Cómo califica la actuación del Comité Ejecutivo de la central a la cual pertenece: Excelente _____

Buena _____ Mediana _____ Deficiente _____

Considera la estructura del sindicalismo: obsoleta _____ Necesaria _____

Cuál sería una estructura acorde con la nueva situación mundial _____

Cuáles considera son los problemas más graves del sindicalismo y de los dirigentes. Enumérelos en orden de importancia

Clientelismo _____ Ausencia de democracia _____ Falta de estructuración cultura _____ Ausencia de valores éticos _____ Injerencia de los partidos _____ Otros _____ Diga cuáles _____

BIBLIOGRAFIA

- ARCHILA NEIRA, MAURICIO (1991) *Cultura e Identidad Obrera*, Ediciones Antropos, Bogotá.
- BERGQUIST, CHARLES (1988) *Los Trabajadores en la Historia Latinoamericana*, Siglo XXI Editores, Bogotá.
- BLANDON SHILLER, ALBERTO; RACERO CEBALLOS, JORGE (1993) *La Verdad del Revoltón. Revolución de lo Social*, Fondad Comité Colombia, Bogotá.
- CÁRDENAS RIVERA, MIGUEL EDUARDO (Coordinador) (1993) *Modernidad y Sociedad Política en Colombia*, Fescol, Bogotá.
- CÁRDENAS RIVERA, MIGUEL EDUARDO (1990) *El Sindicalismo en Colombia*, Fescol, Bogotá.
- Coyuntura Social*. Revista de Fedesarrollo, número 10, mayo de 1994.
- Comisión Andina de Juristas, Seccional Colombiana. (1994) *Colombia. Una democracia de baja intensidad*, Bogotá.
- Debate Sindical*, Documentos de Trabajo 1-9. Fescol, Bogotá.
- DOMBOIS, REINER; LÓPEZ, CARMEN MARINA (editores) (1993) *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia*, Fescol.
- DOMBOIS, REINER (1990) *Condiciones de trabajo en la industria colombiana*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- EROSTEGUI, RODOLFO (1990) *El movimiento sindical hacia el año 2000*, Ildis, La Paz.
- GANTIVA, JORGE (1991) *La crisis sindical*, Programa de formación política, Fescol.
- GODIO, JULIO (1993) *Los sindicatos en las economías de mercado en América Latina*, Fescol.
- GIRALDO RAMÍREZ, JORGE (Compilador) (1994) *Alternativas sindicales para el nuevo milenio*, Escuela Nacional Sindical, Medellín.
- HOYOS HURTADO, DORA MARÍA (1992) *Cultura Corporativa y Desarrollo Organizacional. Carta Administrativa*, julio-agosto 1992, Servicio Civil, Bogotá.
- HERRERA, BEETHOVEN; CÁRDENAS, MIGUEL; VÁSQUEZ, HÉCTOR (1989) *Sindicalismo en Colombia. Propuestas para un replanteamiento*, Fescol.

- MUÑOZ LOZADA, MARÍA TERESA (1993) *La participación política sin participación social*. Revista Foro, Bogotá.
- OBREGÓN, ORLANDO (1995) *Redimensionar la historia. Un sindicalismo para los trabajadores y el país*. Discurso Congreso CUT. Bogotá.
- PIZARRO LEONGOMEZ, EDUARDO (1994) *Elecciones, partidos y nuevo marco institucional*. Análisis Político, Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales, Bogotá.
- Presidencia de la República. Departamento Nacional de Planeación (1995) *El salto social: ley de inversión 1994-1998*, Bogotá.
- Revista de la Escuela Nacional Sindical, números 17-25-26-27-28-30-33-34, Medellín.
- RENDÓN, ALVARO (1991) *Perfil de la dirigencia sindical colombiana*, Fescol.
- SHARP PAINE, LYNN (1994) *Hacia una ética organizacional de la clase empresarial*, Bogotá.
- Situación colombiana. Revista del Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Colombia y Fedesarrollo, julio de 1994, número 9.
- TIRADO, ALVARO (1988) *Los derechos humanos. Alternativa contra la cultura de la violencia*, tomo IV, Presidencia de la República, Bogotá.
- VELASCO PARRADO, LUIS ALONSO (1990) *Reforma laboral democrática*, Bogotá.
- VILLADA, JORGE LUIS; DÍAZ, RICARDO (1994) *Una evaluación a la reforma del Estado*, Bogotá.
- WEISS, ANITA (1994) *La empresa colombiana entre la tecnocracia y la participación*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- ZERDA, ALVARO (1992) *Apertura, nuevas tecnologías y empleo*, Fescol, Bogotá.
- ZERDA, ALVARO (1993) "Modernización empresarial y empleo en la industria manufacturera colombiana" en Dombois, Reiner; López Carmen Marina (Ed.) *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia*, Fescol.
- ZULUAGA NIETO, JAIME; MARTÍNEZ ARÉVALO, ELSA (1994) *Aperturas económicas y política en Colombia. Su incidencia en la relación salarial y la acción sindical /IADSL/AFL - CIO - Bogotá*.