

RELATS

ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL

EL SINDICALISMO COLOMBIANO HOY: TENDENCIAS Y RETOS

**Luis Norberto Ríos Navarro, ex director de la
ENS, Escuela Nacional Sindical**

**Este documento fue redactado en 2010 y no publicado
posteriormente. Su contenido no refleja necesariamente la
posición institucional de la ENS**

Para mirar la situación del sindicalismo colombiano hoy tomaremos una temporalidad : 2002-2008 y variables de evolución de la sindicalización, contratación colectiva y protagonismo político y sindical.

1. La evolución de la sindicalización.

El año de 1990 podemos considerarlo como de tope de crecimiento del sindicalismo colombiano, arrastraba la dinámica de sindicalización de los sectores alternativos al sindicalismo clásico (liberal -conservador y marxista prosovietico) y el entusiasmo que generó la fusión de diversas agrupaciones sindicales en la CUT (1986). A partir de allí la masa de sindicalizados ha disminuido de manera continua y por tanto todas las variables asociadas a ella se han deteriorado, esta tendencia ha sido mas intensa en

unas etapas que en otras, y ha estado muy asociada a periodos de gobierno, particular efecto negativo en la sindicalización se dio durante periodo de gobierno de Álvaro Uribe Vélez.

Aun cuando la causa principal de la disminución del sindicalismo colombiano es atribuible, de manera inequívoca, a la política antisindical impulsada por empresarios y gobiernos, la dirigencia sindical también tiene una responsabilidad en ese fenómeno.

Veamos un panorama general de la evolución del sindicalismo en el periodo 2002- 2008 (tomamos esta año porque hay datos más consolidados), no sobra advertir que los datos parciales para el 2010 muestran un tendencia de profundización del deterioro de la sindicalización en el país.

	2002	2008
Masa de sindicalizados	863,338	821,957
Tasa de sindicalización	4,9	4,7
Numero de sindicatos	2,853	2,933
Afiliados a centrales sindicales	731,115	693,198
Afiliados a independientes (no confederados)	132,313	128,759
Sindicatos de rama o industria.	286	300
Afiliados a sindicatos de	183,332	179,628

rama o industria		
------------------	--	--

Fuente . base de datos ENS.

La dinámica sindical desde la política de la dirigencia sindical.

Hay 4 variables de la dinámica sindical que están determinadas por las políticas que defina la dirigencia sindical y en especial por su voluntad política de aplicarlas: la afiliación sindical, La densificación sindical, la unificación de las centrales sindicales y la organización de los trabajadores en sindicatos de rama. Una mirada a estos fenómenos en el periodo 2002-2008 nos muestra la siguiente realidad.

Afiliación sindical.

Hoy tenemos un hecho inobjetable, el número de trabajadores sindicalizados es menor que en 2002 y este dato expresa una tendencia continua de des-sindicalización. Es cierto que ha habido nuevas afiliaciones sindicales, pero estas no compensan la perdida de afiliados, es más, un número significativo de las nuevas afiliaciones corresponden a dobles afiliaciones como resultado de la política de algunos dirigentes de crear sindicatos paralelos para proteger trabajadores en riesgo de despido o para hacer competencia a organizaciones que no controlan.

Las centrales sindicales tampoco crecen, no lo hacen entre los trabajadores no sindicalizados, tampoco lo hacen entre los sindicatos no confederados o independientes, por el contrario, el número de estos también crece, representan el 50% del total de sindicatos y el 15% de los afiliados totales en 2008. Por ello llama la atención la ausencia de programas concretos y continuos de afiliación sindical, en especial de parte de las centrales sindicales, estas ni siquiera tienen en ejecución programas de afiliación para los sindicatos no confederados, es más, ni siquiera saben quiénes son. Las nuevas afiliaciones o los nuevos sindicatos son casi siempre el resultado espontáneo de los trabajadores para ejercer el derecho de asociación o para responder a las oprobiosas condiciones de trabajo, o a los riesgos inminentes de despido. Una muestra de la falta de iniciativa en este campo es la baja sindicalización en sectores económicos de gran ocupación, por ejemplo, comercio, construcción e incluso industria manufacturera, donde la tasa de sindicalización no llega al 4% o en unidades o grupos empresariales con alto empleo, como grandes almacenes, empresas de telefonía, o de intermediación financiera.

En definitiva, la dirigencia sindical colombiana no ha hecho lo que corresponde para contrarrestar la política antisindical de des-sindicalización.

La densificación sindical.

Por años se ha reiterado la consigna de “menos sindicatos, más sindicalizados”, pero la realidad sindical muestra una imagen contraria, cada vez tenemos un número mayor de sindicatos y menos afiliados en torno a ellos, tanto así que

el promedio de afiliados por sindicato pasó de 302 en el 2002 a 280 en el 2008. Resulta imposible una actividad sindical con impacto en las relaciones laborales, en la contratación colectiva y en la lucha político-social, con sindicatos de 200 afiliados. Solo el 15% de los 2.933 sindicatos existentes en el 2008 afiliaba más de 200 trabajadores.

La organización de los trabajadores en sindicatos de rama.

Casi tan antiguo como el sindicalismo colombiano ha sido la consigna de organización de los trabajadores en sindicatos de rama o actividad económica para afrontar la atomización y debilidad sindical que se origina en los sindicatos de empresa y de profesión u oficio. Los datos muestran un resultado contrario al propósito de la consigna: hoy tenemos más sindicatos de rama y menos afiliados a ellos. (300 sindicatos y 179 mil afiliados) El mayor paso en este propósito lo dio la CUT en su V congreso en el 2006 cuando incluyó en sus estatutos una estructura de organización con base en 17 fuertes sindicatos de rama. Para asegurar el cumplimiento de esta política estipuló un plazo de 6 años a los cerca de 700 sindicatos filiales para fusionarse en ellos . Han pasado cuatro años y solo se han creado formalmente dos sindicatos de rama, solo existen jurídicamente. A ellos no se ha fusionado uno solo de los sindicatos que supuestamente se nuclearían en torno a él. Para burlar la directriz del congreso se ha optado por el camino de crear una especie de federación de sindicatos, cuyo centro es un sindicato de

rama. El resultado concreto de esa iniciativa está dado en la creación de dos sindicatos más y cero fusiones.

La unificación de las centrales sindicales.

Consolidado el proceso de constitución de la CUT, realizado a partir de la fusión y/o liquidación de la CSTC y la UTC, las dirigencias sindicales de la CUT y la CTC empezaron a hacer anuncios públicos sobre su decidida voluntad de fusionarse , estos se han repetido durante los últimos diez años sin ningún resultado concreto. El silencio sobre el tema durante los dos últimos años pareciera indicar que dicho propósito se desechó, tampoco fue incluido como tema en la agenda del Congreso de la CTC que se realizó en Cartagena a finales de 2010

La política de crecimiento de la CGT nunca ha incluido la fusión con las otras centrales sindicales, se basa, de un lado, en la ampliación de afiliación de trabajadores y sindicatos y de otro, en la vinculación a la central de organizaciones de trabajadores no sindicales, como cooperativas, asociaciones campesinas, juntas comunales, de padres de familia etc.

Para completar el panorama de atomización, en medio de un proceso de des-sindicalización, en el 2009 se creó la Confederación Nacional de Trabajadores-CNT. Este proyecto sindical responde esencialmente a intereses de protagonismo y acceso a gabelas y beneficios que da el rol de dirigente sindical nacional, más que a un propósito de renovación del modelo sindical o de construcción de una alternativa política e ideológica distinta a la de las centrales sindicales existentes , como se llegó a pensar cuando,

dentro del proyecto político uribista, se habló de la creación de la cuarta central sindical.

2. El protagonismo laboral del sindicalismo colombiano.

Si analizamos el sindicalismo colombiano con relación al comportamiento de los derechos laborales individuales y colectivos en las últimas 2 décadas, de manera contundente tendremos que decir que no estuvo en capacidad de retener o negociar los derechos laborales y sindicales logrados por los trabajadores. No casualmente Colombia es catalogada en el mundo empresarial como la más competitiva en América latina en cuanto a relaciones laborales.

La capacidad de presión o de negociación del sindicalismo ha sido insuficiente para conservar derechos, mucho menos para lograr aspiraciones clásicas como: la contratación colectiva por rama económica o la expedición de un estatuto del trabajo. Su debilidad cuantitativa, su poca o insuficiente presencia en sectores económicos dinámicos en la sociedad colombiana y su limitada capacidad entender y adecuarse a los nuevos escenarios laborales y económicos explican su exiguo protagonismo laboral. El sindicalismo colombiano no ha logrado forjar una dirigencia sindical que orbite fuera de los intereses del establecimiento empresarial y gubernamental, ni que reconozca la validez e importancia de relación y negociación permanente con empresarios y gobiernos, incluso en condiciones del mayor antagonismo y distancia con sus intereses y políticas.

Su presencia en los espacios de concertación es por lo general muy formal y retórica, la preparación y capacidad de propuesta es muy limitada, casi siempre, la agenda y la dinámica de discusión de ella es puesta por los empresarios o por el gobierno. Este es el espacio que le permite a la alta dirigencia sindical colombiana hacer evidente su rol de dirigentes ante la sociedad, pero casi nada más.

3. Las nuevas situaciones y comportamientos ideológicos en las centrales sindicales.

A los fenómenos de des-sindicalización, debilidad y dispersión organizativa y escaso protagonismo en la definición de políticas laborales, hay que agregar fenómenos recientes en las 3 centrales sindicales que hacen más incierto y poco esperanzador el futuro del sindicalismo colombiano de cara a los intereses de los trabajadores.

En la CUT con la constitución del actual acuerdo de gobernabilidad, producto de una alianza salida de toda lógica y racionalidad política (sectores fundamentalistas en la izquierda, uribismo orgánico y oportunismo personal) echó al traste todas las definiciones políticas modernas logradas en su quinto congreso, tanto que la CUT hoy no se dirige por ellas. El acuerdo de gobernabilidad constituye una mezcla tan diversa, e incluso antagónica, de posturas políticas e intereses personales que resulta imposible un mínimo de coherencia para dirigir el central, hecho que explica su parálisis y errática conducción. Y cuando sale una directriz, se hace desde el más burdo y trasnochado fundamentalismo y maximalismo de izquierda.

Se perdió en sentido y alcance político. Las definiciones programáticas no dirigen la CUT hoy. Pareciera que cada dirigente, e incluso cada sector, piensan más en lo que

perderá si no se ubica en la lógica del acuerdo de gobernabilidad, que en los valores éticos o principios y preceptos políticos que dice comportar.

En la CTC ganaron las tendencias que abogan por la permanencia de la central en el escenario sindical, por encima de la necesidad y posibilidad que tiene la unidad sindical con la CUT, e incluso con la CGT. No se valora suficientemente las limitaciones que tiene este agrupamiento (CTC) para existir con dinamismo en el ámbito de los trabajadores y el sindicalismo (su peso en movilización y en la contratación colectiva muestran lo que son). La opción es entonces enconcharse para sobrevivir de los espacios y recursos que su condición de central sindical, mas formal que real, le da en el ámbito nacional e internacional.

La CGT se constituye cada vez más en una gran corporación de trabajadores con capacidad propia de existir (Instituto de educación y emprendimientos comerciales que le dan musculo financiero). Adicionalmente intensiona relaciones estrechas, por demás inteligentes, con el empresariado y el gobierno de turno. Por tanto con ella no se puede contar para procesos de unidad, y las acciones conjuntas dependerán de cuanto afecten la dinámica y perspectiva de crecimiento de su corporación.

En fin, parece que estamos entrando a una época donde la dirigencia sindical no camina o no se orienta por referentes políticos e ideológicos, sino por intereses personales, e incluso electorales

4. Los retos del sindicalismo colombiano.

El panorama anteriormente presentado hace entonces necesario abordar alternativas alrededor de los siguientes ejes.

- Promover la discusión sobre el modelo de sindical y su relación con proyectos políticos e ideológicos.
- Animar la reestructuración organizativa y la unidad sindical de las centrales sindicales.
- Construir propuestas para enfrentar la des-sindicalización, deslaboralización, la desprotección de los trabajadores flexibilizados y la política de eliminar la contratación colectiva.
- Animar la creación de un espacio de encuentro de las corrientes sindicales democráticas en el sindicalismo, para ello es necesario formalizar acuerdos, alcances y formas de actuación e intencionar un apoyo y acompañamiento a su actuación.

Septiembre de 2010

