

# REVISTA DE LA ESCUELA



**ens**

Antioquia

escuela  
nacional  
sindical



# ENS

escuela  
nacional  
sindical

## REVISTA DE LA ESCUELA

Publicación de la Escuela Nacional Sindical - Antioquia

No. 1 - Medellín, Dic./84 - Feb./85

Licencia en trámite

**DIRECTOR:** Darío Acevedo C.

**CONSEJO EDITORIAL:**

Héctor Vásquez

César Ganado

Rogelio Castaño

Norberto Ríos

**ESCUELA NACIONAL SINDICAL:**

**DIRECTOR:** Norberto Ríos N.

**CONSEJO DIRECTIVO:**

Emiro Mesa

Darío Acevedo

Alba Helena Correa

Héctor Vásquez

Manuel Muñoz

Arte, diagramación y montaje:

Carlos Sánchez

ESCUELA NACIONAL SINDICAL  
ANTIOQUIA

Calle 56 No. 56-71 - A.A. 12175

Tel. 251 15 01 - Medellín Ant.

## CONTENIDO

### EDITORIAL

#### VIDA DE LA ESCUELA:

- La ENS, un proyecto educativo al servicio de los trabajadores. . . . . 4
- Proyecto de Documentación e información sindical . . . . . 7

#### OPINION:

- El duendecillo del movimiento sindical. Héctor Vásquez. . . . . 10

#### SALUD Y TRABAJO:

- La ENS y la asesoría en salud ocupacional. . . . . 12
- El 614 y la lucha por la salud en la Fábrica . . . . . 14

#### INFORME CENTRAL:

- Actividad sindical en el Depto. de Antioquia 1983. Rogelio - Castaño . . . . . 17

#### CULTURAL:

- El socialismo en Antioquia. Luis Tejada . . . . . 28
- Villa de la Candelaria. León de Greiff . . . . . 30
- La herencia de Calvino. Gustavo Arango. . . . . 31

#### HUMOR:

- Quino . . . . . 32



# editorial

*1. Después de dos años de labores educativas y culturales en el movimiento sindical, la Escuela Nacional Sindical de Antioquia, se propone con la edición de esta revista informativa, contribuir al análisis de los problemas que afectan la vida laboral del país.*

*Los medios escritos de opinión del sindicalismo colombiano que han pretendido colocarse en el nivel más formativo que agitacional, no han tenido la fortuna de adquirir la continuidad deseada por múltiples causas que no aspiramos a dilucidar y que van desde las de orden financiero hasta las originadas en la división de las filas obreras y en las organizaciones de la izquierda colombiana. Nuestro esfuerzo va encaminado a contribuir a la superación de tal vacío de información y de análisis, en tanto somos conscientes de que la dimensión de una tarea de tal magnitud, requiere de la participación de los sectores más representativos del sindicalismo, a condición de que prontamente lleguen a apreciar el alto valor de este tipo de publicaciones en la formación política y cultural de los trabajadores.*

*Nos interesa publicar materiales o ensayos que brinden elementos de análisis y de reflexión en los diferentes aspectos que abarca la actividad sindical, sin importarnos su procedencia partidista, porque nuestra política editorial está basada en una concepción democrática, universal y humana, que privilegia ante todo el saber y el conocimiento sistemático y científicamente elaborado.*

*Daremos también cabida a artículos de opinión sobre aspectos que sean motivo de discusión en el movimiento sindical, en cuanto estén desprovistos de ánimo sectario.*

*La cuestión cultural constituye para nosotros una preocupación importante en el campo sindical. Esta faceta de la vida, tradicional e injustamente desvalorizada, representa la posibilidad de acceder a otros espacios de la creación humana que dignifica y hace íntegro al ser humano, que lo hace sentir algo o mucho más que un mero ser productivo. Nos ocuparemos de este asunto en la medida de nuestras posibilidades, dando a conocer realizaciones, artículos de crítica o*





*reproducciones, en las diferentes expresiones como la poesía, literatura, teatro, pintura, cine, etc., que a la vez que reconozcan al hombre en su dimensión universal, lleven al trabajador a reconocerse como arte y parte de una realidad y de una identidad cultural nacional.*

*La escuela desde su inicio ha impulsado con relevancia el trabajo en salud ocupacional. Los cursos locales y nacionales, la asesoría y la investigación que hemos realizado, da cuenta del énfasis dado a estos temas tan desconocidos por los trabajadores. Su importancia, nuestra experiencia y conocimiento, ameritan en nuestra revista una sección permanente sobre salud y trabajo.*

*II. La aparición de esta revista coincide felizmente con una coyuntura social rica en contenido y posibilidades. Tal vez nunca antes como ahora, el país entero se ve abocado a participar desde diferentes ángulos, en la discusión del futuro de la nación. Este hecho ha sido facilitado por los acuerdos entre los grupos guerrilleros importantes y el gobierno de Belisario Betancur, que han originado la propuesta de realizar un Gran Diálogo Nacional, en el cual todos los sectores sociales y muy especialmente aquellos que fueron marginados por una democracia restringida y obsoleta, podrán expresar sus puntos de vista sobre sus necesidades, sus problemas y sobre las propuestas y las alternativas que a su modo de ver deben ser adoptadas para que Colombia salga de la grave crisis social y económica que la afecta.*

*III. La importancia del momento político que se vive en la actualidad, en lo que toca al movimiento sindical, va a permitir colocar su problemática en una dimensión de lo real, abre la posibilidad de reconocerse a sí mismo en todos sus defectos, vacíos, debilidades y vicios que han impedido que los trabajadores colombianos tengan el peso político que se merecen en el escenario de la vida nacional. La inagotable discusión de los sindicatos, el bajo índice de sindicalización, las estrechas prácticas economicistas, las fallas y carencias de la estructura sindical, son por mencionar tan sólo algunos de los problemas, los temas sobre los cuales la dirigencia sindical, avanzada e intermedia, debe tener en cuenta para generar un gran Foro Nacional del sindicalismo que apunte a superar los escollos interpuestos en el camino de alcanzar un papel protagónico de importancia en la política del país, para que el movimiento sindical sea escuchado y atendido en sus demandas y reivindicaciones, tanto por el peso de su posición y fuerza organizada y combativa como por la seriedad, profundidad y sensatez de sus puntos de vista y de sus propuestas.*

*La lucha por la apertura democrática y por la realización de un Diálogo Nacional, ha de movilizar al conjunto de las mayorías obreras, populares, campesinas y clase media del país, si se quiere dar a dicho diálogo una significación más democrática que aquella visión del gobierno y de sectores sociales dominantes, para quienes el diálogo debe ser una simple reunión en las alturas, cuya función es presentar propuestas respetuosas al parlamento. Pero además, se precisa aclarar y acelerar los mecanismos del diálogo en lo referente a la población, para frenar las arremetidas de la reacción y del militarismo opuesto al ensanchamiento de la democracia y a la realización de las profundas reformas sociales que demanda el país y en ésta tarea, el sindicalismo colombiano tiene mucho por aportar.*

*Tanto en lo referente a su problemática específica, como en los problemas generales del país, los trabajadores tienen inmensas posibilidades —aún no aprovechadas— para hacer valer sus opiniones en el Diálogo Nacional y en la apertura democrática. En lo específico, nos atravesamos a señalar los aspectos que precisan de una inmediata y organizada participación del sindicalismo: La discusión de la reforma laboral viene desarrollándose infructuosamente desde hace algunos años y en ella se han visto enfrentadas las posiciones de los gremios patronales, quienes plantean el recorte de los derechos y subvenciones sociales conquistadas por los obreros, tales como la jubilación, la retroactividad de las cesantías, pugnan por la imposición del salario integral y por la restricción del fuero sindical; con las propuestas de los abogados laboristas defensores de los trabajadores que abogan por una reforma laboral democrática. Otro asunto de interés general para el sindicalismo es el referido a las reivindicaciones económicas que a nivel inmediato preservan la capacidad adquisitiva de los obreros por medio del aumento de salarios, la congelación de precios y tarifas de servicios públicos. Y qué decir de las reformas políticas?*

*Acaso no interesa a los trabajadores y al sindicalismo la restricción de las libertades individuales y colectivas a que nos tiene acostumbrados el Estado colombiano? Acaso no es de nuestro interés la reforma de unas instituciones políticas que afectan nuestras posibilidades de mejorar las condiciones de vida y de trabajo? Acaso, para citar sólo el ejemplo del estado de sitio, éste no afecta las posibilidades de lucha de los trabajadores?*

*¿Qué tiene que decir respecto a estos y otros problemas nacionales el movimiento sindical colombiano? Creemos que mucho, pero los más indicados para expresarlo, para organizar la manera y los mecanismos de participación son los propios sindicatos y cuanto antes lo hagan, mejores serán las perspectivas de su avance y fortalecimiento.*

*Nuestras páginas están abiertas para la clarificación de estos problemas, para contribuir, modesta pero desinteresadamente a que el espacio de opinión sobre la vida laboral no esté circunscrita estrictamente a la Andi, a Fenalco y a los demás gremios patronales.*

*Finalmente, nos interesa establecer relaciones de intercambio con publicaciones similares y afines, recibir la colaboración de intelectuales, investigadores, dirigentes políticos y sindicales que con sus trabajos consideren que pueden contribuir a los fines expuestos●*



# vida de la escuela

ESCUELA NACIONAL SINDICAL  
—SECCIONAL ANTIOQUIA—

UN PROYECTO EDUCATIVO AL SERVICIO  
DE LOS TRABAJADORES

Un conjunto de profesionales y dirigentes sindicales de los más variados matices ideológicos, pero afines en nuestro espíritu de servicio a la clase obrera, motivados por la filosofía y objetivos de un proyecto de capacitación obrera puesto en marcha en Bogotá a mediados de 1980, decidimos construir en Antioquia en diciembre de 1981 el Capítulo de la Escuela Nacional Sindical. Este equipo humano ha logrado reunirse gracias a la precisión y amplitud de los principios que guían este proyecto y que en resumen son los siguientes:

a. Por una formación de carácter integral y universal, que capacite al líder sindical en los múltiples problemas a los cuales se tiene que enfrentar como dirigente sindical y

social. En desarrollo de este principio, se pretende renovar la temática tradicional de la educación sindical, buscando ampliarla de tal manera que dé cuenta de su propia esfera de acción, como también de las realidades sociales, políticas y culturales del país.

b. Por un proyecto educativo de carácter democrático. Pretende no sólo agrupar a profesionales y dirigentes sindicales de las más variadas opiniones políticas, interesados en proyectarse socialmente en beneficio de un sector social tan importante como la clase obrera; también se propugna por ofrecer los servicios a la totalidad del movimiento sindical, independientemente de la afiliación gremial o de la orientación ideológica.

c. Por un proyecto educativo de calidad. Se aspira a ofrecer a los trabajadores una capacitación de calidad, a partir de profesionales especializados en su disciplina y de dirigentes sindicales con formación y experiencia en la vida sindical.

Con satisfacción podemos afirmar que hemos llevado a la práctica estos principios, veámoslo:

La temática de nuestros cursos ha sido amplia y novedosa. Amplia en tanto de 16 cursos realizados 13 lo han sido sobre temas distintos, es decir, hemos superado en mucho los 3 o 4 temas tradicionales en la capacitación sindical y novedosa no sólo en cuanto hemos ofrecido temas otrora vedados al movimiento obrero, pero de suma importancia, también por el enfoque a partir del cual se han desarrollado ciertos cursos.

La siguiente es la lista de temas de nuestros cursos:

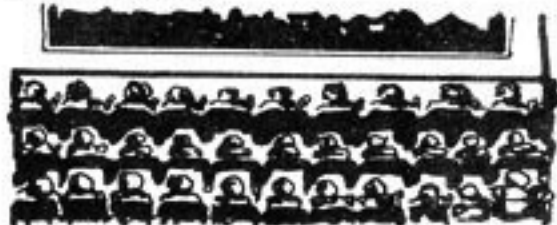
1. Salud Ocupacional I, Nivel Básico.
2. Salud Ocupacional II, Nivel Especializado.
3. Taller sobre Ruido.
4. Derecho Laboral y Mecánica Sindical
5. Formas Históricas del Sindicalismo.
6. Doctrinas Políticas Contemporáneas.
7. Economía Política.
8. Economía Colombiana.
9. Derecho Colectivo.
10. Comunicación.
11. Simón Bolívar: Vigencia Histórica y Política.
12. Espacio Urbano y Recreación de los Trabajadores.
13. Convenciones Colectivas en la Gran Industria Colombiana.



La composición actual de los socios y colaboradores no sólo es diversa en cuanto a áreas de especialización, también lo es con relación a su orientación ideológica. Es de resaltar en este aspecto el buen núcleo de nuevos y calificados dirigentes sindicales que hemos logrado vincular. Además nuestro principio de amplitud se ha materializado en la participación en nuestros cursos de sindicatos de la más variada orientación ideológica y gremial (Utrán, Festrán, Fedeta, Cusi, Asa).

La calidad de nuestros cursos se concluye de las buenas evaluaciones que nuestros cursillistas han hecho de ellos. De ella ha sido soporte la elección de expositores a partir del criterio de dominio del tema; hemos desechado el viejo criterio según el cual basta ser dirigente obrero o político para estar en capacidad de hablar de cualquier tema. En beneficio de la calidad de los cursos hemos vinculado a profesionales especialistas en temas específicos.

Vale la pena resaltar el efecto externo de nuestro Proyecto Educativo con beneplácito observamos los cambios realizados en programación y en instructores ejecutados por las otras escuelas en la región. Es clara su preocupación por variar la temática y por vincular instructores con prestigio y dominio en los temas que ofrecen. En últimas hemos contribuido a la aparición de otros proyectos educativos y la saludable emulación entre los existentes.



La asesoría también ha sido otro campo de materialización de nuestro proyecto y en él cabe resaltar la realizada en Salud Ocupacional. Los sindicatos de Sofasa y Grulla han llevado a cabo sendas investigaciones en este campo con la asesoría de la Escuela. Para una mejor capacitación y asesoría se ha adquirido recientemente un equipo básico de medición de riesgos de trabajo que ponemos a disposición de los sindicatos.

Adicionalmente la Escuela está desarrollando un proyecto de investigación sobre la actividad sindical en la región. Información más amplia sobre el proyecto y sus resultados la encontrará en otra sección de esta revista.

## PROYECTOS FUTUROS



### — El Centro de Documentación Sindical:

El movimiento sindical no sólo antioqueño sino también colombiano carece de un centro que acopie y difunda documentación sobre el movimiento obrero y sobre temas de importancia para su propio desarrollo. Con el ánimo de contribuir a llenar dicho vacío, la Escuela ha decidido crear el Centro de Documentación Sindical.

Nos anima el propósito de concentrar en dicho Centro de Documentación la más amplia información sobre el mundo laboral y de la manera más técnica posible. Centro que pondremos al servicio del movimiento obrero y de todas aquellas personas interesadas en su estudio.

### — Centro de Información Sistematizada de Convenciones Colectivas.

La Escuela ha decidido darle continuidad al importantísimo trabajo que sobre los convenios colectivos ha venido realizando desde hace varios años el Investigador Iván Darío Osorio y que se vio truncado con su despido de la Universidad Eafit, con la creación del Centro de Información sobre Convenciones Colectivas. En un primer período se seguirá centrando en grandes empresas del sector manufacturero de todo el país, pero se aspira a que en un segundo período de desarrollo pueda ampliarse a empresas de otros sectores económicos.

Este centro es de máxima prioridad porque en Colombia no existe un servicio sistematizado de información sobre Conven-

ciones Colectivas que ayude a todos los sindicatos a preparar y a evaluar su convención con información actualizada, suficiente y objetiva; un servicio de información que permita a los Institutos, Centros y Escuelas Sindicales una más completa asesoría a los sindicatos y finalmente un Centro de información que, por sus características, promueva la investigación en este campo tan sustancial ya que de la Convención Colectiva dependen las condiciones laborales de una gran cantidad de trabajadores en la formación social Colombiana. Hoy para nadie es desconocido que la inmensa mayoría de sindicatos cuando entran a negociar sufren los efectos de la falta de información y en el mejor de los casos la información que poseen se encuentra desactualizada por la amplia dinámica de todos los asuntos que abarca la negociación colectiva. La insuficiente información para pactar en forma clara y objetiva cada una de las cuestiones que conforman la convención colectiva de trabajo conduce al sindicato a la negociación del "tira y encoge", a la negociación "a ojo", donde no cuenta la realidad de la empresa, del subsector, del sector — donde se encuentra ubicada la empresa —, la problemática del país y las condiciones concretas del obrero.

Este grave vacío de información lo pretende subsanar el Proyecto del Centro de Información Sistematizado de Convenciones Colectivas (CISCON).



El Centro estudiará los logros reivindicativos más importantes de las Convenciones e información acerca de los sindicatos. La siguiente es una reseña de los aspectos generales que desarrollará:

- 1.— Características sindicales de las empresas de la muestra.
- 2.— Vigencia y período de firma de la Convención.
- 3.— Salarios. Aumentos en \$ y o/o en cada período; salarios mínimos en período de prueba y después del período de prueba; salarios básicos, promedios ponderados, \$ por día, por empresa y por sector.
- 4.— Primas extralegales y habituales (en días), ingresos mensuales, promedio ponderado por empresa y por sector para los dos períodos.
- 5.— Auxilios extralegales ocasionados (en \$).
- 6.— Días de indemnización por la aplicación del Art. 80. del Decreto 2351/65 cómo se negocian en la Convención.
- 7.— Elementos adicionales para garantizar estabilidad.
- 8.— Auxilios y/o becas para educación de los hijos de los trabajadores.
- 9.— Fondo de préstamos para vivienda.
- 10.— Fondo de calamidad doméstica y servicio médico para familiares del trabajador.
- 11.— Permisos remunerados a trabajadores (en días).
- 12.— Auxilio de transporte y ropa de trabajo.
- 13.— Costos de alimentación (en \$) y adicionales.
- 14.— Beneficios sindicales.
- 15.— Comités obrero-patronales (número de representantes).

Los anteriores aspectos o variables se analizan y comparan por empresa, tipo de empresa (según sea de capital nacional, multinacional o capital mixto), tipo de sindicato (base o industria), orientación sindical, por departamento, sector y sub-sector económico.

Finalmente es de resaltar que el trabajo continuo del Centro permitirá llevar un archivo de las convenciones de aquellos sindicatos que hagan parte de la muestra, con lo cual se podrá disponer de la evolución y dinámica de los logros convencionales de cada sindicato y de una muestra muy representativa del mundo sindical del país ●



# PROYECTO DE DOCUMENTACION E INFORMACION SINDICAL



## INTRODUCCION

No obstante el progresivo interés mostrado en el último lustro, por la investigación e información sindical en las áreas socioeconómicas y políticas, todavía las realizaciones son pocas y parciales.

Esta situación no es accidental, sino que tiene que ver con las relaciones que mantiene con formas predominantes del poder y del saber, que en parte se sostiene sobre una ausencia de reflexión en este asunto, y que por tanto si el movimiento sindical está interesado por cambios en la distribución del poder, debería ser uno de los principales impulsores del estudio y reflexión especializada sobre la información.

Desde finales de 1983, la Escuela Nacional Sindical de Antioquia se ha propuesto el impulso de un proyecto de documentación e información sindical, cuyos objetivos generales están definidos así:

1. Crear un centro de documentación sobre el mundo laboral.
2. Hacer un seguimiento de la actividad sindical en el Depto. de Antioquia.
3. Producir periódicamente un boletín informativo sobre la documentación que se posee y sobre las tendencias más importantes de la vida sindical

## I. CENTRO DE DOCUMENTACION SOBRE EL MUNDO LABORAL

### A. Justificación

Para la E.N.S. y particularmente para el capítulo de Antioquia, es fundamental contar con un centro de documentación especializado sobre el movimiento sindical y obrero en Colombia y específicamente en Antioquia, como una herramienta que ayude y respalde sus objetivos de capacitación y asesoría sindical y la promoción de investigaciones sobre el tema.

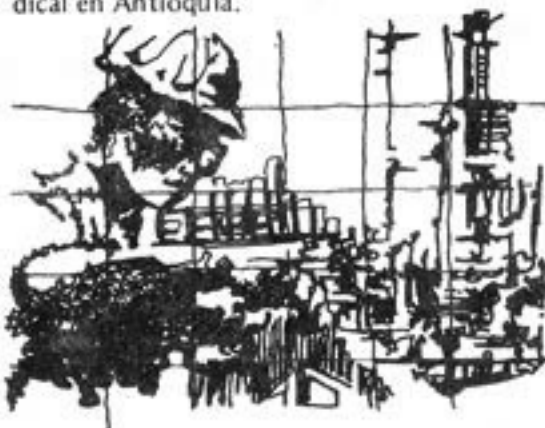
La creación de este centro especializado es necesaria porque la documentación es abundante y está dispersa no prestando así ningún servicio a las personas interesadas en el tema, ni a los dirigentes sindicales, ni a la clase obrera.

Por ello es indispensable analizar, clasificar y almacenar adecuadamente esta información, de tal manera que se localice rápida y fácilmente para el servicio del movimiento sindical y la Escuela en los cursos de capacitación que realiza periódicamente, para respaldar la asesoría sindical, para el procesamiento de datos sobre el movimiento sindical, la promoción de investigación y facilitar la consulta diaria del usuario interesado en el tema

## B. ● Objetivos

1. Proporcionar a la clase obrera antioqueña a través de sus sindicatos, federaciones y confederaciones y de la Escuela Nacional Sindical, un servicio de información especializado para el desarrollo de las investigaciones relacionadas con la clase obrera y el movimiento obrero.

2. Proyectar y extender el servicio de información a otras entidades públicas y/o privadas, a los sindicatos, a los dirigentes sindicales y a las personas interesadas en el tema la información sobre el movimiento sindical en Antioquia.



## II. SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL DEPARTAMENTO

### A. ● Justificación

Es de amplio conocimiento la oscuridad que hay en la información general sobre la vida sindical y sobre el movimiento obrero.

En un seminario realizado hace poco sobre economía y sindicalismo, Ulpiano Ayala de la Universidad de los Andes decía que "el movimiento sindical en conjunción con otros movimientos populares y políticos afines, ya desarrolla una capacidad analítica que aprovecha el acervo de información pública para realizar estudios que orienten su actividad. Sin embargo, sólo tiene una capacidad muy pequeña para generar su propia información, acceder e intervenir en la que tiene y procesa el sector público y los centros privados de investigación. Encuentra trabas pseudo-legales, pero ante todo de capacidad, técnica y recursos del sector público para producir resultados más útiles



para los intereses de estos sectores a partir de la información general ya obtenida. Esto contrasta con la situación de los gremios empresariales, que si bien desarrollan más bien relativamente poca capacidad teórica y analítica, si obtienen un acceso privilegiado a la información pública, aun demandando procesamientos y tratamientos especiales. También hay un contraste muy marcado en la capacidad y posibilidad de difundir los resultados de los respectivos estudios a la opinión pública a través de los medios de comunicación de masas".

La carencia de una información sistematizada sobre los distintos tópicos de la vida obrera, sus luchas, sus necesidades, el examen de los conflictos sindicales, la ausencia de evaluación de la eficacia de las formas predominantes de organización, el análisis del papel de las diversas corrientes políticas y sindicales en el Departamento de Antioquia, es un vacío que obstaculiza, retrasa y mantiene a la clase obrera a disposición de su enemigo de clase, ya que es la prensa y en general todos sus medios de información los que nutren a los obreros.



## B. ● Objetivos

1. Efectuar un seguimiento de las principales actividades de la vida sindical en Antioquia.

2. Elaborar cada año un balance de la actividad sindical de tal manera que sirva:

a. A la Escuela como conocimiento del objeto sobre el cual trabaja y como elemento de su programación educativa.

b. A las organizaciones sindicales para que conozcan la magnitud y tendencias de su actividad sindical y sobre esta información implementar los planes pertinentes.

c. A instituciones y opinión pública como información de un sector social de tan grande importancia en el conjunto social.

## C. ● Aspectos o variables a investigar

1. Sindicatos fundados o disueltos en el año.

2. Personerías jurídicas concedidas y cancelación de personerías jurídicas o registros sindicales en el año.

3. Afiliaciones o desafiliaciones a Federaciones regionales o nacionales en el año.

4. Negociaciones colectivas firmadas en el año.

5. Movimientos de protesta.

6. Movimiento huelguístico.

7. Actividad educativa.

Es nuestra intención que los sectores sindicales y obreros se apersonen de este proyecto y lo tomen como de ellos, pues es fundamentalmente en su beneficio como está concebido.

Esperamos y solicitamos su apoyo y colaboración.

• **ensv**







## EL DUENDECILLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL



Héctor Vásquez    Dirigente Sintrapolímeros.

Entre nuestra mitología existe un personaje que todo lo extravía y confunde: el duende. Personas y objetos los somete a su arbitrario capricho, envolatándolos, desordenándolos, extraviándolos y confundiéndolos en una sucesión de actos que no obedecen a lógica natural alguna, y que lo único que provocan es confusión y temor.

Tal parece que al movimiento sindical colombiano hace muchos años le salió su duendecillo propio que no lo larga por nada del mundo, pues la lógica de la razón pura no nos permite entender del todo el por qué del extravío y la confusión en que hace muchísimo se halla.

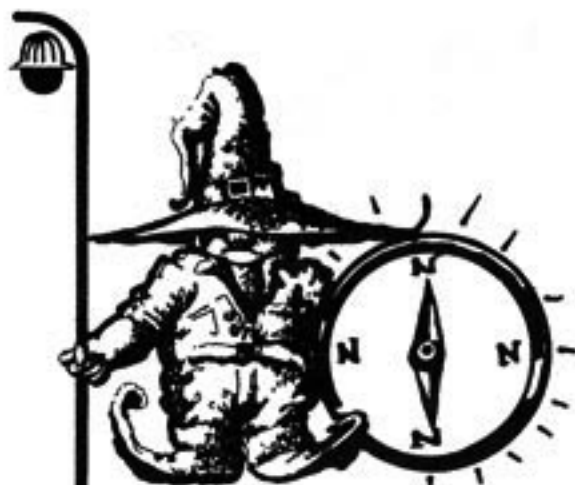
Surgido a principios de siglo aún no alcanza en la vida nacional el papel preponderante que debiera ocupar, que influya en los destinos de la patria por su propio peso y organización, por su autoridad y fuerza. La prueba más elocuente de este hecho es que los temas estrictamente laborales no hayan figurado dentro del marco de acuerdos que han dado vida al gran diálogo nacional y a la apertura política que vive el país. Aunque no es este, precisamente, el único aspecto que refleja la pobre presencia del movimiento sindical en la vida nacional, al fin y al cabo, los acuerdos políticos a que ha tenido que acceder el gobierno en esta coyuntura



política que vive el país, los ha tenido que hacer con fuerzas políticas y sectores sociales que sí mantienen una activa participación en acontecer nacional y que por esto han conquistado una influencia política que hoy se ha vuelto decisiva.

Pero es en el terreno de la contratación colectiva y de las conquistas económicas y políticas donde con mayor preocupación se refleja la pobre capacidad de lucha que posee el actual movimiento sindical, en donde hace muchos años que no avanza ni reivindica y conquista nada nuevo, dejándole, por el contrario, toda la iniciativa a sus enemigos naturales que actualmente se expresa en contraplegos, en una política de salarios que coloca a los trabajadores en los umbrales de la miseria física, y que aspira en el terreno institucional imponer una reforma laboral re-





gresiva en cuanto al derecho individual y colectivo del código sustantivo del trabajo.

Por lo demás, han sido los sectores asalariados del país quienes en mayor medida han cargado sobre sus hombros los efectos de la recesión económica que padece el país en los últimos años.

A esta situación se ha llegado entre otros por los siguientes factores:

- La baja sindicalización existente que no pasa del 18o/o a nivel nacional, del total de la población ocupada.
- La profunda división en que se encuentra el movimiento sindical.
- El control patronal y burgués sobre buena parte de la dirigencia sindical y aún de las propias bases de los sindicatos, pues para nadie es un secreto el apoyo que aún encuentran entre los trabajadores los partidos liberal y conservador.
- La propia estructura del movimiento sindical que tiene un atraso de por lo menos 20 años con respecto al desarrollo económico del país y a la estructura de la gran industria, y que al nivel del derecho laboral colectivo se refleja en la preponderancia del sindicalismo de base sobre el de industria, colocando a este último a funcionar en la práctica como si fuera de base.
- El paralelismo sindical estimulado no sólo por la influencia patronal en los sindicatos sino también por una legislación laboral que lo promueve y perpetúa.

— El burocratismo de todos los ropajes ideológicos, que mantiene inmovilizado a muchísimos sindicatos negándoles cualquier perspectiva de desarrollo y progreso.

— Una práctica economicista y estrecha, que no supera el reducido marco del regateo económico en la fábrica negándole a la clase obrera la posibilidad de convertirse a nivel nacional en una fuerza decisiva, y en el terreno de la cultura reduciéndola al ostracismo en que se encuentra, sin permitirle conocer nuevos ámbitos, diferentes a los que le ofrecen las clases dominantes.

Superar estas limitaciones tiene que ser el objetivo de todos los esfuerzos que hoy se adelantan en el movimiento sindical, y tal tiene que ser la perspectiva de la política de centralización del movimiento sindical que hoy resumen con mayor consecuencia y realismo la corriente que lucha por agrupar a los sectores más conscientes y combativos en una central unitaria.

La coyuntura política es favorable para una iniciativa en esta perspectiva, pues cada día es más claro para todos que las grandes transformaciones que requiere el país, para que la riqueza y las libertades políticas sean del disfrute de todos y no el patrimonio de uso-exclusivo de una clase, requieren del trabajo de todos los sectores sociales que actualmente se encuentran al margen de las decisiones políticas y económicas del país, del esfuerzo común de todos, y esto, naturalmente, tiene que reflejarse en la vida de los propios sindicatos.





#### LA E.N.S. Y LA ASESORIA EN SALUD OCUPACIONAL



Con el desarrollo y profundización de la actual organización social, basada en la apropiación del trabajo asalariado por el capital, se han diversificado e intensificado las formas de trabajo y producción, lo que implica una aparición indiscriminada de nuevos productos, nuevos ambientes de trabajo, nuevas modalidades en la intensidad del trabajo, que se refleja en la aparición de una infinidad de riesgos tales como las sustancias químicas, algunas de las cuales tienen una toxicidad mortal para el trabajador; los ambientes laborales cargados de ruido, calor, radiaciones y otros que provocan un mayor desgaste físico y psíquico, aunados a que por lo regular el patrón capitalista gasta muy poco en medidas de protección personal para el trabajador y si lo hace será de una forma meramente paliativa.

Todo esto viene siendo desconocido por la mayoría de los trabajadores, no obstante padecerlas indiscriminadamente. Por ejemplo, tenemos que, según datos oficiales, hubo en Colombia 102.784 accidentes durante 1982 y se registraron 500 casos de enfermedades profesionales con cerca de 300 muertes (Informe ISS).

De todo esto no existe por parte de los trabajadores un conocimiento pleno, objetivo y científico con el cual se pueda luchar y defender la salud y la vida de los trabajadores. Puesto que el problema de la enfermedad en el trabajo, afecta a la gran mayoría de los trabajadores y también se extiende hasta sus familias, es fundamental dar un amplio conocimiento y difusión sobre la nocividad que se encuentra en el medio de trabajo.

La Escuela Nacional Sindical —Medellín—, ha venido promoviendo entre los trabajadores y las organizaciones sindicales la necesidad de que éstos, además de sus luchas reivindicativas, desarrollen un conocimiento mayor de sus condiciones de trabajo y salud para que lo incluyan en sus luchas.



► En tal sentido, las actividades realizadas en el área de la Salud Ocupacional por la Escuela, significan un avance en el conocimiento de la salud y de las condiciones de trabajo, el cual consideramos de vital importancia y sobre todo que deben ser del dominio de los mismos trabajadores.

En apoyo al conocimiento y diagnóstico de las condiciones de trabajo bajo las cuales laboran los trabajadores, el área de Salud Ocupacional de la E.N.S. cuenta con diversos recursos educativos y de medición de riesgos que pone a disposición de su organización sindical.

En la actualidad contamos con los siguientes equipos técnicos:

- **Sonómetro y Tensiómetro Electrónico.** Para medición del ruido y algunos de sus efectos en los trabajadores.



- **Luxómetro.** Para medición de iluminación.



- **Velómetro.** Para medición de ventilación.



- **Sicrómetro.** Para medición de calor.



- **Gastec.** Para medición de gases y vapores.



Disponemos de reactivos para medir entre otros los siguientes gases y vapores: Gases de acetileno, vapores de mercurio, estireno A, gases de bióxido de carbono, ácido acético, dióxido de sulfuro, etc.

La utilización de estos equipos, como la capacitación de los trabajadores para su uso, estamos en capacidad de ofrecerlos a costos que consultan las condiciones de las organizaciones sindicales.

En la lucha por mejores condiciones de trabajo, deseamos contar con el interés de las organizaciones sindicales, en el conocimiento de las condiciones bajo las cuales laboran sus asociados●



## EL 614 Y LA LUCHA POR LA SALUD EN LA FABRICA



Salud Ocupacional ha sido un tema tradicionalmente ausente en la pre-ocupación del movimiento sindical, y que aún ahora, pese a la enorme importancia que tiene y el desarrollo que ha tenido por parte de la clase obrera de otros países, en Colombia no trasciende todavía sino a unos pocos sectores sindicales. Esta ausencia se ha manifestado tradicionalmente no sólo en los sindicatos estrictamente, sino también a nivel de las propias organizaciones de izquierda los unos por el economicismo que practican que no les permite mirar más allá de los límites de la fábrica, no descubriendo en ella misma hasta que punto se lesionan los intereses del obrero, ya no en su salario, sino en su vida misma, en su salud y en su capacidad de trabajo; los otros, incapaces de hurgar en la vida misma, por aferrarse sectariamente a doctrinarismos y a esquemas estériles, no se han percatado de un asunto que tratado a fondo, llevado hasta sus últimas consecuencias cuestiona las bases mismas de la organización del trabajo capitalista.

Hemos podido constatar, a través del estudio de las convenciones colectivas firmadas por los sindicatos, y de los distintos programas, pronunciamientos y estrategias de las diferentes agrupaciones y partidos en que se encuentra dividida la izquierda, la ausencia de este tema, esta falta de interés por un aspecto tan vital para el obrero, mientras que paralelo a este fenómeno la vida del obrero ha estado siempre amenazada, disminuía y

agredida por condiciones de trabajo cuya organización está basada en la búsqueda del máximo rendimiento y ganancia para el capitalista. Hay en el fondo de esta ausencia la manifestación de la falta de vocación de poder que siempre ha tenido nuestra clase obrera.

Sin embargo, pese a la falta de intervención por parte de los trabajadores en los asuntos de la salud y el trabajo, se han producido avances a nivel institucional de cuyos alcances aún no nos hemos percatado de manera suficiente en el movimiento sindical, pues la conciencia de esto apenas recorre unos pocos círculos sindicales ligados



a la Escuela Nacional Sindical, institución a quien primero le cupo la tarea en Antioquia de iniciar a un nivel distinto del de la academia el análisis sistemático y profundo de los problemas de trabajo y salud. En estas circunstancias nos encontramos con el decreto 614 de 1984, que aunque progresivo frente a una legislación que en el campo de la salud ocupacional se había estancado en los aspectos meramente compensativos, apenas es un primer paso en el camino que lleve a los trabajadores a controlar de manera directa no sólo las condiciones de su salud en la fábrica, sino la organización misma del trabajo.

Los aspectos positivos del decreto 614 que queremos resaltar son los siguientes:

- Inaugura la salud ocupacional desde el punto de vista de la prevención del accidente y de las enfermedades relacionadas con el trabajo, en este sentido supera el marco compensatorio en que se movía hasta ahora.
- Establece la obligación de adelantar planes conjuntos entre obreros y patronos, de salud ocupacional en la fábrica.
- Señala el tipo de amonestación y sanciones que pueden imponérseles a los patronos en los casos que estos no cumplan con las disposiciones que protejan la salud de los trabajadores.



- Ordena la creación de los comités paritarios de Higiene, medicina y seguridad industrial en las fábricas.

Como ya lo hemos dicho, lo anterior constituye un avance frente a lo que había, fundamentalmente porque desde el punto de vista institucional se habilita a los trabajadores en el avance de sus luchas en un aspecto tan vital como lo es la salud y su relación con la organización del trabajo imperante en nuestra sociedad. En la medida en que los trabajadores y los sindicatos comprendan todas las posibilidades que la lucha por la salud en la fábrica ofrece, en la medida en que dinamicen su actividad sacándola del estrecho regateo económico, dándole nuevos contenidos a la lucha sindical, movilizando a los obreros por buscar condiciones de trabajo más humanas, en esa misma medida la conciencia de los trabajadores madurará y tendrá que chocar, finalmente, con la forma como está organizado el trabajo en la sociedad capitalista.



Justamente aquí es donde radica toda la importancia del 614, que no es una panacea para transformar la estéril actividad sindical, pero que en la medida en que lo utilicen los sindicatos, en la medida en que profundicen sobre las causas de la enfermedad y del accidente originados por razón del trabajo, encontraran que la actual organización del trabajo no es precisamente aquella que reconcilie al trabajo con el hombre, que lo dignifique en su lucha por satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, sino todo lo contrario, factor de explotación, de alienación, de embrutecimiento, de insatisfacciones, de deterioro de la salud del obrero y de su personalidad, y en muchos casos factor de muerte.

Y aquí es, justamente, donde se revelan con mayor claridad las limitaciones del 614, que al fin y al cabo tenía que reflejar la falta de participación y de conciencia por parte del sindicalismo sobre tema tan importante. En efecto, más allá de los aspectos positivos antes anotados, ningún tipo de control efectivo le deja a los trabajadores para hacer que se cumplan los planes de salud ocupacional en la fábrica, e incluso, la propia conformación y funcionamiento de los comités paritarios de higiene, medicina y seguridad industrial, empezando por que a estos comités les dieron el carácter de PARITARIO, es decir, de representación igual a patronos y a trabajadores. Difícilmente podrán ponerse de acuerdo obreros y patronos en aquellas cuestiones que impliquen gastos o mayor autonomía del obrero frente sus condiciones de trabajo.



Además, desde el punto de vista penal y judicial los trabajadores no tenemos instancias diferentes a las del ministerio del trabajo dónde acudir para demandar de parte de los patronos el cabal cumplimiento de las normas que efectivamente protejan la salud del trabajador en la fábrica. Desde luego que tampoco el decreto contempla la posibilidad legal de realizar huelgas y paros imputables al patrón cuando subsistan condiciones de trabajo lesivas a la salud e integridad de los trabajadores.

Ahí está, pues, el 614, con sus avances y limitaciones, pero al fin y al cabo, un instrumento que hay que utilizar al máximo agotándole todas sus posibilidades, para que en ese duro aprendizaje que la lucha directa significa, la masa de trabajadores, que no adquiere conciencia en los libros sino en la lucha directa, acceda a planteamientos y reivindicaciones más avanzadas en el campo de la salud ocupacional. ●



# Informe Central



## ACTIVIDAD SINDICAL EN EL DEPTO. DE ANTIOQUIA - 1983

Rogelio Castaño G.

En desarrollo del propósito de realizar cada año un balance de las principales actividades del movimiento sindical en la región, la Escuela Sindical abordó este año el estudio de los aspectos más relevantes de la actividad sindical en 1983.

Este escrito presenta los resultados más generales de dicha investigación, la cual pone a consideración del movimiento sindical y de las personas interesadas en su estudio.

La información básica en cuanto atañe a variables o aspectos que interesaban indagarse fue tomada de los archivos de la regional del trabajo y complementada a través de entrevistas con los sindicatos y las federaciones regionales de trabajadores.

Es de anotar que el grueso de la información presentada hace referencia a la contratación colectiva realizada por los sindicatos en 1983, en tanto es lógico comprender que es esta la actividad fundamental que realizaron y a través de la cual se pueden apreciar no sólo sus conquistas laborales, sino su grado de resistencia y dinamismo. Por lo anterior, el eje de la investigación giró sobre los sindicatos contratantes en 1983.

## LIMITANTES DE LA INVESTIGACION

Es preciso anotar que en el desarrollo de la investigación nos encontramos con ciertos obstáculos que dificultaron la consecución de la información y que a continuación describiremos:

### 1. ● Por parte de los sindicatos:

En ciertos casos, no toda la dirección sindical está cabalmente informada de ciertos aspectos que son importantes mantener a mano, tales como: número de trabajadores directos de la empresa, número de trabajadores temporales, sobre salarios, por ejemplo gran cantidad de dirigentes no manejan el concepto de salario básico promedio, que es el más acertado para conocer el estado actual de las conquistas salariales de los trabajadores.

En otros casos no hay un trabajo sistemático y organizado del archivo, historia del sindicato etc., cuando más se llevan los libros contables, actas, asambleas.

En otros casos funciona como política de la dirección sindical cierta prevención para facilitar la información, por temor a que se haga un uso en su contra, bien sea por la entidad que investiga o porque la patronal conozca los resultados del estudio.

### 2. ● Por parte de la Regional del Trabajo

No hay en el Ministerio del Trabajo una política de trabajo que aboque por una modernización y sistematización del archivo y los datos allí existentes. Los empleados trabajan con escasísimos recursos y más a merced de su empeño individual; no dejó pasar la oportunidad para agradecerle sus buenos oficios en el desarrollo de este estudio.

Un porcentaje de convenciones, aunque no alto, y procesos laborales, se registran en inspectorías fuera de Medellín y por tanto quedan regadas por el Depto. de Antioquia.

En la clasificación de actividades el estudio se acoge a la elaborada por el Departamento de Asuntos Económicos y sociales de la oficina de Estadísticas de las Naciones Unidas.

Por último, el proceso de presentación y explicación de los cuadros se hace siguiendo en lo posible el siguiente orden:

1. Ubicación geográfica y sector económico.
2. Tipo de sindicatos.
3. Distribución de la población trabajadora.
4. Proceso de negociación.
5. Movimiento huelguístico
6. Logros salariales.
7. Fundación de sindicatos

## PRESENTACION DE DATOS

Se recogieron datos sobre 97 convenciones firmadas y que cubren una población de 34.774 trabajadores beneficiados. Se firmaron 28 pactos colectivos con una población de 2.176 trabajadores beneficiados.

Se realizaron dos contratos sindicales con una población beneficiada de 524 trabajadores.

1. ● Ubicación geográfica y sector económico.

CUADRO No. 1

Convenciones firmadas en Antioquia en 1983 por Zonas

ZONAS	No. Convenciones	o/o
Medellín	62	63.5
Valle de Aburrá (Excepto Medellín)	11	11.4
Fuera del Valle de Ab.	24	25.0
TOTAL	97	

Medellín fue la zona donde se firmaron mayor número de convenciones, 63,50/o y uniendo Medellín y el Valle de Aburrá suman el 74,90/o del total de convenciones firmadas.

**CUADRO No. 2**  
**Convenciones firmadas en 1983**  
**por sector económico**

SECTOR ECONOMICO	No. de Conv.	%
Agricultura y pesca	5	5.1
Explotación de Minas y Canteras	5	5.1
Industria Manufacturera	49	50.5
Electricidad, Gas y agua	3	3.1
Construcción	4	4.1
Comercio	3	3.1
Transporte, almac. y comunicaciones	2	2.0
Seguros y bienes inmuebles	4	4.1
Serv. comunitarios, sociales y personales *	22	22.6
TOTAL	97	

En el cuadro No. 2, convenciones firmadas por sector económico, salta a la vista cómo el sector 3, Industria Manufacturera, presenta el número más alto de convenciones firmadas, 49, que representan el 50.50%; así mismo se puede observar que el sector 9, servicios comunales, sociales y personales\* firmó 22 convenciones, que representan el 22.60% del total. Es decir que unidos el sector 3 y el sector 9 reúnen el 73.1 del total de convenciones firmadas, lo que indica la importancia de estos dos sectores en cuanto a peso específico en la región y en cuanto a organización sindical.

## 2. ● Tipo de sindicatos

**CUADRO No. 3**  
**Convenciones firmadas según tipo de Sindicato**

TIPO DE SINDICATO	No. de Snd.	%	No. de Conv.	%
Base	52	65.0	52	52.6
Industria	26	31.2	42	43.2
Grupos	3	3.7	3	3.2
TOTAL	80	100.0	97	100.0

El presente cuadro nos ilustra:

1. La predominancia del sindicalismo de base, 65.00%, frente al sindicalismo de industria que representa un poco menos de la mitad, 31.20% del total de sindicatos firmantes.

2. Comienza a mostrarse el perfil de lo que es el sindicalismo de industria en Colombia, ya que por lo general los sindicatos de industria funcionan como sindicatos de base lo muestran las cifras, 25 sindicatos firmaron 42 convenciones.

Para ejemplarizar: SINTRASEMA (Sindicato de Trabajadores al servicio de los Municipios de Antioquia). Es un sindicato de industria que tiene seccionales o trabajadores afiliados en los Municipios de Santa Bárbara, Fredonia, La Estrella, Copacabana, Caldas, etc., si funcionara como sindicato de Industria, presentaría al tiempo un pliego para los distintos municipios, de esta manera el proceso de negociación sería distinto, pues por lo menos serían una sola fuerza, pero no ocurre así, sino que individualmente y en distintos tiempos los sindicatos de los municipios negocian individualmente.

Esta peculiaridad ya ha sido enunciada por Iván Darío Osorio en su libro *Negociaciones Colectivas en Colombia*, cuando dice:

"Si nos basamos en el artículo 357, subrogado por el decreto ley 2351/65, artículo 26, se puede concluir que el régimen laboral acepta el sindicato de industria en una negociación si es mayoritario y dicho sindicato es el representante para todos los efectos de la contratación colectiva, pero la legislación al restringirlo a cada empresa, lo hace actuar como un sindicato de base" (1).

En otros casos la existencia de un sindicato de base, mayoritario y un sindicato de industria minoritario, o a la inversa, poco beneficio prestan a los trabajadores, ya que lo que realmente impulsan es el paralelismo sindical. En este caso son típicos: Marquillas tejidas Noveltex, empresa con 100 trabajadores donde funcionan dos sindicatos: un sindi-

(1) OSORIO O., Iván Darío, *Negociaciones Colectivas en Colombia. Sindicalismo y gran industria*, Ed. Eafit, 1a. ed., 1983.

\* Bajo esta denominación están registrados sindicatos de empresas de servicios al público, bien sean por parte del Estado o por particulares.



cato de base (minoritario) que dirige CGT y un sindicato de industria (mayoritario) que orienta UTRAN - UTRATEXCO. E Indurrajes con sindicato de base (minoritario) orientado por Fedeta y Sintrametal sindicato de industria (mayoritario) dirigido por UTRAN.

Así, pues, sobre la estructura de nuestro sindicalismo se han adelantado algunos criterios: la dominancia del sindicalismo de base —se dice con razón— encuentra su asiento en el tipo de desarrollo capitalista colombiano, en la legislación colombiana que ha privilegiado desde sus inicios al sindicalismo de base, la "tradicón que pesa en cuanto hábita", esto es cierto, sin embargo no se ha insistido suficiente sobre los obstáculos que representan los intereses burocráticos-sindicales y de tipo ideológico que impiden que el sindicalismo colombiano se arme de una estructura sindical más adecuada para sus luchas.

#### CUADRO No. 4

Convenciones firmadas en 1983  
según afiliación sindical

Afiliación Sindical	No. de Sindicatos	%	No. Convenciones	%
ASA	4	5.0	5	5.1
CGT	2	2.5	2	2.1
FEDETA	16	20.0	22	22.1
FESTRAN	10	12.5	10	10.3
UTRAN	26	32.5	30	30.3
FETRALAN	3	3.7	3	3.1
No Feder. de Izq.	14	17.5	20	20.3
No Federados (1)	5	6.2	5	5.1
TOTAL	80	100.0	97	100.0

Según lo relaciona el cuadro de convenciones firmadas por afiliación sindical, las cuatro federaciones más importantes a nivel regional en su orden son UTRAN-UTC con 26 sindicatos y 30 convenciones firmadas; la FEDETA-CSTC con 16 sindicatos y 22 convenciones; los no federados de izquierda con 14 sindicatos y 20 convenciones firmadas y por último dentro de las cuatro, FETRAN-CTC con 10 sindicatos y 10 convenciones firmadas en 1983.

(1) Bajo la denominación NO FEDERADOS agrupamos aquellos sindicatos que no están afiliados a ninguna federación y su orientación sindical no es de izquierda.

Si relacionamos el porcentaje de sindicatos con el porcentaje de convenciones firmadas, vemos como FEDETA y los no federados de izquierda no obstante tener un porcentaje más bajo de sindicatos contratantes, firman un porcentaje más alto de convenciones que UTRAN quien presenta un porcentaje más alto de sindicatos que de convenciones, lo que muestra un mayor grado de sindicalismo de industria en las dos primeras organizaciones.

#### CUADRO No. 5

Tipos de Sindicatos según sector económico

SECTOR ECONOMICO	BASE		INDUSTRIA		GREMIO		Total Sindicatos
	No. Sindicatos	%	No. Sindicatos	%	No. Sindicatos	%	
Agr. y pecu.	2	40.0	1	20.0	2	40.0	5
Extr. de Minerales y Canteras	2	50.0	2	50.0	0	0	4
Industria Manufacturera	26	65.4	16	37.2	1	2.3	43
Electricidad, gas y agua	3	100.0	0	0	0	0	3
Comunicación	4	100.0	0	0	0	0	4
Comercio	1	33.3	2	66.6	0	0	3
Transporte, Almac. y Com.	2	100.0	0	0	0	0	2
Seguros y bienes inmuebles	1	50.0	1	50.0	0	0	2
Serv. Comunit., sociales y otros	11	76.8	3	21.4	0	0	14
TOTAL	52	65	25	31.2	3	3.7	80

El cuadro No. 5 da una ilustración de cómo se distribuyen los sindicatos según su tipo en los distintos sectores económicos que hay en la sociedad. Se ve cómo el sindicalismo de industria representa el 31,20/o frente a 65,00/o del sindicalismo de base. Lo cierto es que el sindicalismo de industria sigue siendo minoritario y su desarrollo es muy lento.

#### CUADRO No. 6

Afiliación Sindical según tipo de Sindicato de los firmantes en 1983

AFIL. SINDICAL	BASE		INDUSTRIA		GREMIO		Total
	No. Sindicatos	%	No. Sindicatos	%	No. Sindicatos	%	
ASA	2	50.0	2	50.0	0	0	4
CGT	2	100.0	0	0	0	0	2
FEDETA	9	56.3	7	43.7	0	0	16
FESTRAN	5	50.0	2	20.0	3	30.0	10
UTRAN	18	69.0	8	30.7	0	0	26
FETRALAN	3	100.0	0	0	0	0	3
No Feder. de Izq.	10	71.4	4	28.6	0	0	14
No Federados	3	60.0	2	40.0	0	0	5
TOTAL	52	65	25	31	3	3.7	80

El cuadro No. 6 da una idea de cómo están las federaciones en lo que toca a la estructura de sus sindicatos.

Tal vez sea FEDETA una de las organizaciones que, aunque tímidamente, no pierde de vista la importancia de avanzar en el impulso del sindicalismo de industria. Pero cosa curiosa, parece que la constante dentro del sindicalismo colombiano fuera la lucha por la dispersión y la atomización, antes que la unidad y la centralización.

Es como si cada federación aspirara a tener en Antioquia su sindicato de industria en cada sector de la producción, o en cada actividad económica.

Existen en Antioquia, en el sector textil, sin contar con los de base que existen por lo general en cada empresa, los siguientes sindicatos de industria:

1. Sindicato de trabajadores de la Industria Textil (Sintratextil) dirigido por FEDETA-CSTC.

2. Sindicato de trabajadores de la industria textil y de la confección (Sintratexco), que orienta UTRAN-UTC.

3. Sindicato Nal. de Trabajadores de la Industria de Tejidos, textiles y confecciones (Sinaltradihitexco) dirigido por FESTRAN-CTC.

4. Sindicato de trabajadores al servicio nacional de la confección y del vestido en general (Sintraconalco) dirigida por UTRAN-UTC.

5. Sindicato de Trabajadores de la Confección y los Textiles de Antioquia (Sintracontexa), que orienta ASA.

6. Industrial del vestido, que orienta FEDETA-CSTC.

Otro caso que es típico se presenta en el sector 9, servicios comunales sociales y personales, en los sindicatos que agrupan a los trabajadores de los municipios:

1. Sindicato de trabajadores al servicio de los Municipios de Antioquia (Sintrasema), que orienta UTRAN-UTC.

2. Sindicato de trabajadores oficiales de Antioquia (Sintraofan), orientado por Fenasitrap.

A lo anterior unida la gran cantidad de sindicatos de base que existen en cada sector.

Como se dijo anteriormente, estos sindicatos no negocian por rama, sino individualmente por empresa, operando así como sindicatos de base.

En otros casos haciendo paralelismo sindical, inclusive en el sindicalismo de industria, ya que hay trabajadores en empresas que pertenecen a un sindicato de industria, de uno a otro sindicato de industria que orienta una federación diferente. Otros están afiliados al sindicato de base, casos que se dan, por ejemplo, en las empresas de la industria textil, o en la industria metalmeccánica. De acá que no esté fuera de tono la anterior afirmación de que uno de los obstáculos más serios que tiene el sindicalismo colombiano, o al menos el antioqueño es ideológico, intereses burocráticos y personales de los dirigentes, diferencias ideológicas y políticas que poco bien hacen a los trabajadores.

3. ● Distribución de la población trabajadora.

#### CUADRO No. 7

**Convenciones por Sector Económico,  
No. de trabajadores de la empresa,  
No. de trabajadores beneficiados,  
No. de trabajadores sindicalizados,  
porcentaje de sindicalización (1)**

SECTOR ECONOMICO	No. de Conv.	Total trabajadores de la Empresa	Total trabajadores beneficiados	Total trabajadores sindicalizados	Porcentaje Sindicalizar
Agricultura y pesca	5	885	841	528	62.8
Explot. de Minas y Carb.	5	1.874	1.534	1.388	87.7
Industria Manufacturera	49	17.794	14.802	18.087	98.2
Electricidad, gas y agua	3	3.233	2.888	2.034	71.1
Construcción	4	5.190	4.620	3.150	78.3
Comercio	2	770	440	374	85.0
Transporte, almacenamiento y Com.	2	329	328	257	78.6
Seguros y Sumos (vivi.)	4	1.922	1.888	988	48.0
Servicios Com. Soc. y pers.	22	11.854	7.861	6.288	78.9
TOTALES	96*	42.872	34.374	25.001	

\*

Sólo aparecen 96 con registro de sindicalización.

(1) El porcentaje de sindicalización se tomó haciendo la relación trabajadores sindicalizados, por trabajadores beneficiados que es el No. más aproximado al No. de trabajadores directos.

Se puede acá reafirmar lo dicho a propósito del cuadro No. 2 sobre la importancia de los sectores 3, Industria Manufacturera 9, Servicios comunales, soc. y personales y el sector 5, construcción; en conjunto firmaron el 77.2o/o de las convenciones, conforman el 79.3o/o del total de trabajadores de las empresas firmantes y tienen el 65.5o/o de los sindicalizados.

**CUADRO No. 8**  
**Tipo de Sindicato, No. de trabajadores de la Empresa, No. de trabajadores beneficiados, No. trabajadores sindicalizados, índice de sindicalización.**

TIPO DE SINDICATO	No. de Sind.	Total trab.	Total trab. Beneficiados	Total trab. Sindicalizados	Porcentaje Sindical
Base	52	22.814	26.488	18.217	72.8
Industria	25	8.442	8.090	5.554	68.4
Grano	3	216	206	220	79.1
TOTAL	80	42.872	34.774	25.001	71.8

El cuadro No. 8 muestra como el índice de sindicalización  $\left( \frac{\text{No. trabajadores sindicalizados}}{\text{No. trabajadores beneficiados}} \times 100 \right)$

es mayor en el sindicalismo de base, con respecto al de industria.

Y si tomamos el promedio de sindicalización que resulta de dividir el número de sindicalizados por el número de sindicatos, encontramos que en el sindicalismo de base dicho promedio es de 369 y que en el sindicalismo de industria es de 222.

El cuadro No. 9 muestra datos importantes:

1. La federación que más participa de convenciones firmadas es UTRAN-UTC con 30.9o/o del total de convenciones (ver cuadro No. 4) y con 26 sindicatos firmantes. En segundo lugar se encuentra FEDETA-CSTC con una participación porcentual de 22.6o/o de convenciones pactadas y 16 sindicatos No Federados de Izquierda con 20.6 convenciones firmadas y 14 sindicatos firmantes.

**CUADRO No. 9**  
**Afiliación Sindical según sindicatos firmantes, No. de trabajadores de las empresas, No. de trabajadores beneficiados, No. trabajadores sindicalizados, índice de sindicalización, Promedio**

AFILIACIÓN SINDICAL	No. de Sind.	Total trab. de la Emp.	Total trab. beneficiados	Total trab. afiliados	Porcentaje de Sind.	Promedio Sind.
ASA	4	881	888	888	81.5	194.7
CET	2	532	176	171	96.9	85.5
FEDETA	16	11.128	9.777	8.986	71.2	436.3
FESTRAN	10	3.442	3.402	2.143	62.9	214.3
UTRAN	26	11.487	7.972	4.826	61.7	188.4
No Feder. de Izq.	14	10.816	8.873	8.737	75.9	467.2
No Federados	5	1.528	818	578	70.8	115.8
FETRALAN	3	3.590	2.948	2.820	95.7	948.0
TOTAL	80	42.872	34.774	25.001	71.8	312.5

2. Al observar el cuadro, se puede afirmar: Si bien es cierto, UTRAN agrupa el mayor número de organizaciones sindicales, 32,5o/o del total, también es cierto que dicha federación ocupa el último lugar entre las tres federaciones más importantes en lo referente al índice de sindicalización y el promedio de sindicalización. Es decir que en este terreno anda por debajo de los no federados de izquierda y de FEDETA.

También se puede hacer la relación de proporción entre los sindicalizados de cada federación por el total de sindicalizados.

3. Es necesario aclarar las cifras tan elevadas de Fetralan, quien de los tres sindicatos que firmaron convención, uno de ellos el ICA - GRANDICON tiene 1.500 afiliados, lo que hace desproporcionadas las cifras.

4. Una mirada al número de trabajadores de la empresa, al número de sindicalizados con respecto al número de sindicatos, insinúa un poder de dirección por parte de FEDETA y los no federados de izquierda en la gran industria.

#### 4. ● Proceso de la negociación.

##### a. Contraplegos

Si se toman los contraplegos como lo que son, una de las armas más agresivas de la represión patronal, ya que con ellos se pretende arrebatar a los trabajadores conquistas adquiridas en luchas anteriores, se ve clara-

mente como uno de los blancos más definidos de represión son las organizaciones que orienta FEDETA (ver cuadro No. 10) quien soportó el 38.0o/o del total de los contraplegios presentados por la patronal.

**CUADRO No. 10**  
**Contraplegios presentados en 1.983, según**  
**afiliación sindical**

Afiliación Sindical	No. Contrapl.	o/o
ASA	1	4.7
CGT	1	4.7
FEDETA	8	38.0
FESTRAN	1	4.7
UTRAN	5	23.8
No Feder. de Izq.	5	23.8
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>

Hay casos en que la presentación de contraplegios obedece a una típica y mezquina intransigencia patronal o de sus asesores jurídicos. La Sorpresa, Clínica Medellín. Pero la característica de los contraplegios es su orientación hacia sindicatos que tienen mayores conquistas laborales por su capacidad de lucha y beligerancia, son notorios en este caso el sindicato de Indurrajes, donde se disputan la mayoría sindical el sindicato de base dirigido por FEDETA y el sindicato de industria SINTRAMETAL, orientado por UTRAN; algo similar ocurre en curtidumbres Itagüí, donde existen el sindicato de industria que orienta ASA y el sindicato de base orientado por UTRAN.

Lo anterior puede aplicarse para los contraplegios presentados en los sindicatos no federados de izquierda. caso Sintradepartamento, Polímeros, Bedout, Mineros de Antioquia en donde a la capacidad de lucha sindical, la patronal responde con beligerante encono.

Es necesario anotar además como los contraplegios empiezan a hacer carrera dentro de las empresas del estado, tal como la relaciona el cuadro No. 11.

El cuadro 11 nos muestra:

1. Para el total de 97 pliegos se presentaron 21 contraplegios, es decir, el 21,6 de las empresas respondieron a los sindicatos con contraplegios.
2. Si miramos los contraplegios por tipo de empresa observamos:
  - Los empresarios privados respondieron a los 72 pliegos presentados con 18 contraplegios, es decir, el 25o/o de las empresas respondieron con contraplegios a las solicitudes sindicales.
  - Del total de contraplegios (21) el 85,7o/o fueron presentados por las empresas privadas.
  - Las entidades estatales respondieron en un 12o/o con contraplegios al total de pliegos que les fueron presentados y sus 3 contraplegios representan el 14,2o/o del total de éstos.

**CUADRO No. 11**  
**Contraplegios por Sindicatos, según tipo de Empresa**

TIPO DE EMPRESA	No. de conv.	No. Contrapl.	o/o total de Conv.	o/o del total de Contr.
Empresa Privada	72	18	25.0	85.7
Empresa Estatal	25	3	12.0	14.2
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>21</b>		<b>100.0</b>



b. Convenciones firmadas según etapa de acuerdo

Al observar el cuadro No. 12 se ve lo que podría denominarse el grado de resistencia que existió en las luchas por pliegos petitorios que se realizaron en 1983 en Antioquia. El 73.1o/o de los pliegos petitorios se resolvieron entre arreglo directo y conciliación, lo que insinúa una baja capacidad de negociación o regateo por parte de las organizaciones sindicales, o un espíritu conciliador y entrega de los negociadores obreros, o lo que es de dudar, un muy alto espíritu de conciliación patronal. En este sentido es típico el caso de Industrias HACEB donde la negociación demoró 2 días.

**CUADRO No. 12**  
Convenciones firmadas, según etapa de acuerdo

Etapa de acuerdo	No. Convenciones	o/o
Arreglo directo	46	47.4
Conciliación	25	25.7
Pre-huelga	15	15.4
Huelga	8	8.2
Arbitramento	3	3.1
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100.0</b>

**CUADRO No. 13**  
Etapa de acuerdo según afiliación sindical

Afiliación Sindical	ETAPA DE ACUERDO										Total
	Arreglo Directo		Conciliación		Pre Huelga		Huelga		Arbitramento		
	No. C.	o/o	No. C.	o/o	No. C.	o/o	No. C.	o/o	No. C.	o/o	
ASA	3	60.0	1	20.0	1	20.0	0	0	0	0	5
CGT	0	0	1	50.0	0	0	0	0	1	50.0	2
FEDETA	3	13.6	6	27.3	6	26.3	5	22.7	0	0	22
FESTRAN	8	80.0	2	20.0	0	0	0	0	0	0	10
UTRAN	15	50.0	10	33.3	3	10.0	1	3.3	1	3.3	30
Perseón	3	100.0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
No Feder. Izq.	10	50.0	4	20.0	3	15.0	2	10.0	1	5.0	20
No Feder.	4	80.0	1	20.0	0	0	0	0	0	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>		<b>25</b>		<b>15</b>		<b>8</b>		<b>3</b>		<b>97</b>

**CUADRO No. 14**

Afiliación Sindical	ETAPA DE ACUERDO										Total
	A. Directo		Conciliación		Pre Huelga		Huelga		Arbitramento		
	No. C.	o/o	No. C.	o/o	No. C.	o/o	No. C.	o/o	No. C.	o/o	
ASA	3	6.5	1	4.0	1	6.7	0	0	0	0	5
CGT	0	0	1	4.0	0	0	0	0	1	3.3	2
FEDETA	3	6.5	6	24.0	6	23.3	5	22.5	0	0	22
FESTRAN	8	17.4	2	8.0	0	0	0	0	0	0	10
UTRAN	15	32.6	10	40.0	3	20.0	1	12.5	1	3.3	30
FETRALLAN	3	6.5	0	0	0	0	0	0	0	0	3
No Feder. Izq.	10	21.7	4	16.0	3	20.0	2	25.0	1	3.3	20
No Federado	4	8.7	1	4.0	0	0	0	0	0	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>		<b>25</b>		<b>15</b>		<b>8</b>		<b>3</b>		<b>97</b>

El presente cuadro se elaboró haciendo la relación porcentual entre el número de arreglos en cada etapa de acuerdo y el total de las convenciones en cada etapa.

Del total de convenciones firmadas en arreglo directo, UTRAN firmó el 32.6o/o en en dicha etapa. Los no federados de izquierda el 21.7o/o y FEDETA el 17.4o/o.

Dentro de las huelgas realizadas en proceso de negociación FEDETA realizó el 62.5o/o del total. Los no federados de izquierda el 25.0o/o y UTRAN el 12.5o/o.

2. CGT resolvió el 50.0o/o de sus diferendos laborales en conciliación y el resto, 50.0o/o en arbitramento obligatorio.

3. FEDETA es una de las federaciones que muestra más capacidad de regateo, sus cifras son bien explícitas; parece que acá se conjugan dos hechos: de un lado una mayor intransigencia patronal y de otro una mayor capacidad de lucha y mejor organización sindical.

4. Es significativo el caso de UTRAN y de los no federados de izquierda, quienes negociaron entre arreglo directo y conciliación un alto porcentaje de sus diferendos laborales, UTRAN el 83.3o/o y los no federados de izquierda 70.0o/o. Por las restantes federaciones, las cifras hablan solas.

5. Es importante resaltar como FEDETA resolvió en huelga el 22.7o/o de sus diferendos laborales; los no federados de izquierda el 10o/o y UTRAN el 3.3o/o.

## 5 ● Movimiento huelguístico

**CUADRO No. 15**  
Huelgas iniciadas en 1983

HUELGAS	No.	o/o
Iniciadas y terminadas en 1983	10 *	76.9
Iniciadas en 1983 y terminadas en 1984	3	23.0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.0</b>

\* El número total de las huelgas realizadas en 1983 es 10, discriminadas así: 8 por proceso de negociación de pliego, 1 por motivos de violación de convención (Fabricato), 1 en proceso de negociación colectiva, pero no aparece registrada (Ericson).

**CUADRO No. 16**  
Huelgas por tipo de Sindicato

TIPO DE SINDICATO	No.	o/o
Base	9	69,2
Industria	4	30,7
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	

**CUADRO No. 17**  
Huelgas por afiliación sindical

AFILIACION SINDICAL	No. H.	o/o
FEDETA	8	61.5
UTRAN	1	7.7
No Feder. Izq.	4	30.7
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100.0</b>

## 6 ● Logros salariales.

**CUADRO No. 18**  
Porcentaje promedio de aumento,  
promedio de aumento en pesos, salario mínimo  
convencional promedio, según sector económico

SECTOR ECONOMICO	No. Casos	o/o Promedio	No. Casos	Promedio en \$	No. Casos	Sal. Mín. Conv. Prom.
Agricultura y pesca	2	24.5	3	105.00	5	393.00
Explotación de Minas y canteras	2	26.0	3	83.00	5	373.00
Industria manufacturera	15	26.2	34	108.00	49	483.00
Electricidad, gas y agua	1	25.0	2	129.00	3	541.00
Construcción	2	23.5	1	40.00	4 *	475.00
Comercio	1	18.0	2	123.00	3	418.00
Transporte, almacenaje y Correo	1	18.5	1	70.00	2	377.00
Seguros e bienes inmuebles	1	18.0	3	128.50	4	448.00
Serv. comunales, sociales y Pers.	12	26.3	8	95.00	22 *	494.00
<b>TOTALES</b>	<b>51</b>		<b>51</b>		<b>51</b>	

\* Hay 3 casos donde no se registran aumentos.

Para la elaboración de los cuadros sobre logros salariales se toma únicamente el primer período de la vigencia.

Reiteramos lo que se explicó anteriormente, que a falta del dato salario básico promedio que es el más significativo, se trabaja con el salario mínimo convencional dejando constancia de sus limitantes.

El aumento promedio más significativo se presenta en los sectores más importantes y los que tienen un mayor nivel de organización sindical: servicios comunales, sociales y personales y en el sector de la industria manufacturera.

Hay tres sectores donde se presentan bajos promedios de aumento, son sectores o con muy bajo nivel de organización, el sector comercio y el sector construcción, o también sectores con recortes en la posibilidad de lucha como es el sector bancario.

### CUADRO No. 19

Porcentaje promedio de aumento,  
promedio de aumento en pesos,  
salario mínimo convencional promedio,  
según afiliación sindical

AFILIACIÓN SINDICAL	No. Conv.	o/o promedio Aumento	No. Conv.	Promedio Aumento \$	No. Conv.	Prom. Sal. Min. Conv.
ASA			5	90,00	5	448,00
CCF	1	25,0	1	70,00	2	437,00
FEDETA	8	28,4	14	155,00	22	478,00
FESTRAN	4	24,5	8	109,00	10	420,00
UTRAN	12	25,1	18	104,00	36	473,00
FETRALAN			2	82,00	3*	412,00
No Feder. de UG	10	24,4	8	121,00	20	472,00
No Federativ	2	20,0	3	121,00	5	448,00
TOTALES	37		57		97	

\* Hay tres casos donde no se registran aumentos.

El presente cuadro confirma afirmaciones anteriores, FEDETA es quien muestra más capacidad de lucha y regateo expresado en los aumentos salariales 28.4o/o y \$ 155.00; le sigue UTRAN. Es interesante ver el nivel de los salarios mínimos convencionales para ver únicamente cómo son FEDETA y UTRAN quienes tienen más elevado este rubro. Es notable el caso de Fetralan donde de 3 sindicatos, 2 pertenecen al sector construcción, lo que denota la poca capacidad de lucha de dichos sindicatos, que se expresa en un bajo aumento salarial.



En el caso de los sindicatos de gremio es necesario anotar que el desfase en las cifras, se debe a que existe un sindicato que es de un oficio especializado, donde se presenta un salario mínimo convencional alto, así como los aumentos salariales.

El porcentaje de aumento promedio es más elevado en el sindicalismo de industria y el aumento en pesos es ligeramente más bajo con respecto al sindicalismo de base.

● Hay 3 casos donde no se registran aumentos.

1. En el caso de los sindicatos de gremio es necesario anotar que el desfase en las cifras, se debe a que existe un sindicato que es de un oficio especializado, donde se presenta un salario mínimo convencional alto, así como los aumentos salariales.

### CUADRO No. 20

Porcentaje promedio de aumento, promedio de aumento en pesos, salario mínimo convencional promedio, según tipo de sindicato

TIPO DE SINDICATO	No. Conv.	o/o prom. aumento	No. Conv.	Aumento Promedio \$	No. Conv.	Salario Min. Conv.
Base	23	24,8	28	104,00	51	474,00
Industria	12	26,4	28	102,00	40	421,00
Gremio	2	24,5	1	140,00	3	552,00 <sup>1</sup>
TOTAL	37		57		97 ●	

## ANEXO - CUADRO No. 21

CONVERSIONES QUE SE FUNDARON EN 1983		PROMEDIO MENSUAL DE SALARIO MÍNIMO CONVENC.	VALOR CARANETA FAMILIAR EN 1983
MESES	No.		
Enero	15	14.887,10	18.794,87
Febrero	9	12.928,84	18.883,44
Marzo	18	12.984,80	18.488,80
Abril	8	12.988,88	20.828,18
Mayo	8	13.413,88	20.884,18
Junio	8	14.284,88	20.798,18
Julio	18	15.828,28	20.888,28
Agosto	5	12.882,88	20.882,88
Septiembre	7	18.884,88	21.828,88
Octubre	8	18.418,18	21.274,88
Noviembre	18	18.798,18	21.881,78
Diciembre	5	12.172,88	21.872,18
TOTALES	87	12.888,88	20.888,18

Si bien el cuadro No. 21 no es significativo en el sentido antes descrito de que está elaborado en base al salario mínimo convencional y son pocos los trabajadores que en cada empresa se encuentran en este nivel; sí es bien importante referenciándolo de la siguiente manera:

Si nos atenemos al censo sindical realizado bajo la dirección de Iván Darío Osorio en 1981, nos dice que en el área metropolitana existen 658.139 ocupados y que el número de sindicalizados es de 108.671, lo que representa una tasa de sindicalización del 16,50%, se puede afirmar y esta es una cifra notable, que el 83,50% de la masa ocupada en el área metropolitana, tiene un nivel de salarios inferior al que presenta, el cuadro No. 21.

## 7. ● Fundación de Sindicatos

En el año 1983 se crearon los siguientes nuevos sindicatos:

- FEDETA: Creó 2 sindicatos de base.
- UTRAN: Creó 3 sindicatos de gremio.
- ASA: Un sindicato de industria.
- CGT: Creó 3 nuevos sindicatos de gremio y un sindicato de industria.
- FESTRAN: Creó un sindicato de gremio.
- FETRALAN: Creó un sindicato de base.

Es importante anotar cómo más de la mitad de los sindicatos impulsados y creados son sindicatos de gremio, sindicatos con poco peso social y poca importancia organizativa.

De los nuevos sindicatos de industria, uno (Sintra - Contexa) alarga la ya anotada interminable lista de los sindicatos de la industria textil.

En el año 1983, se creó una nueva Federación: Federación de Trabajador libres de Antioquia (Fetralan) ●







# cultural



## EL SOCIALISMO EN ANTIOQUIA\*

Tomado de "Gotas de Tinta", de Luis Tejada. Editado por Colcultura para la Colección de Biblioteca Básica Colombiana.

\* Crónica escrita y publicada en 1921.

Los viajeros que llegan de Medellín me han hablado de los centros socialistas y sindicalistas que se están organizando allá. Pero yo no creo bien en la eficacia propagandista de esos centros: los antioqueños son unos señores esencialmente reacios a todo lo que tienda directa o indirectamente a modificar el concepto clásico de propiedad, aun cuando sea en un sentido más ecuánime y justiciero.

Podría decirse que todos los antioqueños son propietarios, y los que por casualidad no lo son, sólo piensan en poder llegar a serlo: el modesto ciudadano quiere tener una casa suya; el campesino pobre, sueña con el campo que ha de comprar algún día; el arriero asalariado acaricia la esperanza de ir adquiriendo una a una, las mulas que arrea. Al fin, todos llegarán seguramente a su ideal; pero no pararán ahí: el ciudadano querrá tener más casas; el campesino ensanchará progresivamente su campo a costa de los campos adyacentes; el arriero absorberá, poco a poco, las recuas de sus amigos. Hay, pues, un instinto general de la acaparación, de la acumulación de la riqueza, que no parece bien propicio a las predicaciones comunistas.

En Antioquia, como pueden comprobarlo las estadísticas, se mata o se muere por dos cosas principales: por avaricia o por celos: nos mata el compadre cuando queremos echarle ventaja en un deslinde de tierras; y matamos al que nos roba la mujer; pero la avaricia y los celos no son sino dos formas distintas de amor a la propiedad.

Por eso Antioquia produce con extraordinaria abundancia los tres tipos que más aman la propiedad, aun cuando emplean diversos procedimientos para alimentar su pasión: el avaro, que pasa una vida angustiosa de renunciamiento, sacrificando todas sus concupiscencias al placer de acumular, el jugador, que arriesga lo que tiene ante la sola posibilidad de adquirir más; y el ladrón, en quien el amor a la propiedad es tan intenso, tan apremiante, que como un Romeo gentil escala los balcones y penetra en las alcobas en pos de las joyas rutilantes o de la caja de oro, no importa que su posesión le vaya a costar la libertad o la vida.

En Antioquia, en los tribunales, se perdona con laudable preferencia al homicida y a menudo el asesino sale libre; pero no se tiene noticia de que se haya absuelto jamás a un ladrón. Y es porque el ladrón, en cierto modo, es un émulo del avaro, del jugador y también del honrado ciudadano que trabaja para hacerse rico por ese largo y laborioso medio; y estos tres individuos, que constituyen el núcleo más poderoso de la sociedad, no pueden perdonar al ladrón, cuyo misterioso y rápido método de enriquecerse los alarma.

Pero el ladrón no es sino un comunista clandestino; si los antioqueños no lo toleran, menos tolerarán a los otros comunistas, aun cuando las ideas que prediquen sobre repartición de la propiedad sean evidentemente justas y cristianas



## VILLA DE LA CANDELARIA

A Jova, Liza y Leo

Vano el motivo  
de esta prosa  
nada. . .  
cosas de todo el día,  
Sucesos  
banales,  
Gente necia,  
local y chata y roma,  
Gran tráfico  
en el marco de la plaza,  
Chismes,  
Catolicismo:  
y una total inopia en los cerebros. . .  
Cual  
si todo  
se fincara en la riqueza,  
en los menjurjes bursátiles  
y en el mayor volumen de la panza.  
1914.

DE GREIFF, LEON. Obras Completas.  
Aquirre Editor, Pág. 14.



## LA HERENCIA DE CALVINO

(Para Martha, guerrillera imaginaria)

El adusto Calvino  
les enseñó a formar  
rectas filas  
ordenados montoncitos  
de virtudes y monedas;  
a desconfiar de los libros  
y amar a los relojes  
El tiempo los devora  
y los reseca  
y tienen en el cielo  
una cuenta secreta.

ARANGO, GUSTAVO. Bocanada.  
Obra inédita.







Fotografía de Fernando García