

A.3/d
1733



ESCUELA NACIONAL SINDICAL
ANTIOQUIA

ANTECEDENTES HISTORICOS Y DESARROLLOS ACTUALES ✓
DEL SINDICALISMO POR RAMA
DE INDUSTRIA

POR: HECTOR VASQUEZ FERNANDEZ

MEDELLIN
OCTUBRE DE 1989

1733



INTRODUCCION.

Ya es tema viejo en el movimiento sindical colombiano el tema del sindicalismo por rama de industria. Y el problema es, precisamente, éste, que se volvió tema, pura palabra y no acción. En todas las reuniones sindicales hablamos de él, de que es necesario modernizar la vieja estructura del sindicalismo, darle paso a formas más avanzadas como lo pueden ser los sindicatos nacionales por rama de industria.

El problema es que actuamos con demasiada lentitud. Atrapados por la costumbre, que no es más que una maraña de pequeñas cosas que nos enredan y no nos dejan ver más allá de nuestras narices, que es como un pesado fardo que dobla nuestras espaldas y no nos permite mover, apenas si alcanzamos a dar algunos pasos, reduciendo la vida y el universo a un pobre lugar, la fábrica, el lugar donde se vive con más intensidad el sistema de trabajo de la esclavitud asalariada.

Perdemos de vista el universo en que estamos y la enorme capacidad de trabajo que la humanidad ha logrado crear, hasta el punto de olvidar o de no ser conscientes de que, gracias a la tecnología que se ha creado en nuestra época, ya no necesitamos trabajar ni el tiempo ni de la manera como ahora lo hacemos porque las máquinas nos están reemplazando en eso.

Esto es bueno recordarlo cuando estamos a cerca de diez años para que termine este siglo que nos ha tocado vivir, que puede significar el fin de una era y el inicio de otra completamente distinta, sin la pesadilla de la guerra y de la violencia, sin los lenguajes del poder y del consumo, sin la estupidez que concibe el desarrollo tecnológico como medio para someter a los hombres y no para hacerlos más libres.

Las organizaciones de los trabajadores han surgido como un medio, como la posibilidad de unir voluntades en torno a objetivos comunes. La vieja lucha sindical ha venido expresando esta voluntad, instrumentándola en procura de ciertos objetivos, pero estos objetivos han sido hasta ahora demasiados reducidos, no han trascendido el ámbito estrecho de la fábrica, se han quedado en la reclamación salarial, en la lucha por mejorar las condiciones de trabajo, o en la pelea por el derecho a un trabajo que la mayoría lo hacen por necesidad, forzosamente, sin que les guste, porque necesitan un salario para vivir. Cuando más, esta acción y estos objetivos, se ha dirigido al Estado, no para transformarlo y menos para acabarlo, sino para obtener de él ciertas medidas sociales y económicas que representen un mejoramiento de las condiciones materiales de vida.

Donación \$ 600 1990

Este ámbito tan reducido de la acción sindical tiene cierta correspondencia con la forma de organización de base o por empresa que predomina en nuestro movimiento sindical -aunque también se da en países que han pasado completamente la fase de organización nacional por rama de industria-, pero la razón fundamental que explica esta falta de perspectiva vital y transformadora de la lucha sindical, estriba en el hecho de que aún estamos convencidos de que no hay otra manera de vivir y de trabajar distinta de la que tenemos en el planeta. Aquí me refiero, por supuesto, a las formas de vivir, producir y de organización del trabajo predominantes en la tierra, tanto en los países capitalistas como en aquellos denominados socialistas, reconociendo de que, por fuera de éstos ámbitos, existen sociedades y culturas denominadas "primitivas" o "indígenas" que viven y se relacionan con la naturaleza de una manera distinta a como lo hacemos nosotros.

Los trabajadores representamos dentro del conjunto de la sociedad una comunidad de hombres caracterizados por formas de vivir, trabajar y consumir similares. En esta época de transición hacia un nuevo milenio, una comunidad como la nuestra debe ensayar nuevas formas de vivir y relacionarse con la naturaleza, a menos que los obreros estemos convencidos de que el sistema que tenemos es el mejor para vivir y trabajar. Carl Sagan en su libro "La Conexión Química" fundamenta la necesidad de esta experimentación social: "Creo que lo que estamos necesitando son los cambios o mutaciones sociales....-una variación en el sistema social que se puede multiplicar y que si funciona bien puede ser el camino hacia otro futuro... deberíamos estimular la experimentación social, económica y política a gran escala, en todos los países....la ventaja que tienen las mutaciones sociales sobre las mutaciones biológicas es que los individuos aprenden; los participantes en fracasados experimentos comunales pueden valorar las razones del fracaso y en posteriores experimentos tratar de evitar las causas del fracaso inicial. Un día surgirá una comunidad experimental que funcione mucho más eficazmente que la sociedad poliglota, correosa y llena de parches en que estamos viviendo. Entonces tendremos ante nosotros una alternativa viable".

Hasta ahora, nuestro sistema de trabajo y de vivir es un absurdo, parece la obra de un genio loco y poderoso. Gastamos ingentes recursos en cosas que no tiene ninguna trascendencia; producimos tal cantidad de armas y de una capacidad tan efectiva que estamos en condiciones de acabar con la especie humana y con todo vestigio de vida sobre la tierra; nuestro sistema de producir contamina y altera en grado sumo el delicado ecosistema terrestre; el desarrollo tecnológico tan enorme de los últimos 80 años no se han utilizado para producir la cantidad suficiente de alimentos con que alimentar adecuadamente a todos los habitantes del planeta, en cambio, una gran capacidad del trabajo humano y de la técnica que poseemos la utilizamos en producir cosas supuestamente para alimentarnos que no son más que basura que acorta nuestra vida, daña nuestra salud y enriquece

extraordinariamente a una minoría.

Y todo esto lo hacemos, en el este o el oeste, en los países industrializados y en los de economías dependientes, bajo formas de trabajo autoritarias, esclavistas, en las que los trabajadores carecemos de autonomía, de control sobre la gestión y la organización del trabajo, separados del conocimiento técnico y científico, reducidos a la máquina y a un implacable sistema de órdenes, rígido y despótico, que acaba con nuestra capacidad creativa y en el que, finalmente, terminamos separados del producto del trabajo y a cambio de ello, lo que recibimos es un salario, que como dice Baudrillard, no es más que "la sanción del Estatuto de fuerza de trabajo, el signo de la obediencia a la regla del juego del capital..... es un sacramento como el bautismo (o la extremaunción) que hace de usted un verdadero ciudadano de la sociedad del capital".

La vieja lucha sindical y en general toda la lucha de los trabajadores, no se ha percatado hasta ahora de esto que es lo esencial, y en cambio ha quedado atrapada en el más craso reformismo burgués, en un acto de adoración sumisa a los signos - como el salario- que esclavizan a los trabajadores el sistema social, económico y político dominante. Todo esto es bueno recordarlo cuando este hombre que somos nosotros y que lleva millones de años sobre la tierra, está a punto de iniciar otro milenio de su vida y su historia.

Es por ello que hablar hoy día de "modernizar" la vieja estructura del movimiento sindical, equivale a buscar nuevas formas de organizarnos para incidir en el cambio de la vida y en el trabajo; equivale a buscar y construir formas nuevas y frescas de relacionarnos y de potenciar nuestra voluntad colectiva, nuestra energía creadora; formas nuevas que nos estimulen en la búsqueda de nuevos ámbitos de lucha y vida, de nuevos espacios que posibiliten una acción más integral, más universal, en la que la fábrica no sea más que una parte, muy pequeñísima, de ese universo, en armonía con él y con las formas sociales y políticas que construyamos, sin que signifique ese lugar que es hoy donde se gasta y consume al hombre esclavo del salario, sino otro que le permita vivir mejor en una nueva relación con la naturaleza.

Pensar así supone que debe formarse una nueva clase de hombres, no la clase obrera o el proletariado, sino otros que se niegan a desmembrarse, a dividirse, a clasificarse o parcelarse en el proceso del trabajo, y menos someterse, sino al contrario, supone que no se quiere ser más "fuerza de trabajo", cosa que se gasta y consume como cualquier máquina, sino hombres libres absolutamente conscientes de lo que buscan y realizan.

Esa nueva forma de organización sindical debe representar una negación de sí misma, pues no reduce su acción a reivindicaciones laborales o económicas, sino que asume la vida como un todo, integrando política, cultura, producción, conocimiento, reparto;

es decir, al dejar de ser sólo forma de organización y de lucha para la resistencia contra la explotación capitalista, se niega a sí misma pues posibilita el tránsito hacia formas superiores de colaboración entre los hombres. Esto significa romper la práctica cotidiana de los sindicatos. Las nuevas organizaciones deben ser espacio para el encuentro, la reflexión y la lucha de esos miles de hombres reducidos hasta ahora en pequeñas parcelas, llámense fábricas o sindicatos de base.

El trabajo que les ofrecemos a continuación se propone mostrar cómo ha evolucionado una forma organizativa sindical -el sindicato por rama de industria- en la corta historia del sindicalismo colombiano; cómo se ha expresado, cuáles son las cosas por las que ha luchado y qué dificultades ha encontrado en su camino. Pretendemos mostrar cómo se encuentra hoy y en qué medida se viene desarrollando y cuáles son las perspectivas que tiene. El propósito es reblujar en la memoria para que este propósito que tenemos de construir nuevas, modernas y avanzadas formas de organización sindical, no signifique un regreso al punto muerto del pasado o la repetición de las mismas cosas que a ninguna parte nos ha llevado.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FORMACION DE SINDICATOS Y DE LA NEGOCIACION POR RAMA DE INDUSTRIA.

En materia de organización sindical y de contratación colectiva por rama de industria, nuestro movimiento sindical posee una significativa experiencia, aunque desafortunadamente, desconocida u olvidada por la mayoría de los directivos y dirigentes sindicales de hoy.

En su libro sobre "Las luchas obreras y Política Laboral en Colombia", Víctor Moncayo y Fernando Rojas señalan que "las primeras décadas de este siglo no conocen un desarrollo normativo en materia de condiciones de lucha reivindicativa. En cuanto hace a la asociación, se produjo bajo los patrones generales del Código Civil, y en lo que respecta a las reclamaciones y acuerdo laborales, simplemente no existe regla alguna a no ser las limitadas e inadecuadas del Código Civil y del Código de Comercio". (Pag. 36).

Tal vez sea ésta la razón del porqué las organizaciones que surgen inicialmente no tienen un carácter propiamente de "base", o no están restringidas a una sola empresa. Ellas agrupan de manera indistinta los diversos sectores de trabajadores que van surgiendo en el incipiente desarrollo industrial. Así aparecen dos formas de organización que caracterizan los primeros años del movimiento sindical colombiano:

- Una que agrupa trabajadores gremiales, ubicados en sectores de pequeña producción (manufactura o artesanía), como la Confederación de Acción Social, o el Sindicato Central Obrero, que ya en los años 18 y 19 intentaban agruparlos para hacer más eficaz la acción. "Agrupaban, básicamente, organizaciones sindicales gremiales como sastres, zapateros, albañiles. En 1.919 estas organizaciones convocaron a un Congreso Obrero al que concurrieron más de 500 trabajadores. En esta época llegaron a contarse 20 Sindicatos de este tipo en Bogotá" (Miguel Urrutia. Historia del Sindicalismo Colombiano. Pag. 84). Los objetivos que perseguían tales organizaciones eran los siguientes: "El establecimiento de Cajas de ahorro, montes de piedad, cooperativas de consumo y habitaciones, seguros de vida o enfermedad, instrucción popular, etc. En el orden político, los sindicatos procuraron la representación de los obreros en los cuerpos legislativos, la defensa de los derechos de cada gremio y la gestión ante los poderes públicos para hacer efectivo los derechos legales de los trabajadores. (M. Urrutia. Pag. 86).

Daniel Pédaut en su libro Política y Sindicalismo en Colombia, dice al respecto, que "entre 1.920 y 1.930 la mayoría de los

sindicatos que aparecen son de artesanos y, con frecuencia, están ubicados en pequeñas ciudades de provincia. Se trata de sindicatos organizados por oficios (zapateros, barberos, panaderos) o bien, por localidades (Sindicato Obrero de Medellín, de Chaparral, de Buga, etc.). Así lo demostraría un análisis de la lista de sindicatos reconocidos legalmente en 1.919 (eran 26) en la que sólo figura este tipo de sindicatos. (Pecaut. Pág. 69).

Lo que importa destacar de esta primera fase organizativa, es la idea unitaria que mantienen los primeros gremios organizados, la idea de agruparse con los demás, de "federarse", de ligarse a través de las Uniones o Asociaciones, pues sólo así puede ser efectiva su acción. Esto indica que en la conciencia de los diferentes gremios es muy fuerte el concepto de solidaridad, como efectivamente se expresa en las diferentes luchas que se desata en algunas localidades, adquiriendo en ellas un carácter general, pues involucraban o se extendían a todos los gremios. Así, por ejemplo, lo destaca Torres Giraldo en su obra "Los Inconformes": "El 9 de Febrero de 1.920 estalla una vigorosa huelga de zapateros en Medellín, que rápidamente contagia otros gremios para entrar en acción, lo que obligó a los patronos a reunirse para buscar un entendimiento con los operarios" (t. 3 pag. 683). A propósito de una huelga de braceros en la Barranquilla de 1.920, Torres Giraldo cita el periódico El Socialista de la época que decía: "Se han declarado en huelga todos los braceros del ferrocarril, de los muelles y de las compañías fluviales, los huelguistas, muy numerosos, recorren la ciudad. Otros gremios obreros se declararon también en huelga" (T.3 pag. 665).

- A partir de 1.924 empieza a desarrollarse otro tipo de organización sindical, como lo señala Pecaut: "el de los transportadores, ferroviarios y fluviales, el de los enclaves extranjeros, en primer lugar entre los trabajadores petroleros, los trabajadores de las plantaciones bananeras y, en menor grado, en las minas de oro".

Pese a que el tipo de trabajador ahora es distinto, el ambiente de organización, de solidaridad y el carácter local o regional sigue siendo el mismo, tal como lo podemos observar en el relato que en este sentido nos hace Torres Giraldo, dirigente destacado de la época: "Los trabajadores de las plantaciones bananeras del Magdalena..... se organizan sobre la base de grupos de comando que se conectan con los principales centros del proletariado beligerante de Barranquilla, Cartagena, Calamar y Santa Marta. Los puertos del Río Magdalena se erigieron rápidamente en bases de operaciones proletarias; se organizan ahí los braceros y se conectan con las tripulaciones de barcos y, como hecho de singular importancia, estimulan la inconformidad de los colonos ribereños y ayudan a crear el espíritu de solidaridad en las poblaciones portuarias. Las bases proletarias de Calamar, Puerto Wilches, Puerto Berrío, La Dorada, Beltrán y Girardot, se enlazan con los ferrocarriles para convertirse así en la red principal del movimiento de rebeldía proletaria (T3 pag. 717).

Es en este ambiente que madura y se desarrolla la organización y la lucha por rama de industria o actividad. Así por ejemplo se expresa en la huelga de los mineros del Valle, ocurrida en 1.924, donde nuevamente el relato de Torres Giraldo nos conecta con la época: "Los empresarios de minas eran cerca de 40, y entre ellos había por lo menos tres categorías en razón de las unidades que explotaban y lo variado del rendimiento, del montaje y organización. Los mineros estaban en proceso de organización bajo el título de "Federación de Mineros del Valle"....Y nos fuimos a la huelga: el pliego comprendía un aumento de salarios, mayor seguridad en los socavones, cumplimiento de las leyes obreras, etc. Desde luego, fué difícil reunir a los patronos para tratar con ellos. Pero esto lo habíamos previsto. Aseguramos el apoyo de la gran organización de los trabajadores de la construcción y vinculamos a ella varios de sus dirigentes. Nos conectamos con los líderes ferroviarios en vista al paro de solidaridad...y la mesa de los trabajadores de Cali nos ayudaba".

"Mientras tanto estalla, sin preparación ni previo aviso, la huelga textil en la fábrica La Garantía..... Pero cuáles son los puntos para discutir? Ah, si eso lo sabe todo el mundo! Aumento de salarios, menos horas de trabajo, trato correcto, respeto a las mujeres, mejoras en los servicios, etc. Exacto: vamos a escribir el pliego y en comisión de a tres abordemos al patrono. Nada! A la fábrica todo el mundo! Y fué así como desde la carretera, frente al edificio, oradores improvisados proclamaban los derechos de los huelguistas y la disposición de seguir luchando hasta convertirla en una batalla general de la ciudad de Cali....Y claro, ya estaban ahí los sastres, los zapateros y los albañiles que hacían la masa de choque y el comienzo de las huelgas generales en nuestras ciudades". (TC pág. 753-54).

Es difícil que en una circunstancia como ésta, cuando la huelga deja de ser un asunto aislado de un grupo de trabajadores, sino que involucra a toda la población y se extiende a otras categorías de trabajadores mediante la huelga de solidaridad, es muy difícil repetimos, que el movimiento pueda ser derrotado. Así lo constata el relato de Torres Giraldo, cuando nos cuenta que luego de la toma de la Gobernación "no salimos de ahí sino muchas horas después: pero con un pacto de victoria!".

Aunque por esta época, como hemos visto, no se ha reglamentado por ley laboral la organización sindical, los trabajadores, por pura intuición y sentido común continúan organizándose a través de sindicatos que agrupan trabajadores de la misma rama o actividad, o a través de federaciones regionales que no obedecían a la arbitraria e inadecuada División regional que hoy poseemos, sino a otra muy diferente, más fuerte y real, definida por las similitudes geográficas y culturales que compartían. Así lo constatan por ejemplo la huelga que estalló el 15 de Septiembre de 1.924 por todo el Río Magdalena y que involucró "a todos los estibadores, bodegueros y en general todas las gentes de Girardot, Beltrán, Honda y La Dorada, vinculados a la navegación

del Río Magdalena. La huelga abarca inmediatamente a todas las tripulaciones y se extiende por su cauce. Los trabajadores exigen aumentos salariales, habitaciones higiénicas, reconocimiento y pago de horas extras, etc.

Esta huelga, que sólo duró 4 días, finalizó con la firma de un pacto que es un modelo de contratación colectiva de la que se hacía por la época. Torres Giraldo, citando la edición de El Correo Liberal del 30 de Septiembre de ese año nos la presenta y de ella extractamos los siguientes acuerdos:

"Segundo. Ninguna de LAS EMPRESAS podrá retirar a los subalternos que hayan tomado parte en el movimiento.

Tercero. LAS EMPRESAS se comprometen a pagar un jornal mínimo de un peso con treinta centavos diarios a la Marina.

Octavo. LAS EMPRESAS se comprometen al reconocimiento legal de los accidentes de trabajo y seguro colectivo.

Decimoquinto. LAS EMPRESAS de navegación suministrarán una alimentación suficiente y nutritiva a la Marina.

Décimo-octavo. LAS EMPRESAS proporcionarán médico y drogas para atender a los accidentes en el trabajo, y a las enfermedades ocasionadas por el mismo servicio".

La lucha unitaria de los trabajadores, que se enfrenta a poderosos gremios patronales, también tiene su escena en los enclaves extranjeros dominados por las transnacionales gringas. El dos de Noviembre de 1.924 estalla una huelga en la United Fruit Company a la que inmediatamente se suman los trabajadores del ferrocarril de Santa Marta, "y se forma así un gran bloque que habría de paralizar también a los obreros del puerto, y en consecuencia toda actividad en las dos empresas imperialistas que manejaban a su antojo toda la vida económica, social y política del Departamento del Magdalena". La huelga terminó al segundo día cuando se pactó un aumento de salarios del 15%.

El 20 de Julio de 1.925 se pone en marcha un proyecto de articulación y unificación orgánica nacional para todas estas luchas locales y regionales. En esta fecha se instala el Segundo Congreso Obrero Nacional que reunió auténticos delegados trabajadores, la mayoría de ellos organizadores y dirigentes de masas. Entre los objetivos de este Congreso figuró aprobar un proyecto de plataforma sindical con estructura nacional, que luego de aprobado da lugar a la creación, en el propio Congreso, de la Confederación Obrera Nacional, que habría de ser el "supremo comando" y al mismo tiempo la Central representativa del movimiento de los proletarios colombianos" (T.G.).

Según Torres Giraldo, las tareas inmediatas que encará la CON fueron las siguientes: "la tarea fundamental inmediata de la CON estaba en el frente de organización: consolidar, ampliar y crear

nuevas asociaciones de trabajadores; unir estas asociaciones en bloques regionales; acercar estos bloques entre sí, y primero que todo, vincular mucho más al Comando Confederal las organizaciones proletarias del Litoral Atlántico y el Río Magdalena" (T.3 Pág. 787).

En realidad, la tarea más inmediata que le tocó abocar a la CON fue la gran huelga general del Pacífico, que se inició el 25 de Agosto de 1.926 en el ferrocarril y a todo lo largo de las líneas, y a la que se sumaron "los braceros del muelle de Buenaventura, los trabajadores de todas las fábricas e industrias de Cali, los obreros de las trilladoras de Zarzal, Armenia y de todas las poblaciones vecinas que se han solidarizado con sus compañeros y han declarado el paro y al que se adhirieron luego los trabajadores del Cauca y Caldas", según nos lo relata Torres Giraldo citando ediciones de los periódicos de la época. Huelga que terminó el 3 de Septiembre con un acuerdo que contemplaba: establecer escuelas nocturnas y aceptar la jornada de ocho horas diarias y un aumento del 20% para todo el personal de la empresa".

Esta magnífica huelga de solidaridad se da, no sólo por ese formidable espíritu solidario que caracteriza a los trabajadores de las primeras épocas del desarrollo capitalista en Colombia, sino también porque fue un movimiento preparado con las más absoluta responsabilidad por parte de la CON, como lo señala el propio Torres Giraldo, quien fuera su dirigente: "Es evidente que la huelga fue planeada y organizada cuidadosamente, tanto en su aspecto político fundamental de clase, como en la real estructura básica del movimiento. Y nos fue posible asegurar al máximo su éxito, porque reunimos las más sentidas aspiraciones comunes en un núcleo de reivindicaciones. El pliego fue elaborado en las tripulaciones de los trenes, en los talleres, en las líneas, en los patios y bodegas. Como es obvio, en esa labor de organización se aseguraron los sectores claves de la empresa y se armó una red de información propia y de hombres de confianza.... La huelga estaba decidida a mantenerse a la ofensiva hasta su favorable solución. Sabíamos que un paso atrás podía llevarnos a la derrota. Sin embargo, teníamos un plan para el repliegue.... Desde luego, en el plan general de huelga estaba dispuesta la auto-defensa de las masas, sobre todo en los lugares fundamentales, donde los grupos encargados de la vigilancia eran extensamente reforzados por la población. "La dirección de la huelga fue eficaz porque tuvo el respaldo general de las masas; porque operó con trabajadores organizados; porque supo ser firme y consecuente siendo a su vez militar y colectiva: militar, porque la huelga es una batalla en la lucha de clases y colectiva porque la constituía un núcleo probado de dirigentes". (T.3 Pags. 830,32,33).

A partir de 1.925 se inicia un largo período de reflujo en la lucha sindical de los trabajadores, causado por la enorme represión que se volcó sobre él por parte de los patronos y del régimen político dominante, del que no se vino a recuperar sino en los primeros años del gobierno de López Pumarejo. esta época,

fundamentalmente a partir del año 1.930, señala el inicio de una nueva tendencia en la organización y en las luchas del movimiento sindical, tal como la caracteriza muy acertadamente Torres Giraldo: Como resultado de la depresión en la curva del movimiento revolucionario de las masas, y por la influencia de ilusiones en el ascenso del liberalismo al poder, la característica predominante en el frente sindical de la etapa de 1.930 a 1.934 consistió en el desvío hacia el legalismo oficialista; es decir, hacia la estructura de un sindicalismo basado en la ley, limitando su acción a la camisa de fuerza del Estado! Esta desviación hacia el legalismo, que no era el aprovechamiento de los medios legales sino el cretinismo ante el estado de clases y camarillas, configuró rápidamente la tendencia reformista que juzgaba la importancia de toda organización sindical por la posesión de la flamante "Personería Jurídica" y la presencia de un tinterillo asesor!" (T.4 pág. 1.028).

Lo que ocurre de aquí en adelante es todo un proceso de control y encuadramiento del movimiento sindical, primero desde el punto de vista legal, jurídico, institucional; luego político, cuando éste pierde su independencia y termina subordinado, sin iniciativas ni alternativas propias, a la dinámica que impuso en el poder la burguesía liberal.

No obstante, todavía hasta 1.937 se presentaron algunas huelgas cuya memoria es necesario recuperar, pues constituyen un buen antecedente histórico de la organización y de la negociación por rama de industria, o afectaron a una misma actividad productiva o de servicios, en una localidad, o significaron un buen ejemplo de huelga de solidaridad, esa bella cualidad tan ajena hoy en nuestras experiencias sindicales.

En Marzo de 1.935 estalla la huelga general de trabajadores de la construcción en Bogotá. Nuevamente es Torres Giraldo el que anima el relato: "El personal relativamente numeroso de una empresa constructora se declara en huelga por aumentos salariales y algunas prestaciones sociales. En seguida, en forma escalonada personal de otras firmas presentan también sus pliegos y se declaran en huelga. En esta forma el movimiento se hace general y el pueblo de Bogotá los apoya". Desafortunadamente, la manera escalonada como la patronal empieza a resolver el conflicto consigue dividir el movimiento hasta acabarlo. Tal situación instó a Torres Giraldo la siguiente reflexión: " Es claro para nosotros, que una huelga se desarrolle por etapas, escalonadamente, pero una vez en su plenitud, la solidaridad es su vértebra, su punto esencial. Negociarla por secciones significa romperla". (T.5 pag. 165).

En el mismo año de 1.935 ocurre una huelga en Barranquilla que se extiende a todas las actividades portuarias y fluviales, y que termina con éxito 15 días después.

El 7 de Diciembre del mismo año estalla una formidable huelga de los trabajadores petroleros de Barranca, a la que se suman los trabajadores del Oleoducto y las tripulaciones de los buques

petroleros, huelga que contó con el apoyo general de toda la población del puerto, conquistando las siguientes reivindicaciones:

- Aumentos salariales entre el 15 y el 20%
- Derecho a cobrar medio jornal, en caso de enfermedad, en los primeros 60 días de hospitalización, y la tercera parte durante los siguientes 60.
- Servicio gratuito de atención odontológica para los trabajadores y sus familias.
- Pasajes gratuitos dentro de la zona y permiso para instalar mercados públicos en los campamentos.
- Libertad para realizar compras por fuera del Comisariato.
- Respeto al derecho de vacaciones y reconocimiento de los días festivos religiosos y nacionales.
- La Compañía responde por el valor de los accidentes de trabajo y por el valor del seguro de vida.
- Rebaja en un 50% del valor de los arrendamientos para los obreros que vivan en las casas de la empresa. (T.6. T.5 pag. 1200).

En el año 1.937 se suceden varias importantísimas huelgas; una de los Ferrocarriles del Pacífico a la que se unen los trabajadores de los Ferrocarriles de Girardot, Tolima, Huila y Cundinamarca; otra, una huelga general en Medellín que incorporó a todos los trabajadores de los servicios de Energía, Teléfonos y Transportes Urbanos; en Cali se presentó una huelga general de los trabajadores de la construcción; finalmente, la gran huelga de los trabajadores de la navegación fluvial del Río Magdalena, organizada por la FEDENAL, y a la que se sumaron los trabajadores del Astillero de Barranquilla, los del Puerto de Cartagena y los trabajadores fluviales del Sinú y el Atrato, huelga que terminó con el siguiente acuerdo:

- Aumento de salarios hasta del 36% y fijación de un salario mínimo de \$ 2.36.
- Suministro de personal a las empresas por los sindicatos de la Fedenal.
- Reconocimiento de mejoras salariales y condiciones de trabajo a los trabajadores, navegantes y portuarios de los Ríos Sinú y Atrato.
- Creación de una institución de seguro social, crédito, etc., base de una Caja, con fondos formados por cuotas de las empresas y de los trabajadores, con administración delegada obrero-patronal.

LECCIONES QUE SE APRENDEN.

Hasta aquí hemos visto como se desarrolla un vigoroso movimiento de huelgas en el que el naciente proletariado demuestra una gran

energía y una enorme capacidad de lucha y de organización. Entre 1.919 y 1.937 se presentaron 12 movimientos huelguísticos que afectaron ramas completas de actividad a nivel local y 7 huelgas de solidaridad con un carácter también local; a nivel regional fueron 8 las huelgas por rama de actividad, fundamentalmente de trabajadores ferroviarios y fluviales, y 4 huelgas de solidaridad. Estas cifras son bastantes significativas si tenemos en cuenta el carácter eminentemente agrario que ofrecía el país por esa época y el escaso desarrollo industrial que presentaba.

El censo de población de 1.938, por ejemplo, señalaba que en el sector "industria" trabajaban cerca de 450 mil personas, pero agrega, el 80% de ellas lo hacían en sectores artesanales (establecimientos de menos de 5 personas). Los sectores más modernos de la economía estaban constituidos por: la industria de bebidas, que agrupaba a 6.358; cementos y similares, con 1.861 personas; tabaco, con 10.167, y textiles, con 24.125.

Es esta característica la que permite explicar el porqué la mayoría de las huelgas se presentan en los sectores del transporte -férreo y fluvial- y en los puertos, donde los trabajadores comprenden, además, que la acción más efectiva no puede ser otra que aquella que los agrupe y movilice por rama de actividad o servicio.

A partir de 1.930 el panorama sindical y las formas de lucha y de organización empieza a cambiar radicalmente, como lo señala Pecaut en su libro: "Entre 1.933 y 1.934 se presenta una verdadera profusión de huelgas, pero en un contexto nuevo, definido por el apoyo brindado al partido liberal y mediante el reconocimiento explícito, de este partido, de la importancia del sector obrero" (pág. 123). Y cambia, por supuesto, la actitud rebelde y combativa del proletariado, como lo señala el propio Pecaut citando al periódico "El Bolchevique": "Existen tendencias a limitar los movimientos, a resolverlos por medio de abogados, es decir a entregarlos a las negociaciones secretas, a las oficinas del estado patronal" (Pag. 124).

La ley 78 de 1.919 señalaba: "Entiéndese por huelga el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido y aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas y con los objetivos siguientes:

- Mejora salarial, condiciones higiénicas, etc., o para impedir su desmejora.
- Que el abandono sea pacífico.

La única restricción que imponía era la prohibición de la huelga en el alumbrado público, en el acueducto, telefonía y en la telegrafía. Hasta aquí nada que reglamente previamente la huelga. Esta se puede declarar de manera súbita.

Pero ya la ley 21 de 1.920 establece algunas fases previas:

- Antes de suspender el trabajo deben ser planteadas las reivindicaciones.
- Luego, si no hay acuerdo, los términos del conflicto deben someterse a la acción conciliadora de un tercero, designado de común acuerdo, o de dos personas nombradas cada una por las partes.
- Por último, sino hay acuerdo, la huelga.

Esta ley ampliaba aún más los sectores donde era prohibida la huelga: medios de transporte, acueducto, alumbrado, higiene y aseo de ciudades y en minas de la nación.

Pero más podía el instinto de clase y el gran espíritu solidario que caracterizaba al incipiente proletariado de la época, que la naturaleza represiva y autoritaria de las leyes.

Pero ya en 1.931, la ley 83 empieza a definirle un terreno específico a la acción sindical, empieza a restringirle el espacio, su autonomía y su capacidad de lucha, cuando establece tres formas, sólo tres formas, de organización sindical: los sindicatos de gremio, los de base, llamados por la ley "sindicatos industriales" y las federaciones de sindicatos. Y cuando establece los requisitos de su operación:

- Solicitud de Personería Jurídica ante la Oficina General del Trabajo del Ministerio de Industrias.
- Mínimo legal de 25 afiliados.
- Estatutos sobre el modelo señalado en el Art. 7º. de la ley.
- Disolución cuando se colocan por fuera de la ley o participar en política militante.
- Reglamenta la huelga: exige que sea declarada o votada por una mayoría calificada.

Aquí ya encontramos la intromisión abierta del Estado en la vida de las organizaciones de los trabajadores, siendo que éstas deben funcionar de manera libre, definiendo sus estatutos y reglamentos por los mismos afiliados.

Aunque la ley 83 de 1.931 no permitía la existencia del sindicato por rama de industria, permitía en cambio el funcionamiento de las federaciones, y éstas, al mismo tiempo, tenían la facultad de presentar pliegos de peticiones y de votar la huelga. Como hemos visto, justamente eran las federaciones, que en la práctica asumían el papel de una organización por rama de industria, o que iban más lejos todavía, al organizar la lucha de las diferentes categorías de trabajadores de una misma región, -las que asumen la organización de ese importantísimo movimiento huelguístico que hemos reseñado hasta el momento. Así lo señalan Moncayo y Rojas en su libro: "Lo que acontecía era que por la vía de la facultad otorgada a los sindicatos de todo tipo para federarse, se constituyeron en la práctica agrupaciones sindicales que cubrían

toda una rama o actividad productiva". A ello contribuía, obviamente, el régimen legal de federaciones que les otorgaba los mismos derechos y prerrogativas de los sindicatos que las componían, entre los cuales estaba la declaratoria de la huelga y la capacidad de negociación colectiva. (Pág. 68 y 69).

Pero el cerco se acentúa y ya en 1.945 en la ley 6a. de ese año, que da lugar al nacimiento del Código Sustantivo del Trabajo, esta prerrogativa se anula cuando se define que la representación sindical corresponde sólo al sindicato de base, y que las federaciones no pueden presentar pliegos allí donde existan sindicatos. Previamente, el decreto 2350 del 44, había colocado al sindicato de base como el eje del nuevo estatuto y la prohibición -para reforzarlo- del paralelismo sindical en las empresas, es decir, la imposibilidad legal de que existan, en una misma empresa, sindicatos de la misma clase.

Pero no fueron solamente la expedición de leyes institucionalizando la existencia de los sindicatos y definiéndoles su acción a un terreno jurídico limitado y restrictivo, la única razón que explica el descenso y prácticamente la desaparición de una forma de lucha y organización que no ha logrado repetirse y superarse en la historia de nuestro movimiento sindical. Factor fundamental también fue la represión y persecución abierta que siempre se utilizó, por parte de la oligarquía dominante, como respuesta a las aspiraciones de los trabajadores. Muchas de las huelgas de la época, como las de los petroleros en los años 1.924 y 1.927, o de las bananeras en 1.928, terminaron a bala, sofocadas a través de regímenes de guerra, sus dirigentes y activistas encarcelados o desterrados: La violencia de los detentadores del poder siempre como una constante a todo lo largo de la historia de las luchas.

En estas condiciones era apenas lógico que decayera una forma de acción y de organización que había caracterizado toda una época. Así lo constata el Congreso de la CTC celebrado en Medellín en 1.936 donde "recomienda encarecidamente la creación de federaciones departamentales y también federaciones de industria. En 1.938 había 9 federaciones departamentales, pero según el informe sobre problemas de organización -del mismo Congreso- sólo dos funcionan con eficiencia: la del Valle y Cundinamarca. En cuanto a las federaciones de industria, sólo dos cuentan en serio: Fedenal y Ferrovías" (Pecaut, pág. 173).

A manera de síntesis sobre esta primera etapa podemos señalar las siguientes características presentadas por parte del movimiento sindical por rama:

- La organización es todavía muy espontánea: pesa más el sentido de clase, y la solidaridad, que la propia posibilidad de organizarse.

- La escasa legislación inicial en materia de organización sindical, favorece el surgimiento de organizaciones por rama de industria -las federaciones, tanto locales como regionales-, que son las protagonistas de estos primeros años de luchas.
- Esta circunstancia refuerza mucho el espíritu unitario y solidario de la época, a tal punto, que muchas veces cuando estalla la huelga en un determinado punto, los patronos, para evitar que el movimiento se generalice, se apresuran a extender a sus trabajadores las reivindicaciones alcanzadas por otros.

Existe una fuerte ligazón entre los trabajadores organizados de las diferentes categorías y entre sus organizaciones, fenómeno que se realiza a través de las federaciones locales, o de las mismas regionales; y entre todos éstos y el resto de la población que perciben una fuerte correspondencia entre sus intereses y los propios del movimiento sindical.

- La huelga no es asunto privado de un grupo de trabajadores y un patrón determinado, como ocurre ahora en nuestro medio. Por el contrario, desde que se inicia el planteo de las reivindicaciones, y más todavía, en la preparación de la huelga, la inteligencia consiste en involucrar la población popular, en interesarla, así como también, y fundamentalmente, al resto de las demás categorías de trabajadores organizados.
- Las reivindicaciones higiénicas y de seguridad, vivienda, jornada de trabajo, descansos y vacaciones.
- Está ausente una perspectiva más amplia y política, como lo constituiría una mirada y una propuesta alternativa al modo de organización del trabajo de las diferentes ramas.
- Esto corresponde con la completa falta de modelo alternativo de sociedad en cabeza de los dirigentes obreros y populares de este país. No hay que olvidar, además, que la ley 6a. de 1.945 se erigió sobre la derrota de la Fedenal por parte del Gobierno de Alberto Lleras, y que con ella se cierra tal vez el capítulo más importante, por la iniciativa desplegada y por la gran capacidad de lucha, de la historia del movimiento sindical colombiano.

2. EXPERIENCIAS ACTUALES DE DESARROLLO DESSINDICALISMO DE INDUSTRIA.

Luego de la derrota de la FEDENAL en los años 40, el sindicalismo de industria no vuelve aparecer, de manera significativa e importante, sino después de los años sesentas. Y es en el Estado, entre sus trabajadores, donde resurge con alguna fuerza. También se presenta el fenómeno entre trabajadores bancarios, textileros, metalúrgicos y cementeros, principalmente. Vamos a analizar cual ha sido cada de las experiencias desarrolladas por cada uno de estos sectores, para encontrar que es lo común en ellas, cuáles son sus limitaciones y cuáles sus más grandes desarrollos y resultados.

En el sector estatal dos son las principales experiencias que se han estado

viviendo en materia de sindicalismo de industria: FENALTRASE Y FECODE. FENALTRASE fue fundada en 1960 como una federación por rama de industria que se proponía reunir a todos los trabajadores al servicio del Estado. Sin embargo, la posición clerical y subordinada a los partidos tradicionales, dominante en su seno durante muchos años, la mantuvo prácticamente en la inactividad; funcionando simplemente como un aparato de poder o de simulación de poder, importante para aportar votos en los congresos sindicales. Esta ausencia de iniciativa y de negación de su carácter de organización de rama de industria fue su característica hasta mucho después de 1975 cuando surgió el CITE - Comité intersindical de los trabajadores del Estado - que ensarboló en ese momento dos banderas de lucha fundamentales: Contra la reforma Administrativa y por los derechos de contratación colectiva de los trabajadores estatales. De aquí en adelante es al CITE al que le corresponde asumir la dinámica propia de un sindicalismo de industria: agrupando sindicatos de la misma rama y unificando criterios y objetivos en la lucha contra el enemigo común. Esta actitud unitaria tiene su primer gran ensayo un año después cuando el CITE presenta, sin éxito, su primer pliego único de los trabajadores estatales, primera experiencia de este tipo que se vivía al nivel de los trabajadores estatales.

En 1977 el CITE impulsa el primer encuentro Nacional Unitario de presidentes y secretarios de los sindicatos estatales, encuentro al que asistieron 46 organizaciones y que organizó un paro de 24 horas en marzo de ese año. Lo más importante de esta época y como resultado del encuentro es que FENALTRASE, que apenas hasta ahora reaparece, apoya el pliego único que en ese año presentó el CITE otra vez al Estado.

En 1978 se inicia el proceso de unidad entre el CITE y FENALTRASE, proceso que termina con su fusión en ese mismo año, lo que significó que 53 sindicatos que tenían un patrón único - el Estado - trabajaran por primera vez unidos en una sola organización por rama de industria. Desde esa época FENALTRASE ha mantenido siempre la iniciativa de los pliegos únicos y la iniciativa de los paros al nivel del funcionamiento del Estado, aunque con las dificultades que significan la existencia de organizaciones paralelas que por intereses políticos, de grupo o simplemente personales, no se han fusionado a la organización natural de los trabajadores estatales.

Los trabajadores de la educación tuvieron su primera organización gremial en 1942 cuando surgió ACPES -Asociación Colombiana de Profesores de Enseñanza Secundaria -. Más tarde, en 1958 surge la FECODE, que se convertiría luego en la protagonista de la acción unitaria y de "industria" de los trabajadores de la enseñanza.

Pero no es sino hasta 1965 que empieza a gestarse un proceso unitario en este sector de trabajadores, cuando se logra estructurar una plataforma conjunta entre los sindicatos gremiales de la educación: ANIA, ANDEPET, SINTRENAL y FECODE, acción que termina en un paro nacional ese mismo año. Sin embargo, es sólo a partir de 1970, cuando ASPU plantea la búsqueda de una organización única de los trabajadores de la educación, que empiezan a darse los pasos efectivos en este sentido. El resultado es que un año más tarde surge el CONID, comité de unidad de acción que agrupaba a FECODE, ADEC, ADE, ANDEPET y ASPECUN; dos años más tarde surge el CUTE, en el que participaron ASPU, FECOLPEN, FECODE, ACEINEM, ANDEPET, ACPES, UEDE, y SINTRENAL, siglas que definen la división gremial en que se encontraban los

trabajadores de la educación y que estaban en vías de superar.

En 1974 FECODE fortalece su papel de federación del ramo de la educación cuando se le afilian ASPU, ANDEPET, y ACEINEM, y todas ellas a su vez se afilian a la CSTC, aunque sólo por el pequeño tiempo que duró la luna de miel entre los diferentes sectores políticos que la conformaron. Tres años más tarde en 1977, FECODE logra la unidad de todos los sindicatos gremiales de la educación, unificando sus luchas en pliegos únicos y, en los últimos años, encarando todo un proceso de información y discusión acerca del papel de la educación en el sistema de dominación y explotación capitalista, el papel del maestro en la tarea de elaborar una nueva pedagogía alternativa a la que imponen las clases dominantes. Surge así, la conciencia de un nuevo papel por parte de las organizaciones sindicales: la de no quedarse en la pura lucha de resistencia que únicamente los lleva de regreso al lugar de donde partieron, sino la de presentar alternativas de nuevas formas de vivir y de organizar el trabajo, y para el caso de los trabajadores del Estado, el de no ser simples instrumentos en la aplicación de las políticas del Estado, de ese Estado hecho al servicio de la dominación del capital, sino el de pensar otras formas de Estado y otras formas de manejo y control por parte de las comunidades sociales de ese mismo Estado.

También en el sector estatal, pero esta vez como experiencia de Sindicato de Industria, se desarrolla la experiencia de SINTRAELECOL, que cuenta con el 10% de los trabajadores sindicalizados a nivel de todo el sistema eléctrico nacional, y que así mismo, pertenece a FENSINTRAP, federación de trabajadores públicos que agrupa, entre otros, a la gran mayoría de los trabajadores del sector eléctrico. En su primer Seminario Nacional, realizado conjuntamente con FENASINTRAP y la CUT el pasado año, Sintraelecol ubicó claramente las dificultades a las que se enfrenta en el proceso de fortalecerse como Sindicato de Industria:

Por un lado encontró "problemas de dirección, la carencia de la autoridad necesaria para impulsar el proceso de centralización", pero, por otro lado, encontró problemas "de localismo, todavía pesan las concepciones del sindicalismo de base", la subsistencia del "sectarismo, el espíritu grupista, el amiguismo y el burocratismo". Igualmente encontró una gran "dispersión en las luchas manifestada en pliegos en cada empresa y en el enfrentamiento parcial al estado/patrón, lo que alimenta aún más el localismo y la autosuficiencia de algunas subdirectivas", las que además, "se encuentran en desigual desarrollo". (Tomado del documento: "Sector eléctrico y situación de los trabajadores" Encuentro de Sasaima, 1988).

La conciencia de estas dificultades son un factor fundamental en el proceso de superarlas y de avanzar por el camino de la unidad, estrategia que sintraelecol ha definido a través de dos pasos:

- Pliego unificados por regiones;
- Pliego Nacional Unificado.

¿Qué papel juega en esta estrategia FENASINTRAP y los sindicatos que les son filiales pero que no se han decidido a fusionarse con Sintraelecol? Esto no está claro en el documento del Seminario Nacional, lo que hace que tal estrategia no quede resuelta a través de objetivos y procedimientos concretos que comprometan, en primer término a la federación, y que, por el contrario, corren el peligro de diluirse en el tiempo. Por lo pronto resaltemos la actitud que Sintraelecol ha logrado ganar ubicando claramente cual debe ser su papel en un sector productivo tan estratégico: "Creemos

que Sintraelecol debe presentar a los organismos del Estado salidas que tengan que ver con la explotación de los recursos naturales, permitiendo entregar propuestas como trabajadores y rechazar los proyectos que no ofrezcan perspectivas al pueblo en general". (Documento de Sasaima).

En otro ámbito es necesario reseñar dos experiencias de desarrollo de sindicalismo de industria: la que desde los sesentas intentan los trabajadores cementeros y la más reciente de los bancarios.

Sutimac es el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción. Fue creado al interior de Fenaltracomcem en 1972 luego de que la CSTC orientará la creación de sindicatos de industria. El sindicato se fue constituyendo de manera paulatina, seccional por seccional, conservando por algún tiempo, mientras se aseguraba el proceso, los sindicatos de base. En 1973, las 5 seccionales existentes inician la coordinación de pliegos, experiencia que desconocían pese a que vanían de una federación de Industria. La coordinación se inició acercando las negociaciones y sólo dos años después la tienen a punto. Primero ensayan la presentación de un pliego único que es rechazado de manera inmediata por el gobierno y los patronos, luego coordinan la presentación de los pliegos y la salida simultánea a la huelga, que se sostuvo con éxito hasta el final durante 45 días. Ya para el año 1977, los patronos impulsan el paralelismo sindical dividiendo el movimiento mediante la creación de sindicatos de base.

Las dificultades que al interior del sector cementero impidan por ahora la negociación de un pliego único, y por lo mismo, el funcionamiento de Sutimac como sindicato de industria y no como una federación de sindicatos de base, las ubican los mismo directivos de la siguiente manera: "Existen aún prevenciones frente al sindicalismo de industria, a la gente le da miedo perder de pronto lo que ha ganado. Por otro lado, la unidad todavía no es tan fuerte como para coordinar un paro; algunas cementeras no están unificadas y en otras todavía no existe sindicato. Sin embargo, las metas a largo plazo, definidas en la Asamblea Nacional de Sutimac en Septiembre de este año, apuntan en ese sentido:

1. Afiliar toda la industria de la Construcción (incluyendo areneros, balustreros, etc.).
2. Suprimir a Fenaltracomcem y dejar un sólo sindicato por rama de industria". (Dario García. Sutimac Caracoli).

En el sector bancario, aunque las cosas no son tan claras, existe, sin embargo mucho optimismo y resolución.

Hasta el año 60 funciona una sola organización sindical en el sector, la ACEB como sindicato de industria, pero en la práctica nunca funcionó como tal sino como si fuera de base. No obstante, en los años 60 y la mitad de los 70 la patronal impone el paralelismo sindical auspiciando la formación de sindicatos de base, que dividen y debilitan la acción organizada de los trabajadores del sector.

En Julio de 1966 cinco sindicatos del sector citan a un encuentro donde se constituye FENASIBANCOL, que se afilia a la UTC. Sin embargo, esta federación permanece prácticamente inactiva durante 9 años: otro aparato que le montan a los trabajadores para controlarlo y para aportar votos. A partir de 1981, con otra gente, se reactiva Fenansibancol pero sólo en el 85 logra coordinar la negociación, a un mismo tiempo, de siete pliegos de

peticiones en distintas empresas.

En 1987 Fenasibancol propone la negociación de un pliego único, pero ésta propuesta fracasa por la división en que se encuentran los trabajadores del sector: se puede decir que por cada banco existe un sindicato y existen además tres sindicatos de industria en el sector: ACEB, UNEB y SINTRASEC.

Sin embargo, hoy día se viene abriendo con fuerza una propuesta de construir un sindicato único de industria, propuestas en la que coinciden varios sectores presentes en el sector, que, incluso, ya la ha definido los pasos: Constitución del sindicato con el 30% de los afiliados de cada sindicato de base; acompañar las negociaciones de los sindicatos de base; desaparición paulatina de éstos y adopción de un programa de lucha, que contemple, entre otras cosas, la adopción de una política alternativa para el manejo del sector financiero de nuestro país.

Otras experiencias en el desarrollo del sindicalismo por rama de industria están presentes entre los trabajadores de la alimentación, de la industria química, de la metalmecánica y metalúrgica y a nivel de empresas o grupos de empresas que son de un sólo dueño o de un mismo grupo económico. Tales experiencias se han venido dando a través de sindicatos de industria - caso Sintraine o Sinaltrainal - o a través de federaciones por rama - caso Fentrametal o Ultramicol - o a través de coordinadoras de sindicatos de un mismo grupo económico - como la que se formará efímeramente entre los sindicatos del grupo Coltejer durante la huelga de Polímeros en 1979 -. Sin embargo, tales experiencias no han significado un real desarrollo del sindicalismo por rama de industria pues, o llevan mucho años funcionando como sindicatos de base sin avanzar siquiera en la coordinación de la presentación de los diferentes pliegos de peticiones, o ni siquiera se plantean esto último como es el caso de algunas federaciones de rama, que aunque albergan en su seno tantos sindicatos de industria como a sindicatos de base, no hace nada para fusionar todos los sindicatos en el de industria, ni tienen la iniciativa de coordinar los pliegos de peticiones: se quedan ahí, como aparatos recibiendo cuotas; como organismos que a través de la pobre asesoría que ofrecen se aseguran el control de una importante masa de trabajadores y de directos sindicales.

DOS EXPERIENCIAS FUNDAMENTALES.

Sinaltrainagro entre los bananeros y Sintrahospitalarios en Santander se constituyen en las experiencias tal vez más avanzadas que tengamos actualmente de sindicalismo de industria.

Sintrahospitalarios se creó en 1970, pero como lo dice Juan Bonilla, directivo del sector, relatando su experiencia en un seminario del IPC, "en últimas no era un sindicato de industria sino una federación de tres sindicatos de base, que funcionan cada uno con autonomía propia, política propia y objetivos propios".

Sin embargo, a partir de 1979 empieza la primera etapa real de centralización cuando desataron un paro en 9 hospitales que duró un mes y al cabo de los cuales obtienen como resultado 9 diferentes convenciones colectivas, una para cada hospital. Hasta aquí las diferencias en los derechos adquiridos, el tamaño y ubicación de las empresas, el tamaño y la tradición de los sindicatos y el temor a perder lo que se tenía, se habían

erigido en obstáculos al efectivo funcionamiento del sindicato de industria como tal. Cuatro años les tomó la discusión de estos aspectos, hasta que, finalmente, acuerdan y definen los pasos de la centralización definitiva: Los hospitales con más derechos no presentan nuevos derechos, los demás buscan nivelarlos; se presentan tres tipos de pliegos: uno para el más avanzado, otro para cinco hospitales que ya tenían convención y uno más para los hospitales nuevos. Al fin, en 1982 consiguen el objetivo del sindicato de industria: presentar un pliego único para todos el sector hospitalario de Santander. El objetivo era, en las propias palabras de Juan Bonilla: "unificar las condiciones de vida y de trabajo, si unificamos las condiciones podemos unificar la clase obrera". Y él mismo agrega acerca de la importancia del sindicato y la negociación por rama de industria: "Los derechos de los trabajadores de una empresa llegan hasta un grado que no es posible superar hasta que no halla un torrente social de los trabajadores de ese mismo sector que haga posible avanzar". (IPC. Materiales de trabajo #8 1987).

Por su parte, la experiencia de Sinaltrainagro es más corta pero igual de aleccionadora: Sinaltrainagro resurge como consecuencia de la pérdida de las personerías jurídicas de Sintrabanano y de Sintagro por su participación en el paro del 28 de Octubre del año pasado. Las circunstancias obligaron a dos sectores políticos que ya venían trabajando en unidad de acción en la zona y dentro de la misma CUT, ha revivir un único sindicato de industria que permitiera agrupar a todo el proletariado bananero de la zona de Urabá. Lo importante fue que la nueva organización, apoyados en la enorme conciencia de clase que caracteriza a los trabajadores bananeros y en su gran capacidad de lucha, continuó la política que dos años antes había iniciado Sintagro: buscar la negociación de un pliego único para todos los trabajadores bananeros.

En efecto, hace dos años (1987) cuando se inició la negociación colectiva de las condiciones de trabajo en más de 150 fincas bananeras, Sintagro obligó al gobierno y al gremio de los bananeros representado por AUGURA, a suscribir un acuerdo que se llamó "Convenio sobre Parámetros Generales" y que incluyó asuntos tales como EDUCACION, VIVIENDA, sistema de contratación, salario mínimo para la zona y jornada de trabajo, que debían ser aplicados en todas la fincas, independiente del acuerdo convencional que luego se suscribiera en cada una de ellas. Con ello Sintagro abrió el camino a la contratación colectiva por rama de industria, no importa que no existiera legislación al respecto: por la vía de los hechos, de la acción de masas de las organizaciones, la única vía efectiva para lograr luego una legislación más amplia en este terreno. Esta vez Sinaltrainagro no elaboró pliegos de peticiones para cada una de las fincas, ni tampoco tomó la iniciativa de presentar otro convenio sobre parámetros generales; no, fue mucho más allá: por encima de las condiciones de represión y de violencia que imperan en la zona le presentó un pliego único a Augura, la organización que representa al gremio de los patronos bananeros.

3. LOS PROBLEMAS A RESOLVER.

En 1984, cuando se realizó el último censo sindical, existían en el país un total de 2.172 organizaciones sindicales. De estas, tan sólo 151 era organizaciones por rama de industria y agrupaban apenas el 14% del total de los afiliados. Sin embargo, tan sólo 4 organizaciones - FENALTRASE, FECODE, SINTRAHOSPITALARIOS y SINTAGRO - habían logrado funcionar como

tales, es decir, como sindicatos de industria, coordinando y encarando una negociación para toda la rama. El resto han funcionado y continúan haciéndolo como si fueran sindicatos de base.

En efecto, el reducido número de organizaciones sindicales por rama de industria y el hecho de que funcionen como si fueran sindicatos de bases tiene sus razones en varios factores:

1. En Colombia no existe legislación laboral que posibilite el funcionamiento como tal de los sindicatos de industria. Aunque la ley les reconoce el derecho a su existencia legal - al lado de los de base, gremio y oficios varios - otorgó sin embargo, todo el privilegio a los sindicatos de base, que siguen siendo el eje de la legislación que regula el derecho colectivo. Marcel Silva, en material de trabajo titulado "Tesis sobre la estructura sindical colombiana y el derecho de asociación y contratación colectiva y huelga", ha reunido los obstáculos legales que impiden el desarrollo del sindicalismo por rama de industria:

- "Prohibición del paralelismo sindical. La ley prohíbe el funcionamiento de más de un sindicatos de base en cada empresa, pudiendo operar en una empresa varios sindicatos de industria y de gremio... (lo que) significa un reforzamiento del de base y un debilitamiento del de industria".
- "La adopción de pliegos de peticiones. Como la adopción de los pliegos de peticiones es facultad exclusiva de la Asamblea General,... en un sindicato de industria actual que tenga trabajadores afiliados a muchas empresas, la aprobación de tantos pliegos se hace dificultosa. Por el número de delegados es imposible reunir la Asamblea constante y permanentemente como si puede hacer un sindicato de base".
- "La designación de negociadores. Como según la ley los negociadores del pliego de peticiones deben ser trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, es completamente imposible que el sindicato de industria nombre una sola comisión negociadora de varios pliegos de peticiones".
- "La negociación del pliego de peticiones... (la ley) no permite presentar un solo pliego de peticiones a todo los patronos de la misma rama industrial. Pero es también muy difícil presentar pliegos distintos a cada patrono y coordinar las negociaciones, para mantener al menos una sola conducta y manejo en cada mesa de negociación... (por el hecho de que) en cada empresa operan convenciones que vencen en diferentes años, meses y días. "La declaratoria de la huelga. (El hecho que) la huelga debe votarse dentro de los diez días siguientes a la terminación de la etapa de medición, pero debe avisarse sobre su realización al Ministerio del Trabajo con cinco días de anticipación agrava aún más el funcionamiento eficaz de los sindicatos de industria".

Estas limitaciones de orden legal, que convierten a los sindicatos de industria en un remedio de los que verdaderamente deberían ser, significan una trampa que ha impedido el mayor desarrollo de nuestro movimiento sindical y que ha incidido, entre otras cosas, a su débil presencia en el movimiento sindical. ^{en la vida de la nación} se le encerró en los estrechos muros de la fábrica, se le impidió pensar en los problemas del desarrollo del país, en las alternativas de crecimiento y desarrollo industrial se le atrapó en la lucha reivindicativa económica, en donde, finalmente, sus aspiraciones rebotan ante el duro muro de la resistencia patronal que, conjuntamente con el gobierno, define los topes y límites de la contratación, límites que la estrecha estructura del sindicalismo de base es incapaz de superar: en efecto, los estudios que se han venido haciendo sobre la naturaleza y

alcances de la contratación colectiva en Colombia, revelan hasta que punto la lucha sindical ha quedado limitada a defender lo que tiene, sin que se amplíen los términos de la contratación colectiva y sin que aparezca nuevos y significativos derechos en los contratos colectivos de trabajo.

La inexistencia de una legislación que regule el pleno derecho al sindicalismo de industria y que garantice la completa libertad sindical, tal cual lo recogen los convenios 87 y 98 de la OIT, constituye uno de los mayores problemas que debe encarar nuestro movimiento sindical; y el problema radica, por un lado, en la composición del parlamento colombiano, conformado en su abrumadora mayoría por representantes de las clases dominantes, por voceros de los gremios patronales, por personas que tienen una concepción de la vida atrasada y autoritaria; personas que por lo mismo, no están interesadas, y así lo han demostrado toda la vida, en que haya un progreso en las leyes y en las legislaciones que signifiquen una ampliación de los espacios de vida y de participación democrática. Pero por otro lado, está la propia incapacidad de nuestro movimiento sindical para encarar una amplia movilización de todas sus fuerzas exigiendo y obligando a que se adopte una legislación laboral moderna y democrática y, al lado de esto, la falta de voluntad de muchos de los dirigentes sindicales, "grandes" y medianos, que están conformes con la actual legislación laboral que tenemos porque ella les asegura los pobres "privilegios" de poder y de control de que gozan hoy día usufructuando el atraso de nuestro sindicalismo.

2. Aquí entramos en la materia del segundo factor que entraba al desarrollo de nuestro movimiento sindical: la actitud de los dirigentes sindicales. La estructura cerrada, estrecha, de base que tiene nuestro movimiento sindical produjo un efecto de "feudalización" de los directivos sindicales: cada cual se sintió dueño de una pequeña parcela, alrededor de la cual se desató una lucha de poderes, de influencias, de transacciones, de clientelas. Toda la ética burguesa y dominante reflejada allí y vivida por los elementos de las clases subordinadas que asumen la dirección de las organizaciones de los trabajadores y que adoptan esa misma ética autoritaria y negativa, donde la única opción que se les deja a las base es la de obedecer, la de aceptar órdenes en un proceso donde la democracia está negada o tergiversada por procedimientos de delegación de poderes o por la simple maniobra que se apoya en el atraso y en la ignorancia de las gentes; esto para el caso de las organizaciones sindicales dominadas por pequeños caudillos o gamonales sindicales, o por camarillas que tienen una conciencia subalterna. Porque en el caso de la llamada "izquierda" los métodos no son muy distintos: aquí el interés de un grupo o de un partido reemplaza el interés de una camarilla o de un burócrata: la organización sindical también se cierra, sólo se permite una opinión, la dominante en la junta directiva, cualquier otra iniciativa es ahogada autoritariamente y calificada de divisionista y "sospechosa": lo importante es mantener el control del "aparato". Y estos mismos estilos y procedimientos son trasladados a otras formas organizativas como las de segundo y tercer grado: aquí las alianzas son más amplias, pero el espíritu cerrado, sectario y autoritario que sigue dominando es el mismo: toda la desnaturalización que se produce en los sindicatos de base se traslada allí a gran escala.

3. Más de 50 años de historia de sindicalismo de base nos han creado otra limitación: la estrechez de miras. No vemos más allá de la fábrica, todo

nuestro espacio vital, toda la capacidad de acción, de crítica se quedó atrapada allí. Y ni siquiera allí, en ese pequeño espacio que resume y contiene todas las manifestaciones y tendencias de la dominación del capital, esa acción y esa crítica se han traducido en hechos subversivos y alternativos al orden dominante. Atrapados en la lucha salarial o en las reclamaciones por mejores condiciones de trabajo, nos hemos olvidado de que la fábrica apenas es un organismo muy pequeño de todo un sistema que la regula y determina; no hemos comprendido que por fuera de ella existen otras fuerzas que se le imponen. Esta incapacidad de ver las cosas más profundamente ha conducido a que nuestro movimiento sindical no sea un actor principalísimo de los procesos sociales, actuando, en este terreno, como masa subordinada de los partidos y de las clases dominantes. Nada le debería ser ajeno al movimiento sindical y sin embargo, casi todo lo es: el funcionamiento del Estado y sus políticas económicas; la cultura, las relaciones internacionales; los problemas agrarios, la industrialización, los cambios tecnológicos y su incidencia en la organización del trabajo, etc. No negamos que alguna referencia a muchas de estas cosas hacen los sindicatos en sus congresos y en sus plataformas de lucha. Pero tal cosa no pasa de ser puro discurso, nada que cambie la rutina y la dinámica diaria de la vida sindical, la que, en última instancia, está reducida a la lucha por la contratación colectiva en la fábrica o en los diferentes lugares de trabajo.

4. Otros aspectos que pesan negativamente sobre la posibilidad de desarrollar el sindicalismo de industria son los siguientes:

- Existe un manejo y una noción del tiempo que representan un obstáculo al desarrollo del sindicalismo de industria: cualquier decisión hacia adelante implica gastar años en discusiones obvias, sobre las que todo el mundo, en principio, está de acuerdo: como la de unificar las luchas o la de resolver si se presenta un pliego único. Aquí el obstáculo nace de la resistencia de las propias dirigencias sindicales que se niegan a transformar la actividad rutinaria y estrecha que mantienen.
- Las costumbres que imperan en el manejo de los sindicatos es otro obstáculo evidente: Todos están enseñados a manejar su sindicato, a resolver los asuntos con "su" propia base, entre "su" propia gente, a "las elecciones rápidas y repetidas". Para quienes así actúan les parece que es mejor "negociar directamente con el patrono y ojalá sin ninguna intervención del Estado, por que el problema es más pequeño y el patrono puede resolverlo".
- Los bienes de las organizaciones, sus fondos, los permisos sindicales, todas esas cosas que adoran los burócratas, se constituyen también en otro obstáculo, por que las ven como un fin en si mismas para usufructuarlas en provecho personal, no como medios para instrumentar la acción sindical y para promover la más amplia participación de las bases.

UNA PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO DE INDUSTRIA.

Si le preguntáramos a cualquier trabajador de base si está o no de acuerdo con la centralización sindical por rama de industria y de adelantar una acción que afecte renglones enteros de la economía, su respuesta inmediata sería positiva. Es la respuesta más obvia que puede esperarse, como obvia es también la necesidad de potenciar la fuerza de los trabajadores mediante su unidad a través de las diferentes ramas de industria o de actividad. La resistencia a este necesario proceso unitario proviene sólo de tres

sectores: El Estado y los capitalistas a quienes no les conviene que los trabajadores construyamos grandes organizaciones por ramas de industria; y muchos directivos sindicales que sólo les interesa su poder - o el de su grupo -, el control de que ejercen hoy sobre las organizaciones sindicales de los trabajadores y su conciencia, por las gabelas y ventajas que obtienen de ese control y de ese poder.

Frente a esta oposición es necesario empezar a desarrollar la iniciativa de unificar por rama de industria o de actividad a través de los siguientes procesos:

a. Al interior de la CUT hay que unificar las diferentes federaciones por rama en una por cada sector de industria, y afiliar a ellas los sindicatos de base o de industria que les sean afines. Este constituye el primer paso a dar a fin de superar el paralelismo sindical y la competencia que muchas veces se genera entre sindicatos de una misma clase o en un mismo sector; constituye además, una variante ante la inexistencia de una legislación que posibilite el pleno funcionamiento de los sindicatos de industria, pues, como sabemos, los sindicatos de industria legalmente no pueden presentar pliegos únicos, y en cambio, la legislación actual les ha dejado a las federaciones alguna oportunidad de hacerlo.

b. Los estatutos de estas federaciones, así como de todos los sindicatos que funcionen sobre la base de subdirectivas y seccionales, deberán ser modificados para permitirle a las bases la elección directa, secreta y en todos los lugares de trabajo, de las direcciones nacionales y/o locales, mecanismo que permite su mayor participación en la elección y control de los organismos de dirección, fenómeno que hoy no ocurre porque estas delegan su poder - como entregando un cheque en blanco - a los delegados que asisten a los congresos y asambleas nacionales o locales. De igual manera, este procedimiento deberá obligar a que quienes aspiran a la dirección de los distintos organismos de dirección, lo hagan de manera abierta y pública, exponiendo cuál es el programa que se proponen poner en marcha una vez sean elegidos. Se trata, en lo fundamental, de ampliar un espacio de gestión y de participación democrática de las bases, proceso mediante el cual, a su vez, se estimula la voluntad de los trabajadores para que amplíen los demás espacios de participación y de gestión democrática que rodean la vida cotidiana y del trabajo.

c. Dentro de la reforma de los estatutos de las federaciones por rama, también debe incluirse la obligatoria supresión de sí mismas cuando haya madurado el proceso que permita el funcionamiento de sindicatos únicos por rama de industria a nivel nacional, así como los mecanismos que conduzcan hacia este objetivo.

d. De inmediato es preciso organizar todo un proceso de coordinación de la acción de las diferentes organizaciones que conforman las federaciones por rama y que conduzcan, primero hacia la coordinación de las luchas en el sector y luego hacia la unidad completa y al pliego único. Este objetivo supone superar el estrecho y rutinario trabajo que tradicionalmente mantienen el sindicalismo a todo nivel, para emprender otro que aboque los siguientes objetivos:

- El estudio de las características del sector: número de empresas, tamaño de las empresas, producción bruta, valor agregado, ganancia y tasa de

ganancia en el sector y los subsectores, importancia económica del sector, participación en el producto interno bruto PIB.

- Trabajadores ocupados, distribución de los trabajadores ocupados, y distribución de los trabajadores según el tamaño de las empresas.
- Características sociales y laborales, niveles de remuneración, conquistas convencionales, clases y categorías de trabajadores.
- Estructura de costos en el sector y en los subsectores.
- Políticas de los gremios y del Estado para el sector.
- Procesos de modernización o de reconversión industrial y su influencia en el empleo y la calidad del empleo en el sector.
- Actitud ante los instrumentos de concertación y propuestas de los trabajadores.
- Gestión administrativa empresarial.
- Condiciones de trabajo: espacio, salud, jornada de trabajo, intensidad y ritmo de trabajo, autonomía, control disciplinario.
- Naturaleza, objeto, calidad y finalidad del trabajo.
- El contexto político, económico y social.

e. Cambiar la vida y las relaciones internas al interior de las organizaciones sindicales. Si queremos un sindicalismo más fuerte y más incidente en la vida de la sociedad no es sólo para reivindicar mejores condiciones de vida y de trabajo. Como dice Herbert De Souza "lo máximo que el capitalismo puede hacer es abrirse un poco para incluir en su "pacto" a algunos sectores de asalariados y de pequeños productores rurales que no encuentran espacio en ese capitalismo altamente tecnificado y centralizado del norte que se instaló en el sur. Por más que quiere, el capitalismo no tiene lugar para el reto a no ser en el discurso. Y no tiene lugar porque el capitalismo no tiene como objetivo resolver los problemas de las personas sino los de sí mismo. La "economía" para el capitalismo es un mundo autolimitado a su propio universo como capital, el resto no existe". Si así lo entendemos a así lo aceptamos, nuestro proceso organizativo apunta a cambiar la vida, a oponer otra alternativa de vida, democrática, a la excluyente y limitada que nos impone el capitalismo. Y ello supone que esta nueva vida que queremos debemos empezarla a vivir desde ahora al interior de nuestras organizaciones sindicales y gremiales, es lo que nos daría autoridad para reclamarla en el resto de la sociedad. Esto significa cuestionar los modos de vida que tenemos, la ética que tenemos, la cultura que vivimos y poner en marcha unas relaciones nuevas entre los hombres basadas en la democracia, el respeto a las diferencias y la completa armonía con la naturaleza y el cosmos; se trata en definitiva, de poner en marcha una nueva civilización.

f. Conformar un comité o centro de trabajo de investigaciones científicas y sociales que sustenten y alimenten con el conocimiento la actividad de las organizaciones sindicales.