

RELATS

ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL

LOS ESFUERZOS DE SINDICALISMO COLOMBIANO POR AUTOREFORMARSE.

Luis Norberto Ríos Navarro,

ex director de la ENS, Escuela Nacional Sindical

**Artículo publicado en el primer libro del Grupo de Trabajo
sobre Autorreforma Sindical de CSA, San Pablo, 2010**

I. LA ÉPOCA DE LA ATOMIZACIÓN

Las décadas del 60 y el 70 del siglo pasado fueron para el sindicalismo colombiano épocas de predominio de la atomización de la organización de los trabajadores en todos los niveles de su estructura organizacional. Se pasó de tener dos centrales sindicales a cuatro, con la mayoría de los sindicatos actuando independientemente o fuera de su órbita, e incluso contra ellas. Era más fuerte la capacidad de movilización, de protagonismo laboral y político del denominado sindicalismo independiente, que el de las centrales sindicales existentes.

Fueron épocas de profunda ideologización del sindicalismo, al punto que las agrupaciones sindicales, formales o informales, se constituían con fundamento en afinidades ideológicas (sovietismo, castrismo o maoísmo). Por ello las prácticas

anarcosindicalistas fueron pan de cada día. El cuadro 1 expresa tal fenómeno.

Cuadro 1. Colombia: sindicatos y afiliación, 1984			
	Sindica tos	Afiliados	%
UTC	545	170.296	19
CSTC	281	94.766	11
CTC	365	114.285	13
CGT	225	49.021	6
No Confederados	756	445.074	51
TOTAL	2.172	873.442	100

Fuente: Censo sindical Ministerio del Trabajo. 1984.

II. CENTRALIZACIÓN Y LA DENSIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Los esfuerzos del sindicalismo colombiano por densificar sus organizaciones y por centralizarse han sido significativo en los últimos 30 años, tanto en sus estructuras organizativas horizontales (las que agrupan sindicatos a nivel territorial/regional) como en las verticales (organizaciones sindicales de rama, industria o actividad económica a nivel nacional e internacional).

Los primeros esfuerzos en tal sentido se evidencian en la década de los ochenta. En primer lugar, se da una interesante discusión sobre el modelo que debe asumir el sindicalismo para superar su muy pequeña densidad y la atomización de sus organizaciones de base. Se ponen en el escenario dos modelos de sindicalismo de rama o sectorial: uno, el de asociación de sindicatos en una organización de nivel superior denominada federación de rama o de industria, modelo que no implica desaparición o fusión de sindicatos de empresa, profesión u oficio. El otro modelo es el de asociación de trabajadores de un mismo sector o actividad económica en un solo sindicato, denominado sindicato de industria o rama. Este modelo implica la fusión de sindicatos de empresa, profesión u oficio, e incluso de otros sindicatos de industria que existan.

Finalmente, se opta por el modelo de asociación y organización en federaciones de rama o actividad económica. Muchos sindicatos, en especial los del denominado sindicalismo independiente y clasista, empiezan a agruparse en federaciones. De esa época data la mayoría de las federaciones de las que hoy se tiene referencia en Colombia. El más significativo ejemplo de este tipo, en esa época, es la Federación de Educadores, FECODE, que logra, de un lado, crear sindicatos únicos por región o departamento, fusionando en uno solo los múltiples sindicatos existentes, y de otro, consolidar la federación como representante único de los intereses de los educadores al servicio del Estado.

El segundo esfuerzo de densificación y centralización del sindicalismo colombiano se dio también en la década del ochenta, con la creación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT (1986). Esta iniciativa estuvo precedida de una fuerte discusión ideológica sobre la validez de la tesis que promovía

la organización de los trabajadores con fundamento en la adscripción ideológica o partidaria.

Una corriente importante del sindicalismo colombiano, jalonada por FECODE, puso presente que la organización sindical era por sobre todo una organización gremial, que representaba los intereses sociales y económicos de los trabajadores y no un partido político u organización ideológica. Con fundamento en esa tesis, se planteó como viable el encuentro o asociación de sindicatos y ciudadanos trabajadores, independiente de su creencia o militancia política, la cual debía respetarse; es más, la organización sindical debería promoverla para animar la participación de los trabajadores en la definición del perfil político de su país. La preeminencia de esta tesis, allanó el camino, en medio de una profunda crisis del sindicalismo histórico afiliado a la CTC y UTC, para la unificación en una sola central sindical, de corrientes y centrales sindicales del más diverso sentido ideológico.

No solo se dio un gran paso en cuanto a cultura política, sino que se creó una central sindical pluralista que dio cobijo a todas las expresiones político- ideológicas en el país, desde las conservadoras hasta las marxistas más ortodoxas. También se logró crear una central sindical de importante peso cuantitativo y de amplia representación de todos los sectores económicos. Con la creación de la CUT los trabajadores colombianos se dotaron de un instrumento organizativo que agrupó a más de la mitad de los sindicalizados del país y permitió la fusión de dos centrales sindicales en este nuevo espacio organizativo y de la mayor parte del sindicalismo independiente. De un panorama de atomización y predominio de los sindicatos independientes y no confederados, se pasó a otro de mayor centralización sindical y pluralismo ideológico.

El cuadro II evidencia ese avance.

Cuadro II. Colombia: sindicatos y afiliación, 1990

	Sindicatos	Afiliados	%
CUT	842	504.053	57
CTDC	344	94.851	11
CTC	248	69.155	8
CGT	188	34.823	4
No Confederados	643	177.273	20
TOTAL	2.265	880.155	100

Fuente: Censo sindical Ministerio de Trabajo 1990

La creación de la CUT implicó otros cambios en la cultura y prácticas sindicales colombianas, en especial las relativas a la autonomía sindical establecidas en los convenios de libertad sindical y en la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT. La CUT se fundó invocando la autonomía que tienen los trabajadores de decidir la forma de su organización, lo que explica que hayan optado por constituir una central de trabajadores y no una confederación, como prescribían las normas del código sustantivo del trabajo, en abierta violación al Convenio 87 ratificado por Colombia.

La voluntad de aplicación del principio de autonomía sindical de los constituyentes de la CUT se evidenció en dos elementos más: le dio a los sindicatos de primer grado (organizaciones que asocian trabajadores) la preeminencia en sus congresos, sobre las organizaciones de segundo grado (federaciones de rama o territoriales que asocian sindicatos), y estableció que su representación o expresión organizativa en las regiones serían las subdirectivas (se inscriben con la personería jurídica de la central) y no las federaciones regionales con identidad propia y autonomía jurídica respecto a la central. A partir de la creación de la CUT las organizaciones sindicales de tercer grado, el nivel mas alto de la organización de los trabajadores en Colombia , no estaría fundado de manera exclusiva y única, en la asociación de federaciones de rama o territoriales.

La CUT, por la injerencia del Ministerio del trabajo, solo hasta su tercer Congreso, celebrado en 1995, pudo dejar explicito en sus estatutos que la representación en la máxima autoridad de la central, el Congreso, estaba en manos de los sindicatos de primer grado.

La decisión política de no incluir a las federaciones de rama y territoriales en la estructura orgánica de la central dio paso y peso a los sindicatos de rama o actividad económica y a las subdirectivas en las regiones, con lo cual el modelo de sindicato de rama fundado en sindicatos que asocian trabajadores (de primer grado) y no las federaciones, tomó preeminencia. El discurso de menos sindicatos y más afiliados, a partir de sindicatos de rama, se convirtió en el discurso oficial y en la práctica organizativa de mayor peso en la cotidianidad de la central. Ello explica el decaimiento significativo de las

federaciones de rama y la desaparición casi total de las federaciones territoriales.

La decisión política de la CUT de aplicar la autonomía sindical, por encima de las normas tuteladoras y restrictivas del Estado colombiano, fue posteriormente aplicada por las otras dos centrales sindicales, CTC Y CGT. Esta última incluyó en sus estatutos una modalidad mixta de afiliación, la clásica, a través de los sindicatos y una nueva de afiliación directa de trabajadores a ella. También dio espacio en sus estatutos a la organización territorial por subdirectivas. La CTC también incluyó esta modalidad en su régimen estatutario. Con esta última decisión le quitaron peso de representación a las federaciones, en este caso y de manera especial a las de origen territorial.

III. EL V CONGRESO DE LA CUT PROFUNDIZA LA VOLUNTAD DE CAMBIO DE LA ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN Y AFILIACIÓN DE LA CENTRAL

Sin lugar a dudas el V Congreso de la CUT, realizado en septiembre de 2006, toma decisiones trascendentales con respecto a la estructura de organización de la cual debería dotarse para enfrentar el reto puesto por las nuevas relaciones de trabajo y las políticas empresariales y gubernamentales.

En primer lugar, ratifica su principio fundacional: la base de constitución y poder en la CUT estará en manos de los sindicatos de primer grado¹ (asociación de trabajadores). Incluso va más allá: prescribe que del conjunto de sindicatos de primer grado (empresa, rama, gremio y oficios varios) los de RAMA serán la base de su organización. Con esta decisión el

¹ -ARTICULO 7. "La CUT estará integrada por organizaciones sindicales de rama y primer grado... "-

Congreso salda la polémica sobre el tipo de organización para construir sindicatos de industria: serán los sindicatos por rama o actividad económica y no las federaciones.

Consecuentemente con tal prescripción, establece una primera lista de 17 sindicatos de rama² que serán la base de constitución futura de la central, es decir, establece estatutariamente que la CUT, en el futuro próximo, estará constituida por esos sindicatos y los que la junta nacional determine. Para el cumplimiento de esta política y precepto estatutario da un plazo de seis años.

En segundo lugar, estableció la constitución de Comités Sindicales para los sindicatos de rama, en las empresas, en los lugares de trabajo, por profesión, oficio o modalidad de trabajo. Esta decisión, además de establecer representación donde la central tenga afiliados, amplia y diversifica las formas de organización desde la central misma y no las supedita al precepto y procedimiento gubernamental. Y además asegura

² . ARTICULO 8. "... Las organizaciones sindicales y trabajadores afiliados a la Central se organizarán en los siguientes Sindicatos de Rama"

1. Sindicato de Trabajadores de la Educación.
2. Sindicato de Trabajadores de la Salud y la Seguridad Social.
3. Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública
4. Sindicato de Trabajadores de la Industria Agropecuaria.
5. Sindicato de Pequeños Agricultores
6. Sindicato de Trabajadores del Sector Financiero y Seguros
7. Sindicato de Trabajadores del Sector de Comercio, Hoteles y Lugares de esparcimiento
8. Sindicato de Trabajadores **de los Servicios Públicos Domiciliarios**
9. **Sindicato de Trabajadores del Transporte**
10. **Sindicato de Trabajadores de Textiles, Cuero y Calzado**
11. **Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Bebidas**
12. **Sindicato de Trabajadores del Sector Petroquímico y Minero**
13. **Sindicato de Trabajadores de Producción de Cemento y Materiales de Construcción**
14. **Sindicato de Trabajadores de Otras Actividades Industriales.**
15. **Sindicato de Trabajadores de la Informalidad y de Servicios Personales y Domésticos**
16. **Asociación de trabajadores y Profesionales Independientes**
17. **Asociación Nacional de Pensionados**

representación sindical en los lugares de trabajo, un factor completamente ausente en los sindicatos de industria que los hace perder el contacto necesario con los afiliados y los trabajadores de los diversos lugares de trabajo; adicionalmente, resuelve uno de los obstáculos a la fusión de los diferentes sindicatos en grandes sindicatos de rama: la pérdida de fueros sindicales.

En tercer lugar, precisó y amplió la naturaleza de la central al prescribir que: “La CUT es una organización de trabajadores que agrupa a quienes laboran bajo formas diversas de relación laboral y a aquellos cuya fuente de subsistencia sea el trabajo. Los trabajadores que se pensionen, podrán formar parte de la central a través de la organización sindical que se cree para agruparlos”. (Artículo 2). Es decir, dio cabida a todos los trabajadores, independiente de su modalidad de relación laboral, siempre y cuando su fuente de subsistencia sea el trabajo y también a los inactivos, sean estos desempleados o pensionistas.

Los propósitos de un sector muy significativo de constituir la central a partir de la afiliación directa de los trabajadores, no alcanzó el consenso necesario para incluirla como elemento esencial de su naturaleza. Por tanto la afiliación se dará a través de los sindicatos de rama y no directamente a la central.

IV. EL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN A TRES AÑOS DE SU DEFINICIÓN

La voluntad de reestructuración de la CUT no solo se ha expresado en la definición de una política, con la pertinente adecuación estatutaria, también en programas, planes e instancias institucionales para su desarrollo. Es así como después del V Congreso se constituyó el Comité de Impulso de

la reestructuración, que produjo dos resultados básicos para la orientación del proceso.

El primero, precisó el número y características de los sindicatos de rama que serían referencia para la llegada o fusión de sindicatos existentes; asimismo precisó la naturaleza y características de las actividades económicas que se corresponde con cada sindicato de rama y los sindicatos que deberían nuclearse o fusionarse a ellos. Esta reflexión condujo a definir como pertinente la creación de dos nuevas organizaciones sindicales en el sector de trabajadores al servicio del Estado: el sindicato de trabajadores de la administración de justicia y órganos de control y el Sindicato de trabajadores de los entes territoriales.

El segundo, se elaboró un modelo de estatuto que sirviera, de un lado, de referencia y apoyo en el proceso de creación de los sindicatos de rama, y de otro lado, que expresara las grandes líneas y definiciones contenidas en el estatuto de la CUT, de tal forma que hubiese coherencia entre el sindicato de rama y la central de la cual hace parte orgánicamente.

Otro elemento a resaltar es la amplia y permanente difusión que la dirigencia de la central, a través del departamento de organización y con el apoyo de la cooperación sindical nórdica, ha hecho de la política de reestructuración. Se han realizado múltiples seminarios tendientes a sensibilizar e informar sobre el alcance de la política de reestructuración organizativa. Se han propiciado, también, múltiples encuentros sectoriales, de tipo taller, en búsqueda de acuerdos y alternativas para la constitución de los sindicatos de rama. Con certeza se puede afirmar que la dirigencia sindical, e incluso un número importante de trabajadores, en todos los niveles y regiones conoce del proceso y sabe que hay una política y programa en

marcha tendiente a convertir en 19 sindicatos de rama los más de 700 sindicatos de la central.

Sin embargo, a tres años de iniciado el proceso y también a tres de cumplirse el plazo que el Congreso dio a los sindicatos para fusionarse, los hechos muestran un resultado muy limitado. Solo se han formalizado dos sindicatos: el sindicato del sector transporte y el sindicato del sector de la economía informal. El mayor avance se ha dado en relación al primero, que ha orientado acciones conjuntas en el sector y ha afiliado a nuevos trabajadores nuevos que han tomado la decisión de organizarse sindicalmente.

Se habla de procesos formales porque , aunque se han creado jurídicamente como nuevos sindicatos en el ámbito de la CUT, los sindicatos que los impulsaron no se han fusionado a él y siguen actuando paralelamente. Podría decirse que se han constituido como sindicatos sombrilla o nucleadores de un conjunto de sindicatos en el sector, pero no ha tenido aun el efecto perseguido: reducción de sindicatos, mayor densidad de afiliación y mayor capacidad de gestión a partir de la agrupación de esfuerzos sindicales y recursos patrimoniales y económicos.

El lento ritmo que ha caracterizado el proceso de reestructuración o auto reforma de la CUT se explica en los temas o problemas que desde un comienzo estuvieron presentes en las discusiones y que tiene relación con: los intereses políticos (las corrientes políticas tienen temor a perder el control político de los sindicatos), los intereses burocráticos (miedo a perder la condición de dirigentes y las prebendas burocráticas), los intereses patrimoniales (hay resistencia a entregar o compartir patrimonios con otros núcleos de trabajadores); igualmente, se argumenta de manera

muy reiterativa el riesgo de pérdida de fueros o amparos sindicales que implica las fusiones y los sindicatos minoritarios temen perder la representación que hoy tienen. Finalmente, llama la atención que sindicatos con mucho peso y liderazgo en su sector (maestros, banano) no hayan iniciado los procesos de unificación cuando tienen todas las condiciones para hacerlo.

En medio del debate sobre los limitantes y condicionamientos para hacer efectiva la restructuración, la polémica sobre el modelo para constituir sindicatos de industria, ya saldada por el V Congreso, ha vuelto a aparecer en el escenario sindical de la CUT y no con poco peso. Esta alternativa se ha visto animada a partir de la conducción de la central por corrientes políticos sindicales mas afines a un modelo de federaciones de rama que de sindicatos de rama.

El futuro de la restructuración en la CUT Colombia parece depender, entonces, de la resolución de la tensión entre las políticas de la central aprobadas por el V Congreso y la conducción política expresada en su Comité Ejecutivo Nacional.