

**REVISTA  
DE LA**

 **ens**

**Nº 23 NOVIEMBRE 1991**

**LA CRISIS DEL SINDICALISMO**

---

**LA CUT, CINCO AÑOS DESPUES**

---



## CONTENIDO

# REVISTA DE LA

# ENS

TARIFA POSTAL REDUCIDA

Nº 1114 DE ADPOSTAL

Nº 23 Noviembre 1991

Precio \$600

Resolución Nº 0621  
del 24 de marzo de 1988  
del Ministerio de Gobierno

Director:

Jorge Giraldo

Consejo Editorial:

Héctor Vásquez

Jairo Ruiz

Jorge Giraldo

Norberto Ríos

Director ENS:

Norberto Ríos Navarro

Calle 54 Nº 54-74

Tels.: 242 54 37 - 231 68 42

Apartado Aéreo 12175

Medellín

La Revista de la ENS  
es un órgano de difusión  
institucional que admite

opiniones y aportes  
de responsabilidad  
de cada autor.

Esperamos  
su colaboración.

**1** EDITORIAL  
La vida y la esperanza

---

**2** COYUNTURA LABORAL  
La CUT, cinco años después . . . . . 2  
Actividad sindical en Antioquia 1990 . . . . . 7

---

**11** TEMAS  
Viva la Ciudadanía

---

**12** INFORME CENTRAL  
LA CRISIS DEL SINDICALISMO  
La crisis sindical . . . . . 13  
Redefinir la identidad sindical . . . . . 17  
Marco Raúl Mejía  
"Desentrañar las nuevas relaciones sociales" . . . . . 22  
Fábrica, violencia y democracia . . . . . 25  
Problemas de la negociación colectiva . . . . . 28

---

**31** ECONOMIA LABORAL  
Canasta familiar y salarios

---

**34** CULTURA  
María Cano en el cine  
Crónica de una utopía

---

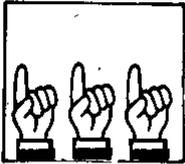
**37** VIDA DE LA ESCUELA  
Siete años de la Revista de la ENS

---

Foto Carátula: Christian Vogt

Ilustraciones: Max Ernst (1891-1991)

Fotografías: Jairo Ruiz



## editorial

No esta.

# LA VIDA Y LA ESPERANZA

*Pocos esperaban, cosa natural en este país donde la ingenuidad política escasea, que el simple acto de promulgación de la Nueva Constitución fuera suficiente para empezar a ver los cambios que originaría el rumbo señalado por la Asamblea Nacional Constituyente.*

*Sin embargo, las reiteradas invocaciones presidenciales al futuro y las eufóricas declaraciones de Gaviria saludando la carta como "caja de herramientas" para el país, constituían un buen presagio. Al menos se podía esperar un trabajo inmediato del gobierno y la comisión legislativa para organizar la puesta en marcha de la Constitución.*

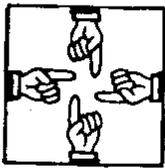
*El ánimo no es el mismo cien días después de ese acto solemne del 4 de julio (con Mestas incluido) y a unas cuantas horas de la elección de congresistas, cuando cerramos esta edición.*

*Ciertamente el gobierno ha estado muy activo y presto frente a todas las cosas del acontecer nacional, pero para su trabajo ha recurrido no a la nueva caja de herramientas de 1991 sino a la herrumbrosa ferretería construída en siglo y medio de autoritarismo.*

*Se han convertido, pues, en legislación permanente las normas draconianas establecidas en los estatutos "antiterroristas" y se renovó el impuesto de guerra. El tratamiento de la protesta social durante el año, donde no han faltado muertos en ninguna lucha cívica, no parece ser el último coletazo del pasado. El espantoso crecimiento de las violaciones a los derechos humanos han tenido una constatación valerosa del Procurador y nada más. Y, que pena decirlo, las medidas oficiales frente al paro estatal del 17 de octubre son tan dictatoriales y vergonzosas como las de cualquier Turbay Ayala.*

*Hemos de rebuscar mucho para encontrar nuevos motivos de optimismo y para no acabar lamentándonos con Homero Manzi quien se dolía en un tango: "la vida puede más que la esperanza".*





# coyuntura laboral

Con Jorge Carrillo

Si esta

## La CUT, cinco años después

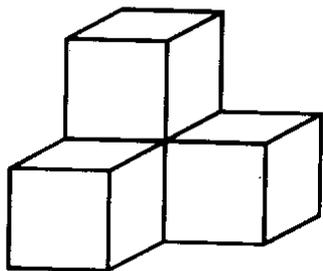
Hace cinco años se fundó la Central Unitaria de Trabajadores, lo que constituyó un hecho trascendental para el sindicalismo colombiano; se daba salida a una lucha antigua por la unidad y se consolidaba una central de innegable representatividad y base social.

Seguramente quienes estuvimos en ese congreso fundacional entre el 16 y el 18 de noviembre de 1986, augurábamos un futuro promisorio para nuestro sindicalismo, quizá soslayando un poco las dimensiones de la crisis del país en todos los aspectos.

Hoy, después de un lustro, tenemos la oportunidad de dialogar con el Presidente de la CUT y encontrar algunas observaciones autocríticas, pero ante todo una gran confianza en el fortalecimiento del sindicalismo y en su aporte para la solución de los problemas colombianos. Jorge Carrillo se muestra pasmosamente seguro cuando critica las políticas gubernamentales y la ola neoliberal que se da en América Latina, y muy enfático cuando reafirma la propuesta del **sindicalismo sociopolítico** como alternativa para el movimiento sindical del continente.

### *¿Cuál es su opinión sobre la política económica del gobierno?*

Nosotros estamos en contra de la política económica del actual gobierno y que viene desde gobiernos anteriores. Estamos en contra de la privatización de empresas del Estado vitales para la comunidad; contra la privatización de los servicios públicos, de la seguridad social; en contra de entregar activos que son patrimonio del país como pago de la deuda externa. No se concibe que empresas que son fruto del esfuerzo de generaciones de colombianos, ahora se entreguen al capital extranjero, como se plantea en el caso del sector eléctrico. No compartimos la política del desarrollo hacia afuera; una nación que descuida el mercado interno se está suicidando, porque todo el esquema de la política de exportaciones está basado en una sola cosa: que nos compren. ¿Y qué pasa si no nos compran, como puede ocurrir, y los que nos compran son grandes monopolios que fijan los precios a su amañío?



***¿Cuál va a ser el efecto de esta política económica para los trabajadores y asalariados de este país?***

Esta política económica tiende a concentrar aún más el capital en pocas manos, a fortalecer el sector financiero y a favorecer a las multinacionales. Ya el comercio mundial lo manejan en un 50% las multinacionales. Qué posibilidades tiene un pequeño o mediano industrial colombiano de poner un bien en un mercado, frente a una multinacional que está destinando billones de dólares para investigación y nuevas tecnologías. Entonces, esto de la apertura económica servirá solamente para que nos inunden de los productos que se fabrican en los países desarrollados y lo nuestro queda en veremos.

Nosotros no podemos competir con los países desarrollados por las siguientes razones: mientras en Colombia tenemos ferrocarriles que andan a 14 kilómetros por hora, en los Estados Unidos andan a 40; mientras tenemos carreteras por donde transitan carros a 35 kilómetros por hora, allá andan a 80; Estados Unidos no tiene problema de devaluación de la moneda y nosotros sí; no tiene las tasas de interés tan altas como las que nosotros tenemos; entonces, ¿cómo vamos a competir de igual a igual con ellos?

Pues se van a cerrar nuestras fábricas, crecerá el desempleo. Es una política que deprime los ingresos de los trabajadores y por consiguiente deprime el mercado interno, e igualmente limita el acceso a la educación, la salud y la vivienda por la privatización de estos servicios.

***¿Pasando a otro tema, cuál es su opinión sobre la nueva realidad política colombiana?***

Todavía la mayoría del pueblo está buscando una salida política. La abstención que se registró en la elecciones del 70% ó 75% está indicando que no hay credibilidad en las opciones que se le presentan. Todavía el pueblo no ha entendido el valor de la participación de los cambios que se han presentado. Yo diría que realmente el resultado electoral es el fracaso de los partidos políticos, llámense tradicionales o no, y que la abstención también puede haber sido el resultado del rechazo de la población a la situación social que está viviendo.

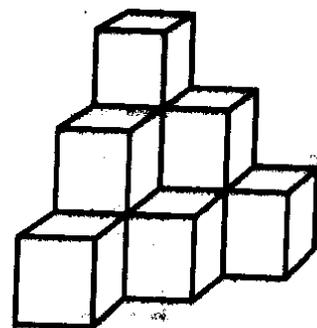
***¿Las nuevas fuerzas políticas que hay en el escenario son algún indicativo de esperanza, de renovación y de confianza?***

Las nuevas fuerzas políticas, pues, ¿cuáles son? No son ni tan nuevas. En el Movimiento de Salvación Nacional hay políticos muy conocidos por la opinión pública colombiana que aparecen como una nueva fuerza. La Nueva Fuerza Democrática de Andrés Pastrana es el mismo Partido Conservador. Y la Alianza Democrática M-19 en mi concepto dilapidó una gran oportunidad que el pueblo le dió, puede que esté equivocado en esa apreciación, pero no tiene credibilidad por parte de la gente debido a las alianzas electoreras que hizo a última hora, involucrando en sus listas a representantes del gran capital y a gente que no tiene nada que ver con los movimientos sociales; todos pensamos que la Alianza Democrática M-19 tendría como base fundamental a las organizaciones sociales.

Tiene que nacer una fuerza política que combata las políticas neoliberales y presente un proyecto que sea alternativo al que se está aplicando en el país.

***¿Cómo observa el ambiente de concertación hoy con el gobierno y con los patronos?***

Es que el gobierno no cree en la concertación porque quiere imponer su política, ese es su gran problema. Por ejemplo, no ha llamado ni a los empresarios ni a los trabajadores para que concertemos cuál es la apertura que le conviene al



país y esa sería una solución. Eso sacó adelante a Francia después de la II Guerra Mundial, a Corea después de la guerra del año 50, a España.

La CUT en su última Junta Nacional aprobó la movilización de los trabajadores para la concertación, no para la confrontación que es lo que el gobierno quiere, para en esa confrontación arrebatarse a los trabajadores lo poco que todavía tienen. Hemos dicho, concertemos la política social que le conviene al país, hagamos nuestro propio modelo de seguridad social, concertemos el Estatuto del Trabajo para presentar al Congreso un proyecto de ley viable, concretemos la comisión permanente para la solución de conflictos y para la política salarial.

***¿A propósito de concertación, cuál es el espíritu que anima a la Comisión de Seguridad Social y qué resultados ha obtenido hasta ahora?***

En la seguridad social no hay tampoco posibilidades de concertar, porque el gobierno ya tiene determinada una política, y todo este escándalo que se ha hecho en materia de seguridad social es para crear los fondos privados de pensiones, cambiar el sistema de reparto por el de los fondos privados de pensiones. No podemos aceptar que sea el trabajador con su ahorro el que se proporcione su pensión, porque el otro sistema es más justo y solidario, en el que todos aportamos para la pensión de todos. ¿Qué pasaría si se quiebran esos fondos? Esos fondos están unidos a las tasas de interés y si se quiebra un fondo de esos, se estaría perdiendo el ahorro de toda una generación.

Nosotros decimos, la seguridad social debe ser cubierta con aportes de los empresarios, los trabajadores y del gobierno. ¿Por qué no volver al origen del Seguro Social, que en su comienzo tuvo como base fundamental el aporte tripartito?

***¿Cuál es su opinión sobre la situación de los trabajadores, del sindicalismo, y las dinámicas de unificación?***

Todas estas situaciones deberían llevar a la unidad de los trabajadores no solamente en Colombia, en toda América Latina. Si el problema va a ser defendernos de las multinacionales, se abre paso la organización de sindicatos continentales.

Hay unos que creen que el sindicalismo debe desaparecer para que el trabajador indefenso se enfrente a la multinacional, o sea que haya una relación individual del trabajador con su empresa. Frente a esto se abre paso la unidad de los trabajadores, por ejemplo, por qué no puede haber un sindicato de trabajadores de la industria automotriz desde el Canadá hasta la Argentina, si son las mismas empresas. O de la industria farmacéutica o de los trabajadores del petróleo o de los trabajadores del carbón. Es la misma empresa la que explota

las minas de Nueva Jersey que las de El Cerrejón. Entonces, podría pensarse en cambiar los secretariados profesionales por sindicatos continentales.

Estas situaciones adversas obligan a pensar en la unidad, es muy bueno que se unan la CGT y la CTDC, como muy bueno sería unir la CUT y la CTC; ya no habría sino dos centrales y el segundo paso sería ya más fácil de darlo.

Pero a la par de que se ha llegado a esa unidad, también tenemos que cambiar nuestro discurso. Hay que ser voceros de los niños de 14 años que están trabajando sin ninguna protección, que en Colombia parece que son más de medio millón; de las mujeres que trabajan en sus casas haciendo artículos para grandes compañías sin ningún tipo de protección, que en Colombia deben ser algo así como un millón; de los que no tienen trabajo, de los sectores informales. Es decir, un sindicalismo de masas.

Eso es lo que denominamos un sindicalismo sociopolítico, que empiece a influir en la vida nacional, que el sindicalismo empiece a hablar un lenguaje no sólo para los sindicalizados sino para la comunidad en general, porque estamos siendo víctimas de una campaña permanente contra el sindicalismo.

Tenemos que idearnos otras formas de acción, de llegar a los trabajadores.

***¿Después de las derrotas que el gobierno ha infringido al movimiento sindical, cómo lo ve usted hoy y cuáles son sus perspectivas?***

Yo soy optimista a pesar de esas derrotas. También se las ha infringido el gobierno inglés al movimiento sindical, no es sólo un problema de Colombia. Pero las cosas tienden a cambiar; la señora Thatcher tuvo que irse para que no se cayera su partido, las políticas reaganianas pueden ser derrotadas en la próxima elección presidencial. No olvidemos que pueden haber cambios.

Esas derrotas han sido por la fuerza, pero también por errores del movimiento sindical. Por eso digo que hay que cambiar los métodos, las tácticas, hay que saber llegar a la gente, desarrollar grandes programas educativos, tener formadores de dirigentes sindicales, ir a los barrios, ir a la salida de los trabajadores en las fábricas, no podemos seguir esperando que vengan los trabajadores a las oficinas a ver si los organizamos. Hay que volver con humildad hacia los trabajadores, tenemos que convertirnos en misioneros descalzos, porque vamos a atravesar el desierto por lo menos durante cinco o seis años. Pero al final, el movimiento sindical va a ser una alternativa importante.

***¿A propósito del derrumbe de la Federación Sindical Mundial, cómo va a ser la estructura del sindicalismo internacional?***



Yo lo veo muy bien a través de CIOLS, diría que pronto va a ver una sola confederación mundial, y la CUT va a tener que pensar seriamente en su afiliación internacional; no podemos pregonar la unidad de todos los trabajadores aquí en Colombia pero no hacerlo a nivel mundial. Esto ya lo están discutiendo otras confederaciones que se han mantenido independientes en Uruguay, Brasil, Paraguay, Chile, que piensan eliminar de los estatutos las normas que les prohíben ser filiales de una confederación mundial.

Vamos a encontrar una organización internacional muy parecida a la CUT, con un amplio pluralismo político e ideológico. Es un momento interesante que refuerza la posición de la CUT, porque nosotros hace cinco años, sin prever lo que iba a ocurrir en el mundo, dimos un paso importante en el mismo sentido.

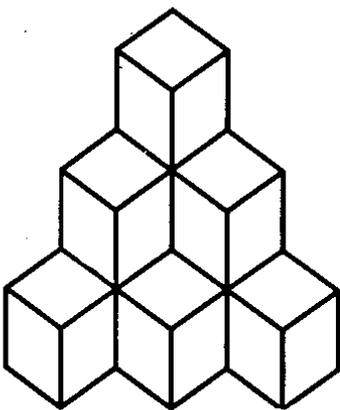
***Hay cierta parálisis de la CUT como producto de las discrepancias internas, ¿cómo ve el futuro de estas divergencias y la posibilidad de mayor dinamización de la central?***

Cuando nació la CUT, dijeron: "esa es una aventura que no va a durar tres meses". Los más optimistas le daban un año y vamos a cumplir cinco. Es posible que esas contradicciones hayan paralizado el accionar de la central obrera, como la ha paralizado la arremetida que ha habido contra la CUT. Grandes contradicciones, grandes crisis, pero superadas, de aquí en adelante ya nadie piensa que la CUT se termina y nos dedicaremos a desarrollar nuestro programa.

***Antes de constituirse la CUT, era muy poco probable la unificación de los distintos sectores sindicales de izquierda e impensable la unidad con los sectores afectos a los partidos tradicionales. Después de cinco años de convivencia, ¿cómo te has sentido?***

Bien, porque creo que los que estábamos ligados a los partidos tradicionales, hemos seguido un poco decepcionados de ellos, pero los que estaban ligados a los partidos de izquierda, lo están aún más. A mi me decían cuando organizamos la CUT, que era un iluso, que los comunistas me iban a tragar y se iban a quedar con todo. Y hoy habría que preguntarle a esa gente, cuáles comunistas, ¿es que eso existe como salida al problema económico, social y político?

Repito, la experiencia que he tenido en la CUT es muy importante porque la unidad se ha dado como un proceso de educación entre nosotros mismos, para aceptar que no tenemos la verdad revelada, que otros tienen también razón en sus planteamientos.



*El siguiente análisis hace parte de la tesis elaborada por estudiantes de la Universidad Autónoma Latinoamericana "Actividad sindical en Antioquia 1990", con la asesoría del investigador de la Escuela Nacional Sindical Iván Darío Osorio.*

# ACTIVIDAD SINDICAL EN ANTIOQUIA 1990

**LUZ AYDEE ZULETA  
JOHN JAIRO GOMEZ  
GLORIA BEATRIZ HENAO**

---

## **Contratos Colectivos: Convenciones y pactos**

Durante 1990 se registraron 180 contrataciones colectivas en Antioquia, 136 de ellas fueron convenciones colectivas o sea el 75.6% y 44 fueron pactos colectivos con el 24.4% del total.

Para 1989 se presentaron 313 contrataciones colectivas, distribuidas en 285 convenciones y 28 pactos, dándose un descenso para 1990 del 42%; ésta se explica por que en los años impares se pacta el grueso de las convenciones de la zona bananera de Urabá.

## **Tipo de contratación por división económica**

Las contrataciones colectivas para 1990 se concentraron básicamente en tres divisiones económicas: En la industria manufacturera se dan 84, siendo la de mayor dinámica económica y laboral; en ésta se destaca el sector de fabricación de textiles con 14 contrataciones colectivas, siendo la de Coltejer la empresa más importante entre las convenciones e Hilanderías S.A. en los pactos colectivos.

En la división económica número 1, agricultura, caza y pesca, se dan 51 contrataciones colectivas: 44 convenciones y 7 pactos. Dentro de las convenciones, 43 son de la zona bananera y 5 pactos corresponden también a esta zona.

La división económica 9 de servicios comunales, sociales y personales es la tercera que destacamos; allí se dan 26 contrataciones colectivas, 22 de ellas corresponden a municipios de Antioquia.

Comparando lo anterior con la actividad sindical de 1989 en las divisiones económicas tenemos que es similar su dinamismo ya que en la 1, agricultura, caza y pesca se dieron 182 contrataciones colectivas. En la 3, industria manufacturera, se dan 72 casos y en la división 9, servicios comunales, sociales y personales, se dieron 48 contrataciones colectivas.

## **Tipo de empresas en las contrataciones**

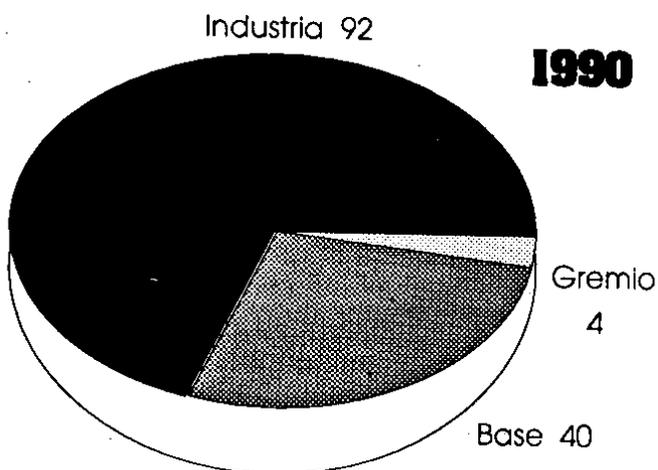
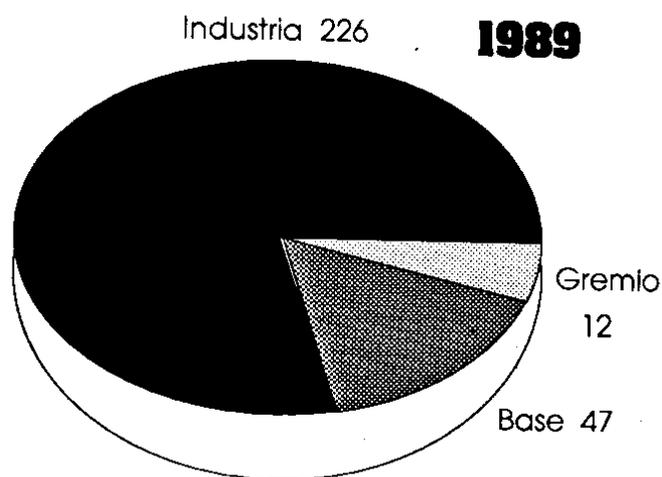
En 1990 las 180 empresas con contratación colectiva corresponden en su totalidad al tipo de empresa nacional. Las de mayor figuración tanto por el número de trabajadores como por sus beneficiados son en orden de importancia: Coltejer, Fabricato, Concreto, Municipio de Medellín, Interconexión Eléctrica S.A., Cía. Suamericana de Seguros S.A., Uniban y Mineros de Antioquia.

En 1989 fueron 313 empresas con contratación colectiva; 308 fueron de tipo nacional y 5 fueron de empresas mixtas: Sofasa, Basf-Química de Colombia, Enka de Colombia, Cristalería Peldar y Holasa.

## **Clase de empresa en las contrataciones**

Del total de 180 contrataciones colectivas firmadas en 1990, 154 empresas fueron privadas y 26 de carácter estatal.

## SINDICATOS EN CONVENCIÓNES COLECTIVAS CLASES DE SINDICATOS EN NEGOCIACIONES



De las 136 que firmaron convención, 110 fueron privadas con 37.085 trabajadores, y 26 fueron estatales con aproximadamente 6.505 trabajadores.

De los 44 pactos colectivos, 43 pertenecen al sector privado con 4.963 trabajadores y el restante es estatal -la empresa Interconexión Eléctrica S.A. con 1.383 trabajadores. Para 1989 de las 313 empresas, 287 son privadas y 26 de ellas estatales. De las 285 que firmaron convención, 259 fueron privadas y 26 estatales.

### Las convenciones colectivas de trabajo

Como se ha mencionado anteriormente para 1990 se firmaron 136 convenciones colectivas las cuales beneficiaron a 33.947 trabajadores de un total de 42.165 que laboran en las diferentes empresas. Los sindicalizados en estas convenciones fueron 22.541 trabajadores.

Para 1989 fueron firmadas 285 convenciones que beneficiaron a 48.928 de los 54.984 trabajadores que pertenecían a las diferentes empresas en donde se firmó; el número de sindicalizados en estas convenciones fue de 29.284 trabajadores. Este aumento como se mencionaba en un aparte anterior se debe fundamentalmente a que en dicho año se firmaron 182 convenciones en la zona bananera del Urabá antioqueño, la cual presenta un alto volumen de sindicalizados.

### Sindicatos en las convenciones colectivas

-Clase de sindicatos en las negociaciones

En las negociaciones de las 136 convenciones colectivas participaron activamente tres clases de organizaciones sindicales: la de industria con 92, la de base con 40 y la de gremios con 4 negociaciones.

Entre los de industria se destaca el Sindicato de Trabajadores del Agro-Sintragro-, afiliado regionalmente a la Federación Unitaria de Trabajadores de Antioquia-Fesutrán- y nacionalmente a la Central Unitaria de Trabajadores-CUT-, con 38 negociaciones. Le sigue el Sindicato de Trabajadores Oficiales de los Municipios de Antioquia-Sintraofam (Fesutrán-CUT) con 13 negociaciones.

En 1989 se observa un gran incremento en las 3 clases de sindicatos que negociaron; en el de industria se dan 226, en el de base 47 y en el de gremio 12.

Como se puede apreciar el tipo de organización que ha predominado en las negociaciones ha sido el de industria, lo que demuestra su eficacia en el logro de reivindicaciones no sólo económicas sino también laborales.

-Participación regional de sindicatos por federaciones

La mayor actividad sindical regional para 1990 la presenta Fesutrán, federación mayoritaria con 85 negocia-

ciones, demuestra una vez más que es la de mayor compromiso con los intereses de los trabajadores asalariados; en 1989 participó en 217 negociaciones.

Las demás presentan actitudes regulares: Los no confederados con 19 convenciones; la Unión de Trabajadores de Antioquia-Utrán con 12; la Unión Sindical Democrática-USD con 8; la Federación General de Trabajadores de Antioquia-Fgta con 6; la Federación Sindical de Trabajadores de Antioquia-Festrán con 4 y por último la Federación de Trabajadores Libres de Antioquia-Fetralán con 2 participaciones.

**-Participación nacional de sindicatos por confederación**

Para 1990 la CUT sigue siendo la de mayor incidencia en las negociaciones con 99; seguida por los sindicatos no confederados con 17; luego la Confederación de Trabajadores Democráticos de Colombia-CTDC con le sigue la Confederación General de Trabajadores-CGT con 5 y por último, la Confederación de Trabajadores de Colombia-CTC con 4.

Para 1989 la dinámica es mayor como consecuencia de las negociaciones de la zona de Urabá en donde la CUT consevó su hegemonía con 232 negociaciones; la CTDC con 22, los no confederados con 15 negociaciones; las demás aparecen con una participación minoritaria.

**Los pactos colectivos de trabajo**

En 1990 se firman 44 pactos colectivos que beneficiaron a 5.366 trabajadores de un total de 8.000; hay que resaltar que la mayoría de éstos se dan en empresas con un alto número de trabajadores, no entendiéndose tal situación puesto que existen las condiciones exigidas por parte del Ministerio de Trabajo para conformar diferentes formas organizativas.

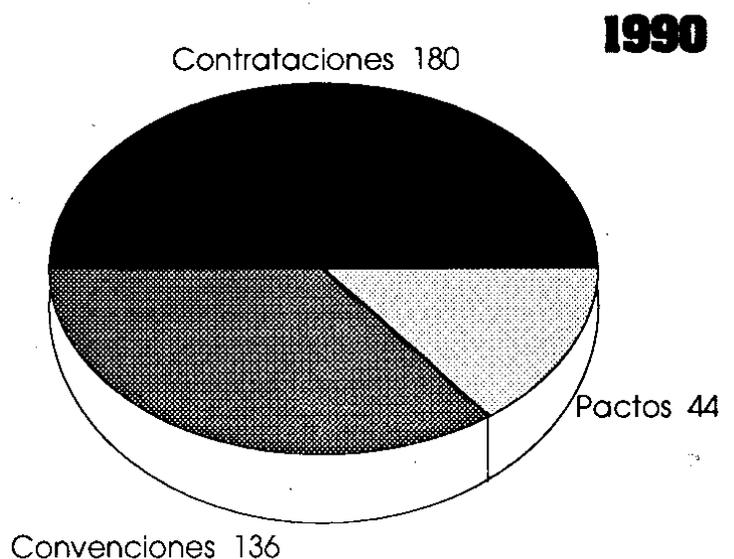
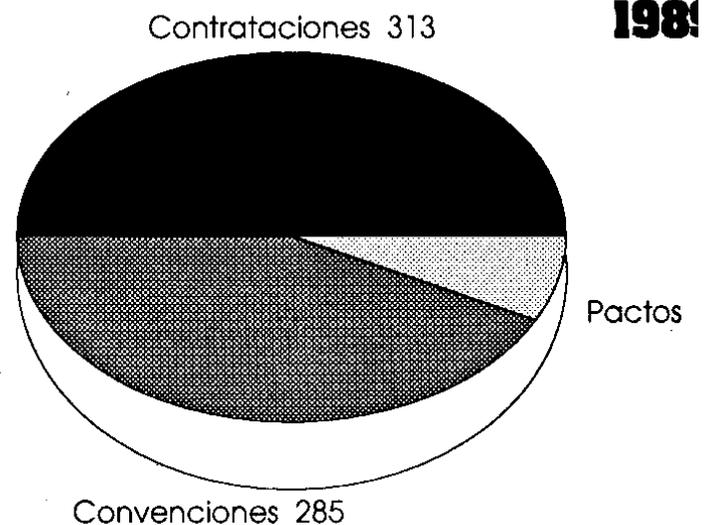
En 1989 fueron firmados 28 pactos beneficiando a 4.831 trabajadores de un total de 5.243; mientras que en 1988 fueron 49 pactos que beneficiaron a 7.892 trabajadores. Como se observa en los años pares se incrementa el número, en contraposición con las convenciones que por lo general son en años impares.

**Los Paros**

El año 1990 fue relativamente tranquilo en cuanto a paros se refiere. A principios de año se destacaron los paros bancarios de aproximadamente 40.000 empleados de los bancos Popular, Cafetero, BIC, Caja Agraria, B.C.H., Colombia, y Crédito y Comercio que exigían prontas soluciones favorables a sus pliegos petitorios presentados en diciembre de 1989.

Los maestros fueron los de mayor protagonismo en el transcurso del año; encabezados por Adida exigían pago de salarios, cancelación de cesantías, contra la Ley 29

**CONTRATACIONES COLECTIVAS CONVENCIONES Y PACTOS**



del 90, municipalización de la educación, contra los asesinatos de varios compañeros y por una solución efectiva ante las amenazas de que venían siendo objeto en todo el departamento.

Los juzgados, en cabeza de la Asociación nacional de funcionarios y empleados de la rama jurisdiccional -Asonal Judicial, exigían incrementos en sus salarios, auxilios para vivienda, protección ante la inseguridad reinante y por aspectos elementales pero no menos importantes como la "física falta de papel" para laborar.

Los bananeros pararon en varias ocasiones para protestar por los asesinatos de compañeros, por retenciones arbitrarias por parte del ejército.

Telecom en el último trimestre protagonizó varios ceses de actividades en contra del nuevo estatuto de telecomunicaciones expedido por el gobierno; lo mismo que contra la reforma administrativa y la privatización de la empresa.

Otros paros los encabezaron los trabajadores de Obras Públicas Departamentales, los trabajadores del Departamento de Antioquia, los del I.S.S., del Municipio de Chigorodó, los guardianes de la cárcel Bellavista, movimientos cívicos como lo del municipio de Segovia, etc.

### **Las Huelgas.**

En 1990 se dieron dos huelgas protagonizadas por los trabajadores de Cementos el Cairo y por los de la Industria Metalúrgica productora de Accesorios para Construcción S.A., Impac.

El 19 de diciembre de 1989, 450 trabajadores de la empresa Cementos el Cairo S.A. comenzaron una huelga que duraría 73 días luego de concluidas sin solución las etapas de arreglo directo y de mediación.

La empresa está ubicada entre los municipios de Abejorral, Montebello y Santa Bárbara; los trabajadores se encuentran organizados en dos sindicatos: el de industria, Sutimac, y el de base, Sindicato de Trabajadores de Cementos el Cairo-Sintracairo.

Esta huelga era la séptima que realizaban, fuera de innumerables paros realizados en contra de las violaciones colectivas, por el derecho a la vida, entre otros.

Los motivos fundamentales que llevaron a la realización de este movimiento se basaban en que las fórmulas presentadas por la empresa no satisfacían las necesidades básicas de los trabajadores. La escalada alcista de principio de año hizo más difícil la negociación y más aún con los reajustes salariales ordenados por el gobierno; también porque los aumentos eran inferiores a las otras cementeras; además los trabajadores no estaban dispuestos en ningún momento a someter su futuro al tribunal de arbitramento.

Después de varias reuniones entre empresa y trabajadores con la mediación del Ministerio de Trabajo se logró el 3 de marzo de 1990, luego de dos meses y medio de parálisis, llegan a un acuerdo en donde se consiguen importantes conquistas, entre ellas, aumento salarial del 29.71% para el primer período y del 27.5% para el segundo; además se lograron mejoras en salud, estabilidad laboral, educación y vivienda.

La segunda huelga del año de 1990 se dió en las instalaciones de la empresa Impac S.A. ubicada en el municipio de Itagüí; el total de trabajadores era de 52, divididos en 40 obreros y 12 empleados.

Los trabajadores están organizados en el Sindicato nacional de trabajadores de la industria metal-mecánica, metálica, metalúrgica y siderúrgica-Sintraime sectorial Itagüí.

La presentación de su segundo pliego de peticiones se hizo el 2 de noviembre de 1989; contenía aspectos salariales, garantías sindicales, vivienda, salud, educación, etc.

El día 22 de diciembre de 1989 la empresa dió a conocer su última oferta "sería para mejorar los salarios y las prestaciones extralegales más sentidas del personal", que es de inmediato rechazada por los trabajadores por considerarla insuficiente para sus pretensiones. Se inició la etapa de prehuelga hasta el 15 de enero que empezó la huelga; salen 39 obreros todos afiliados al sindicato.

Durante los 53 días de huelga se dictaron charlas sobre política sindical, educación, recreación, para dar a los trabajadores un conocimiento más amplio sobre lo que es una huelga, ya que era la primera que realizaban. Estuvieron acompañados no sólo de una gran cantidad de organizaciones que brindaron apoyo moral y económico, sino también de las familias de todos los trabajadores.

El 8 de marzo se llegó a un feliz acuerdo sin necesidad de ir a un Tribunal de Arbitramento temido por los trabajadores; en lo salarial se logró un aumento del 29.5% para el primer año y un 28.5 para el segundo; se logró aumentar a 52 horas mensuales los permisos sindicales; se avanzó en capacitación sindical, en educación, para los trabajadores en salud, en préstamos para vivienda, en el auxilio de transporte, en primas extralegales que no existían, en prima por la firma de la convención, en un auxilio para el sindicato. En total fueron 28 puntos los que se lograron firmar.





# temas



## MAURICIO GALLEGO

---

Cuando se escuchaba hablar a Jorge Eliécer Gaitán de la "restauración moral de la República", no se pensó jamás que pudieran pasar tantas décadas, tantas administraciones y tantos discursos, para que los políticos empezaran a retomar la idea o al menos a agitarla.

Ahora, cuando intenta soplar una democracia nueva y cuando las circunstancias han puesto en evidencia las desmedidas atribuciones de la dirigencia en cuanto al manejo de los recursos del estado (o del pueblo), parece que casi todos se hubieran puesto de acuerdo para mencionar el tema de la moralización y la corrupción administrativa.

Sin embargo para muchos no está muy claro si estos discursos políticos son una fiel presentación de las buenas intenciones y grandes propuestas, o son meras palabras que las circunstancias han obligado a pronunciar.

Pero ahora por lo menos, el ciudadano tiene armas para defender su democracia y denunciar todo aquello que fuere en contra de sus legítimos derechos, sin que ello implique, como había sido siempre, "un riesgo".

Claro está, que para hacer un debido uso de la democracia, reclamar lo que por ley es justo, lo único indispensable es precisamente conocer la ley. De ahí se desprende el que es ahora objetivo central de la campaña VIVA LA CIUDADANIA: **"Estimular la participación política de la ciudadanía"**.

La campaña VIVA LA CIUDADANIA, en esta segunda etapa, pretende propiciar el "desarrollo de una cultura democrática", promoviendo la participación en algunos espacios fundamentales para la vida nacional.

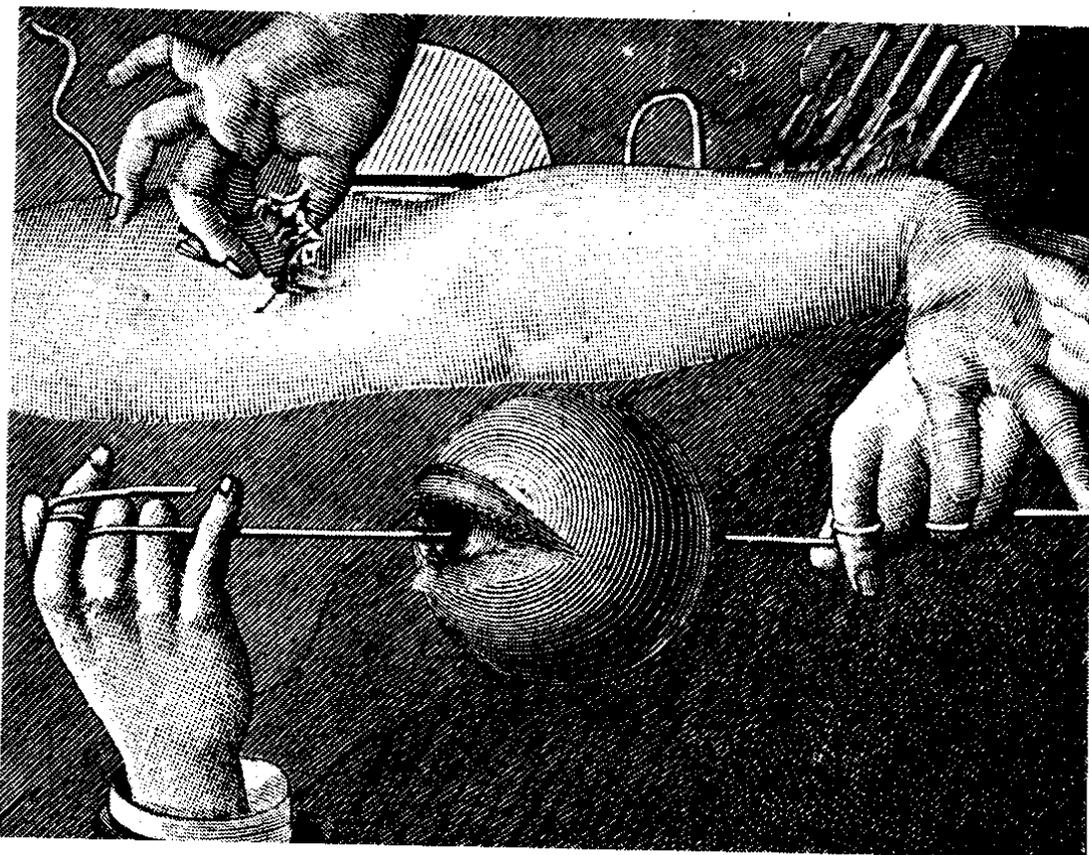
VIVA LA CIUDADANIA cumple entonces una labor educativa en cuanto al nuevo orden constitucional y sus consecuentes desarrollos legislativos. En tal sentido, pone en funcionamiento todos los recursos y estrategias pedagógicas que sirvan para abrir caminos a la participación. Herramientas como la propia Constitución (repartida de manera gratuita con la ayuda de diversas entidades), programas de televisión, videos, el periódico "Caja de Herramientas", folletos, cartillas, cuñas, "ejercicios legislativos de iniciativa popular y convenios con organizaciones sociales para estudiar formas de apropiación de la nueva carta", son las estrategias trazadas para cumplir los objetivos fijados por la Campaña.

La Campaña no es restringida y se adentrará en campos diferentes y cruciales como son la reforma democrática del Estado, el régimen electoral, la administración de justicia, la violencia, la negociación de los conflictos, los recursos naturales y las reformas sociales y económicas, entre otras.

De ésta manera, en la medida en que se logren los efectos esperados por VIVA LA CIUDADANIA, se podrá esperar que la ciudadanía viva la democracia.



\* Responsable de Comunicación ENS



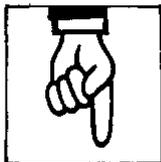
## LA CRISIS DEL SINDICALISMO

Nuestro informe central está dedicado a un hecho sobre el que todos los trabajadores hablan y prácticamente dan por sentado, pero que se menciona muy poco en los círculos de la dirigencia sindical: la crisis del sindicalismo.

Hemos reunido materiales escritos por investigadores pertenecientes al movimiento sindical o de larga trayectoria en el trabajo con sindicatos, y que hacen referencia a un amplio espectro de problemas, aunque no es nuestra pretensión ni está entre nuestras posibilidades agotarlos.

Nuestra pretensión es abrir un debate público que ayude a interiorizar la crisis y a suscitar las propuestas que desatranquen el sindicalismo colombiano, que vive a su manera el retroceso universal del movimiento de trabajadores.





## informe central

# La Crisis Sindical

JORGE GANTIVA\*

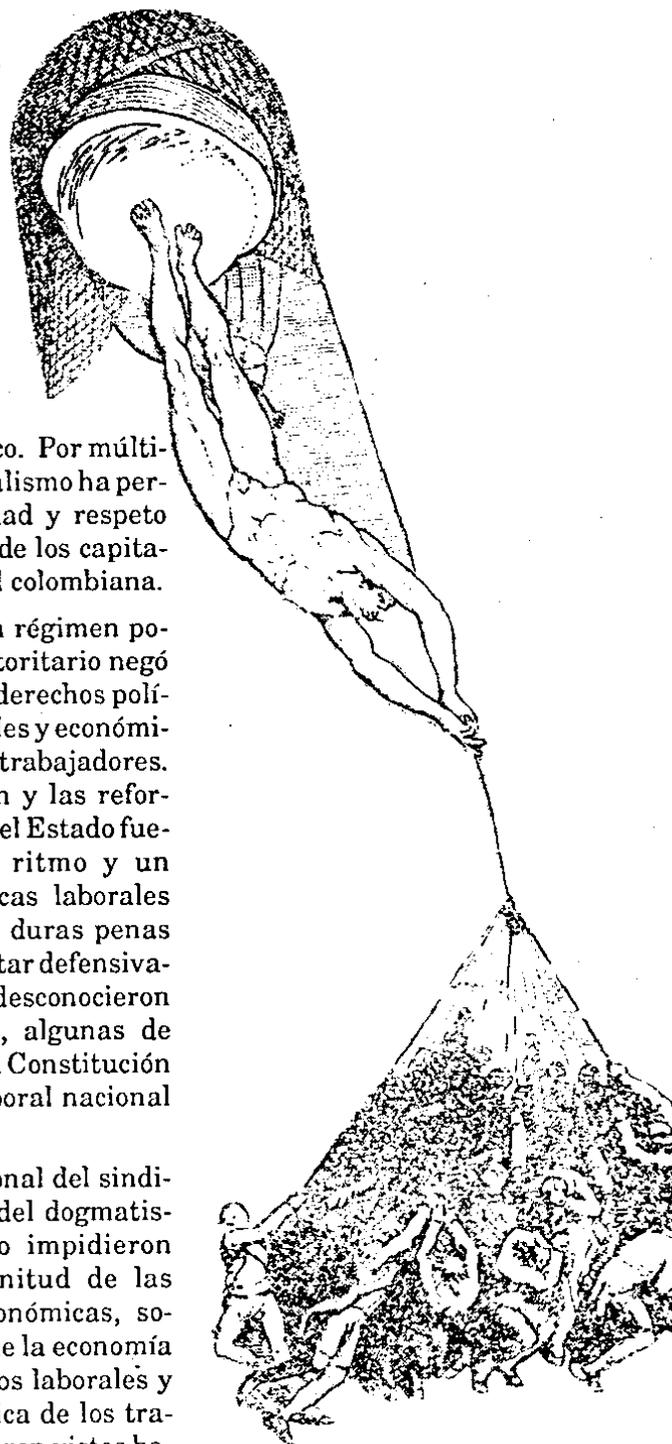
El síndrome universal del sindicalismo es la crisis. En Colombia la gravedad de la crisis sindical abarca diversos y complejos factores y causas que sus protagonistas pueden explicar y responder a la luz de sus experiencias, compromisos y orientaciones ideológicas y políticas. Las organizaciones sindicales, baluartes de la sociedad civil, viven también su propia crisis que las coloca en un momento de redefiniciones de sus concepciones, métodos, prácticas, estructuras, valores y discursos.

Como hipótesis, la crisis del sindicalismo colombiano tiene sus raíces históricas en el régimen político clientelista, en la cultura autoritaria, en la mentalidad reduccionista, en los valores tradicionales y en el

pensamiento dogmático. Por múltiples razones, el sindicalismo ha perdido fuerza, legitimidad y respeto por parte del Estado, de los capitalistas, y de la sociedad colombiana.

La instauración de un régimen político clientelista y autoritario negó sistemáticamente los derechos políticos, sindicales, sociales y económicos y culturales de los trabajadores. Mediante la represión y las reformas, los capitalistas y el Estado fueron imponiendo un ritmo y un carácter a sus políticas laborales que el sindicalismo a duras penas podía resistir y enfrentar defensivamente; los patronos desconocieron las pocas conquistas, algunas de ellas reconocidas en la Constitución y en la legislación laboral nacional e internacional.

La división internacional del sindicalismo y el imperio del dogmatismo y del sectarismo impidieron comprender la magnitud de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas de la economía nacional. Los conflictos laborales y la participación política de los trabajadores siempre fueron vistos ba-



\* Filósofo y profesor universitario colombiano. Este artículo fue extractado de la justificación del Programa de Formación Política que elaboró para FESCOL.

jo la lente de la subversión y del "orden público" (1).

De otra parte, la tasa de sindicalización de la fuerza laboral es supremamente baja (7.8%). El sindicalismo no logra generar una imagen de credibilidad y de respeto que llegue a producir un cierto grado de confianza en la conciencia política del país. Julio Godio sostiene que, además de la persecución política, de la represión laboral y de la legislación antisindical, "las bajas tasas de sindicalización de los asalariados del sector formal de la economía son también consecuencia de organizaciones sindicales burocratizadas, sin interés en la inserción real en el colectivo de la empresa (2).

Sin desconocer los fenómenos tradicionales de represión, persecución política, "guerra sucia", imposición de políticas económicas regresivas, lo cierto es que el sindicalismo recibe del Establecimiento un tratamiento de segunda clase y un desconocimiento por parte de la sociedad. En términos sociales, su imagen y credibilidad se han desvalorizado, así como su capacidad de convocatoria ha sido seriamente superada por otros actores sociales y liderazgos políticos.

Con el desquiciamiento de las relaciones entre el Estado y la sociedad civil, el protagonismo sindical empezó a desligitimarse; la burocratización de la dirigencia sindical

pervirtió las relaciones entre la base y la cúpula dirigente; la inmoralidad en el manejo de los dineros provenientes de la ayuda internacional; la corrupción y la participación en prácticas clientelistas; la ausencia de métodos democráticos de trabajo y participación; la sobre-determinación de las organizaciones políticas; así como la carencia de una racionalidad administrativa en la conducción de los sindicatos, contribuyeron a la pérdida de imagen y de credibilidad de la dirigencia sindical y desestimularon a los trabajadores a incorporarse a las filas de la lucha sindical.

Las causas estructurales de la crisis del sindicalismo son profundas, pero no eximen de responsabilidad histórica el comportamiento de la élite sindical, de las formas de pensamiento, de los métodos de trabajo, de la vida pública que los líderes sindicales reproducen en sus organizaciones, en sus discursos y en sus relaciones con la sociedad en su conjunto.

Godio establece una distinción entre "obstáculo principal" y "responsable principal" para comprender la magnitud de la crisis y evitar cualquier reduccionismo: "El obstáculo 'principal' porque sólo puede ser resuelto en el interior de la institución sindical. Se trata de una confrontación sobre culturas político-sindicales. Pero el "responsable principal" de la persistencia del 'corporativismo sindical empirista' podría ser definido como externo a los sindicatos, en tanto proviene de una persistente actitud de partidos políticos afines a los trabajadores, y de gobiernos, a establecer un 'cerco de hierro' a los sindicatos para someterlos a ser 'correa de transmisión' (especialmente en el caso de los partidos); o entidades estrictamente 'gremiales' o reivindicativas (especialmente en el caso de gobiernos); en algunos casos ambas formas de sometimiento son

impulsadas simultáneamente por partidos y gobiernos" (3).

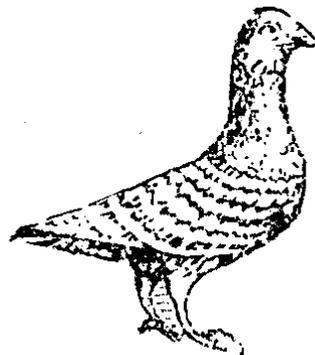
El viejo prejuicio de creer que la política y la lucha sindical carecen de representaciones en la subjetividad, en la ética, en la cultura o en el mundo simbólico, expresa con nitidez el atraso cultural y la ausencia de una política moderna en la orientación de la lucha sindical.

La crisis es compleja; tiene varias facetas y múltiples explicaciones, de modo que, la superación de la crisis exige el compromiso colectivo y una gran decisión estratégica. Lo que anteriormente se creía que era patrimonio exclusivo de los grupos gobernantes, la inteligencia colectiva de los trabajadores es una fuerza determinante en la reorientación socio-política del sindicalismo. La dirigencia sindical puede dar una lección de inteligencia democrática, si coloca su proyecto en el horizonte de la renovación y de la búsqueda de nuevas perspectivas políticas y culturales; si abandona el "espíritu de cuerpo" y la mentalidad parroquial para comprometerse con un proyecto de modernidad y democracia social participativa.

### actores sociales del cambio democrático

Los sindicatos como organizaciones sociales tienen el cometido de lu-

(3) J. Godio, Reflexiones sobre los desafíos actuales del sindicalismo. Aportes al debate sobre política sindical, p. 42.



(1) Ver Miguel Eduardo Cárdenas (Coord.), El sindicalismo en Colombia. Situación y perspectivas, Santa Fé de Bogotá, Fescol- Ismac-Ens, 1990; Luis Sandoval, Sindicalismo y democracia. Cambios en el movimiento. Nuevo enfoque de la acción sindical.

(2) Ver Julio Godio, Reflexiones sobre los desafíos actuales del sindicalismo. Aportes al debate sobre política sindical, Santa Fé de Bogotá, FESCOL, 1991, p. 48

char por la emancipación de las clases trabajadoras y la construcción de una nueva democracia. La clase obrera y los trabajadores en general siguen desempeñando un papel fundamental en la sociedad contemporánea; aun cuando, la emergencia de nuevos actores sociales haya ampliado y enriquecido el concepto de sujeto histórico. En virtud de las transformaciones producidas en el ámbito de la sociedad civil, de las economías y de la revolución de la información, la clase obrera como sujeto único protagónico ha sido ampliado al conjunto de los nuevos actores sociales (4).

Las profundas transformaciones políticas, económicas, sociales y tecnológicas no acaban con la clase obrera, sino con una concepción estrecha y doctrinaria del protagonismo histórico. El medio ambiente, la vida cotidiana, la gestión municipal, el papel de las mujeres, las etnias y las regiones fueron convirtiéndose en portadores de nuevos agenciamientos sociales, con fuerza y capacidad propositiva (5).

Los efectos generados de la crisis económica y de la revolución de la información obliga a reconsiderar el estrecho marco de trabajo, organización y pensamiento del sindicalismo. Así pues, el impacto tecnológico, sobre todo, la informatización crea una nueva relación entre los trabajadores intelectuales y los trabajadores de la producción material.

A la defensa de la autonomía de los trabajadores ha ido surgiendo la

(4) Jean Lojkin, la clase obrera, Hoy, México, Siglo XXI, 1988.

(5) Ver Pedro Santana, los movimientos sociales en Colombia, Santa Fé de Bogotá, Ed. FORO, 1989; Julio Godio, Partidos, sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina, Buenos Aires, Puntosur Ed., 1989.



idea de cooperación entre los obreros, los técnicos, los ingenieros, los responsables de la gestión administrativa, los productores de conocimientos y los creadores de información. Hoy no se puede pensar en la modernización de la economía, y menos, en la modernidad, sin la incorporación de los procesos culturales, científicos y tecnológicos. Los viejos problemas de los trabajadores deben contextualizarse y redefinirse a tono con los cambios operados en el mundo en perspectiva de desarrollar una política emancipadora.

Es prioritaria la comprensión de los viejos y de los nuevos problemas, toda vez que la crisis de identidad de la clase se enfrenta a la automatización y el acercamiento del trabajo manual con el trabajo de tratamiento de información; la economía informal; la irrupción de nuevos modos de vida: la motorización, el trabajo de la mujer, el fin de semana, los medios masivos de comu-

nicación, las transformaciones en la moral sexual, el papel de la juventud trabajadora. En fin, una nueva cultura urbana se incorpora al mundo del trabajo y con ella una transformación de las funciones de los sindicatos, de sus estructuras y de sus compromisos (6).

La ampliación del sujeto histórico compromete aún más a los trabajadores y a sus organizaciones sociales en la idea de redefinir su perfil político y social.

Lo importante es colocar el protagonismo de los trabajadores en consonancia con los cambios operados en

(6) J. Lojkin anota: "La presión conjugada de la crisis económica y de la revolución de la información obliga pues a la clase obrera a cuestionar las fronteras dentro de las cuales había construido sus fortalezas y sus bastiones: las luchas por una nueva gestión modifican la discrepancia obreros/cuadros así como modifican las antiguas fronteras entre trabajadores productivos y trabajadores improductivos

La revolución de la información no acaba pues con la clase obrera, sino con una concepción estrecha de la clase obrera", Op.Cit., p.15..

el mundo científico, político y cultural (7). Sin atavismos corporativos y dogmáticos, es preciso señalar el surgimiento de una nueva época en el mundo, que tiene sus implicaciones directas con la suerte del movimiento obrero y sindical. La recuperación de su liderazgo, por eso, está relacionado con la vida ciudadana, la gestión municipal, las culturas y la información. En esta dura crisis habrá quienes confundan la nueva época con la renuncia de todo proyecto histórico, y, quienes traten de exorcizar el nuevo espíritu de los tiempos con la pretensión de que existe una verdad absoluta. Los obreros, los trabajadores y los sindicatos saben que las transformaciones de las condiciones de vida y trabajo de la humanidad, modifican esencialmente las condiciones de existencia de la clase. No hay razones, entonces, para seguir aferrados a un esquema de sindicalismo reclamacionista y corporativo.



### la coyuntura y la nueva época

Desde esta perspectiva, el movimiento sindical es una fuerza decisiva en la construcción de la democracia y en la creación de una cultura política. Entre las inmensas tareas que exige la apropiación crítica de la Constitución de 1991 se encuentran, las referidas, básicamente, a la recuperación de la sociedad civil, al agenciamiento de los movimientos sociales y a la elaboración de un nuevo **proyecto político-pedagógico** que reinterpreten la nueva institucionalidad, la legalidad democrática, la legitimidad política y la democracia participativa (8).

Es evidente que el movimiento sindical colombiano se encuentra en una encrucijada, pero no por ello, liquidado o condenado al fracaso. Tiene una larga y rica experiencia histórica; ha acumulado una cultura y cuenta con valiosas expresiones en el campo del pensamiento y de la cultura. La profunda crisis que vive, no puede conducir al abandono, renuncia u olvido de las realizaciones históricas, y sobre todo, de sus potencialidades creadoras y democráticas. Pese a sus deficiencias, conflictos y distorsiones, proyecto de emancipación de las clases trabajadoras y colocarse en un escena-

rio de protagonismo ciudadano, social y cultural, si, replantea la relación de subordinación con los partidos y movimientos políticos; supera la vieja estructura organizativa; decide elaborar una política internacional de cooperación, intercambio, integración y solidaridad; y, asume un proyecto cultural de renovación, de incorporación de los resultados de la ciencia y de la técnica, de formación permanente, de estudio e investigación.

El momento histórico es excepcional. La irrupción de nuevas corrientes de pensamiento, la crisis de los partidos políticos, la redefinición de las funciones sociales y culturales del Estado, la nueva Constitución Política, la valoración de la subjetividad crítica, la presencia vigorosa de la sociedad civil, las transformaciones políticas del mundo socialista ponen de presente el significado de la recuperación de la sociedad civil, en particular, el papel de los sindicatos. El sindicalismo necesita romper con el pasado corporativista para entrar en la nueva época de los cambios y de las transformaciones democráticas.

(7) La tesis de Godio es esclarecedora acerca del sentido de la renovación del sindicalismo: "Desde la autonomía se empieza a plantear la necesidad de construir una cultura sindical que garantice que, pese a su heterogeneidad social e ideológica, los sindicatos cuenten con instrumentos teórico-científicos propios para modernizarse y actualizarse y para provocar cambios en las propias formaciones partidarias. Esta es la esencia del llamado sindicalismo sociopolítico", Ver J. Godio, Cuando el saber ocupa lugar, Ciencia y Sindicalismo, en Revista Nueva Sociedad No. 110, Noviembre-Diciembre, Caracas, 1990.

(8) Gantiva Silva, Jorge, Una democracia en construcción, Santa Fé de Bogotá, Viva la Ciudadanía, 1991.

# Redefinir la Identidad Sindical

**PIERRE-ERIC TIXIER\***

Durante el crecimiento de las sociedades occidentales el sindicalismo ha cumplido una doble función: ha sido expresión tanto de identidad como de lucha en relación con objetivos económicos originados en los modelos de organización racional que oprimían a los asalariados.

Estos modelos de organización están profundamente cuestionados y transformados hoy en día por el surgimiento de formas de organización participativa.

¿Cómo puede reaccionar el actor sindical frente a un cambio tan grande del panorama organizacional que le rodea y que reduce sus posibilidades de oposición directa?

Tradicionalmente el sindicalismo se asentaba en la existencia de una

*Este artículo fue escrito hace cuatro años en Francia en un marco de reflexión en la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, CFDT, y es de suma utilidad para analizar fenómenos que ya se manifiestan de manera inquietante entre nosotros. No sólo la informalización de la economía atenta contra la función y la existencia misma del sindicalismo, las innovaciones que se introducen en la organización del trabajo en las empresas del sector formal de la economía, también crean enormes dificultades a las actuales estructuras y estrategias sindicales.*

*Revista CFDT-AUJOURD'HUI, Diciembre 1987. N. del T.*

especie de colectivo masivo: debía proteger a los individuos alineados por el trabajo y por la incapacidad de hacerse escuchar, esto es, defenderlos de la alineación tanto económica como organizacional.

Al presente, el modelo participativo coge de sorpresa a los sindicatos en cuanto crea otro tipo de colectivo que engendra competencia interna y que produce otra forma de alienación y de dominación la cual se hace horizontal por efecto de la descentralización a nivel del grupo de iguales. Los sindicatos reaccionan

ante estos cambios negociando sobre asuntos secundarios (por ejemplo, la animación de los grupos de expresión) o permitiendo el desarrollo de procedimientos denominados experimentales sin poderlos controlar.

Los rasgos fundamentales de la administración participativa, al mismo tiempo, interesan y agreden a los sindicatos en profundidad. En efecto, tal modelo se introduce como respuesta a la presión obrera y más precisamente salarial, pero sus efectos han ido más allá de lo que podían prever los sindicatos.

El sindicalismo podría desaparecer por ignorancia de situaciones de trabajo que, sin embargo, fueron las que provocaron su nacimiento y su desarrollo. Ciertas empresas multinacionales, especialmente americanas y japonesas, cuando organizan nuevas plantas con funcionamiento participativo, introducen sustitutos de las estructuras sindicales por la vía de los consejos encargados de tratar los conflictos. El sindicalismo sería así víctima de un sistema organizacional que permite la exist-

\* Sociólogo, responsable de ASUR (Association Syndicat Université Recherche).

La traducción es de Luis Sandoval, Presidente Instituto María Cano ISMAC. Santafé de Bogotá.

encia de proyectos individuales y colectivos, mientras anteriormente se nutría del no-reconocimiento a tales proyectos.

Esta visión no es ineludible, pero la transformación de los sistemas de interacción en el trabajo implica una redefinición del sindicalismo en lo que tiene que ver con sus estrategias, sus estructuras y su identidad militante.

### estrategias sindicales obsoletas

Frente a los cambios en el panorama organizacional, las estrategias de los sindicatos han sido en su mayor parte ineficaces. La estrategia del rechazo seguida a menudo a nivel de empresa, incluso en condiciones de amplia cobertura sindical, se ha revelado perdedora ya que en conjunto los asalariados prefieren trabajar dentro de estas nuevas formas de organización que les dejan más autonomía en el trabajo y que parten del reconocimiento de sus capacidades. Si ciertas capas resisten, en particular los obreros especializados, la mayor parte de las veces no tienen capacidad de reacción suficiente frente al resto del

personal con frecuencia más favorable a los cambios.

La estrategia del "dejar hacer", utilizada de manera predominante por los sindicalistas a nivel de empresa, en virtud de la cual se consideraba que se trataba de un problema que no les concernía porque no afectaba directamente las normas de trabajo, fue un fracaso total. En ciertos casos lo sindical pudo retomar un espacio estratégico cuando la implantación de los sistemas participativos se hizo de una manera brutal, sin acuerdo real con el personal, o sin que la estructura de autoridad evolucionara. Los asalariados, después de hacerle el juego a la estrategia participativa sin recibir las respuestas necesarias a sus expectativas, retoman los canales sindicales que habían abandonado.

Estas nuevas formas de organización -cuando son implantadas eficazmente modificando los sistemas de interacción del trabajo, la constitución de las identidades colectivas y las formas de negociación colectiva más allá de la voluntad de los dirigentes, portando o no objetivos antisindicales- se traducen en una desestabilización sindical. Efectivamente, este nuevo modelo de organización afecta de hecho los campos sobre los cuales se construía la estrategia sindical en el período anterior.

La estrategia sindical que dominó durante la expansión (reivindicaciones cuantitativas, mejoramiento de los patrones de calificación y control de las normas de trabajo) no puede tener plena eficacia frente al nuevo modelo. La reivindicación cuantitativa no desaparece necesariamente, pero debe pasar por la evaluación de la situación de la empresa. Más aún, es el sistema mismo de patrones de califica-

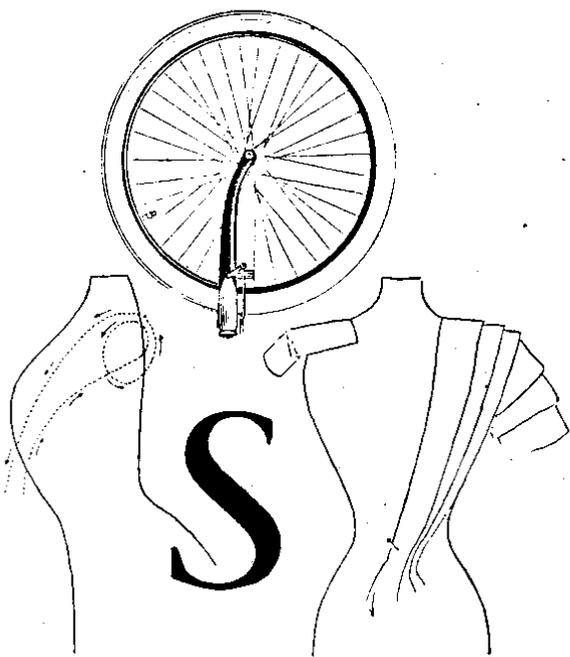
ción, ligado al desarrollo del taylorismo y de la burocracia, el que se torna obsoleto.

La introducción de los grupos de trabajo, a pesar de que éstos no representan la totalidad de las tareas, tiende a desarrollar una calificación colectiva, una calificación de grupo cuyos ajustes internos son dejados a los asalariados, a la ayuda y a la confrontación entre ellos. El acento se pone en las capacidades de cooperación informales, difícilmente mensurables, más que en la habilidad individual para transformar los materiales. La calificación se torna así en un patrón de geometría variable, susceptible de variaciones locales. El control de las normas de trabajo se vuelve más difícil, ya no se trata de hacer respetar un cuerpo de reglas que definían un puesto individual, sino un conjunto de tareas referidas a un grupo de trabajo que administra él mismo la repartición de tales tareas.

Los modelos participativos implican una redefinición de las estrategias sindicales.

En primer lugar, la política puesta en marcha por las dinámicas participativas puede traducirse en una puesta en movimiento de los asalariados mejor formados, más conscientes de sus capacidades y de las limitaciones económicas y técnicas en las cuales interactúan. Esta política puede conducir a exigencias reivindicativas nuevas referentes al dominio del universo de trabajo, a las condiciones de salario y de empleo, de parte de asalariados. Se trata de combatir las nuevas formas de participación en el terreno mismo que ellas crean a través de la negociación y de propuestas creíbles económicamente.

Tal estrategia supone una ofensiva en el terreno mismo de lo participativo. No deben los militantes adoptar aptitudes de abandono o de "dejar pasar", sino por el contrario



convertirse en agentes activos de la introducción de las políticas participativas, de tal manera que se coloquen en condiciones de controlarlas o, por lo menos, de alimentar la negociación colectiva de empresa, para evitar la explosión de micro-grupos participativos y el mantenimiento de la negociación en un nivel extra-legal. Se trata, entonces, no ya de establecer o de hacer respetar unas normas estrictas correspondientes a una calificación individual, sino de seguir de manera permanente el funcionamiento de los colectivos de trabajo en la base.

En segundo lugar, los sindicatos pueden luchar contra los efectos negativos experimentados por los asalariados en las nuevas formas de organización: efectos de estrés, exigencias de creatividad y otros, acerca de los cuales podrían elaborarse investigaciones encaminadas a elaborar contra-estrategias. Los sindicatos podrían jugar un papel de regulación y de protección a los trabajadores que tienen dificultad en adaptarse a los nuevos modelos y que pueden verse aislados o rechazados por los colectivos de trabajo, papel de defensa individual que los sindicatos ya juegan frente a la comunidad de trabajo en las empresas comunitarias o cooperativas.

De conjunto esta estrategia no puede implementarse sino respondiendo a ciertas exigencias: una posición nítida de los sindicatos en el nivel nacional, la obtención de garantías sobre la introducción de los sistemas participativos y la formación de los representantes y delegados sindicales designados para atender el funcionamiento y la animación de las estructuras participativas.

### **sindicalismo e identidad de grupo**

El sindicalismo en los modelos de organización racional descansa sobre una relación necesaria entre la posición ocupada en la estructura de producción y la identidad mili-

tante. Yendo más a fondo, es este mecanismo generador de identidad fundada sobre la similitud de las posiciones y de la experiencia de trabajo, centrado en la oposición a la jerarquía y a las direcciones de empresa, el que mina, desde el interior, la administración participativa. Mientras en el modelo taylorista o burocrático el sindicato representa un espacio de solidaridad frente a una estructura de trabajo que parcela la comunicación entre los trabajadores y solo admite una contra-organización informal, en el modelo participativo, por el contrario, se generan micro-colectivos de trabajo con los cuales el sindicalismo se encuentra confrontado.

Al asumir posiciones organizacionales, disminuir la distancia jerárquica, crear colectivos de trabajo en los que las atribuciones individuales se dejan a la iniciativa del grupo, siendo así negociadas e interiorizadas las normas de producción por los asalariados, tales grupos se convierten en la base de identidades colectivas. El proceso de constitución de identidades no se efectúa ya a partir del sentimiento que tienen los asalariados de estar en una posición dominada por cuanto sus capacidades creativas son, en parte, reconocidas. El sindicato no encuentra ya un espacio social suficiente para constituirse en oposición a un "otro" ya se trate del representante del "orden burgués" o del "enemigo de clase".

No se da ya, al menos temporalmente, identidad colectiva preexistente. El referente de identidad de clase que permitiría a los trabajadores dar una significación a cada gesto o acto y establecer una relación constante entre vivencia individual y vivencia colectiva, vida de trabajo y vida fuera del

trabajo, ya no opera aquí plenamente. Las formas de identidad no están preestablecidas, hay que construirlas a través de interacciones cotidianas de trabajo.

En efecto estos micro-colectivos crean su propio sistema referencial de normas y por este sólo hecho es difícil homogenizar las estrategias pues cada uno sostiene una relación personalizada con los otros dentro de los grupos donde trabaja. La constitución de identidad queda así reducida a un espacio social liliputiense en el que las relaciones sociales son sicologizadas por el tamaño mismo de la estructura de interacción. Pero, aún más profundamente, es la relación entre identidades colectivas y estructuras la que se está transformando.

El tiempo de constitución de identidades colectivas es un tiempo largo, pues supone la continuidad y la repetición de interacciones que se ritualizan y le dan sentido a la acción.



Los modelos participativos al crear estructuras auto-evolutivas en virtud de la activación permanente de la capacidad de innovación de los asalariados en las estructuras mismas, no permiten la constitución de identidades colectivas que descansen sobre la similitud de posiciones.

El sindicalismo sería ahora víctima de un sistema organizacional que permite la existencia de proyectos individuales y colectivos, mientras anteriormente se nutría de este no-reconocimiento.

El efecto de los modelos post-rationales se traduce en aceptación de las finalidades económicas de la empresa, en legitimidad de la jerarquía y en interiorización de las normas de producción. Pero este efecto integrador sólo subsiste en la medida en que el modelo utilizado reconoce la creatividad de los asalariados, fundamento de su legitimidad social. El riesgo patronal y la oportunidad para el sindicalismo radica en que la dinámica así creada vaya más allá de lo que soporta el modelo, cuestionando a fondo las relaciones sociales y económicas en la empresa. Tal riesgo ha sido ya detectado por algunos observadores. La AFCERQ, por ejemplo, entrevé el riesgo de la colectivización y de la dominación sindical si la jerarquía no desarrolla aptitudes eficientes de animación, si los círculos de calidad no funcionan de manera enteramente voluntaria, o aún si no trabaja cada persona al nivel de sus posibilidades. En ciertos casos, se ha producido un desarrollo del control sindical, a falta de una jerarquía capaz de administrar la creatividad de los trabajadores. Sería, sin duda, un efecto paradójico el que una política de integración termine en un deseo de autogestión, pero se trata de una hipótesis posible.

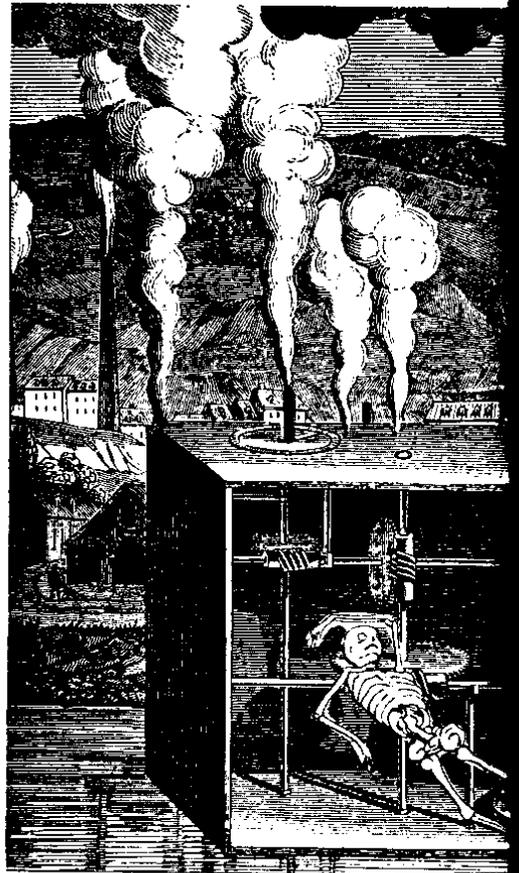
¿Pueden entonces, estos micro-grupos constituirse en el soporte de

nuevas formas de identidad colectiva? Allí radica un aspecto fundamental. Al multiplicarse las estructuras participativas no hay constitución de grupos estables, el individuo se dispersa en multitud de grupos de los cuales ninguno tiene verdadera autonomía. Es sostenible a largo plazo un modelo de tales características? Puede forjarse la hipótesis de que la utilización permanente de la creatividad de los asalariados produce a la larga tal estrés que la administración participativa debe, por ello, pasar por la constitución de grupos estables que se definen, como en el modelo japonés; tanto por la autonomía como por la integración. Pero cómo relacionar estos micro-colectivos entre sí? El problema que se plantea no es solamente de orden estratégico, es de orden cultural y de generación de identidad.

#### **de la clase a la comunidad de empresa**

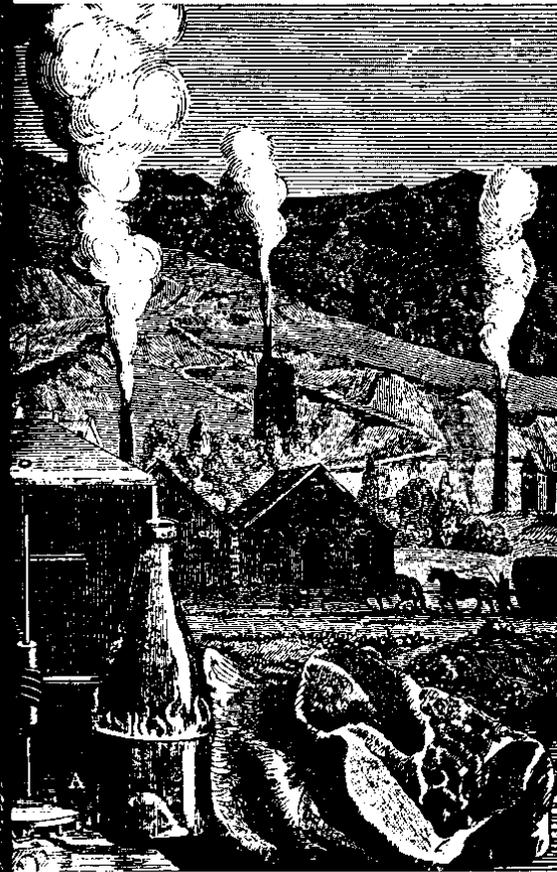
La representación de la empresa como un espacio social dividido entre la dirección que representa los accionistas y los asalariados representados por el sindicato, unidos por la negociación colectiva del contrato colectivo, no tiene ahora la misma eficacia simbólica que en los modelos racionales. La creación del proyecto de empresa, más aún el desarrollo de una conducción ideológica, al ofrecer a los asalariados espacios de inversión simbólica basados en el sentimiento de pertenencia a una comunidad, se opone a una representación de la relación social bajo la forma de oposición y de división.

¿Sobre qué espacios simbólicos puede, entonces, constituirse una identidad fundadora del sindicalismo? Los proyectos de empresa suponen la apelación a un conjunto de valores compartidos por los asalariados, el sindicato puede



intervenir allí como garante de esos valores, si eventualmente la dirección o la jerarquía no los respeta. La apelación de la organización a la comunidad humana puede en este contexto ser de doble filo.

Recientemente se ha visto en ciertas secciones sindicales francesas, militantes que intervienen para demandar respeto hacia los valores del proyecto de empresa. En los últimos años, las direcciones de las empresas se han aprovechado ampliamente del hecho de que las identidades militantes construidas en el período anterior con base en modelos racionales estaban en deterioro frente a los nuevos sistemas de interacción del trabajo creados por la política participativa, lo cual se ha constituido en factor de ruptura entre responsables sindicales, espe-



cialmente locales y nacionales, y los asalariados.

Esta situación está, sin duda, en proceso de cambio, pero algunos sindicatos, en Europa o Norteamérica, modifican sus estrategias pero ello implica también un trabajo sobre la identidad militante. Los sindicatos deben ser "parteros" de identidades colectivas adaptadas a los sistemas participativos, con apoyo en las nuevas capas de asalariados y de militantes que viven en las nuevas estructuras de trabajo y que deben animar las redes militantes.

### las estructuras cuestionadas

A través de la expansión de las sociedades occidentales, el sindicalismo se ha concebido como una expresión del movimiento obrero, que ha conducido a la introducción de sistemas de democracia indirecta

y de negociación colectiva con base en la adhesión o afiliación sindical. Estas estructuras están hoy profundamente perturbadas por las nuevas formas de organización participativa. Las innovaciones organizacionales, en efecto, al crear espacios si no de democracia directa, sí de expresión directa, permiten que cierto número de problemas que tocan con el funcionamiento cotidiano del trabajo sean normados a nivel de los agentes de la producción, mientras antes eran precisamente esos problemas los que nutrían el campo de la negociación colectiva de empresa. El funcionamiento de grupos participativos crea de hecho un campo de negociación extra-legal en el trabajo. El problema que se plantea a los representantes sindicales es el de asumir los nuevos desafíos que no entran en el campo tradicional de la negociación.

La actividad de los representantes queda también gravemente desprovista de sentido, puesto que una parte de las reivindicaciones ligadas a la actividad del trabajo se trata fuera de la jerarquía por el grupo mismo. Las funciones naturales de los representantes tienden a agotarse. Los problemas de autoridad y de denuncia de los objetivos patronales no alimentan ya la función de lucha de los delegados, representantes y dirigentes, pues son los grupos mismos de trabajo los que ejercen la presión normativa sobre los individuos. La función de representación de los intereses colectivos, central en el modelo taylorista, no encuentra soporte pues la doble estructura participativa y de trabajo permite la expresión parcial de los intereses colectivos, no ya bajo forma de resistencia sino de movilización alrededor de objetivos comunes enmarcados en el proyecto patronal. Las actividades periféricas de la acción sindical, como los comités de higiene y seguridad, pueden ser desestabilizadas porque los

grupos de trabajo están en capacidad de hacer propuestas vinculadas a las condiciones y a la organización del trabajo.

El actor sindical puede entonces conservar un espacio de intervención a través de los comités de empresa, pero esta forma de acción tiende a desarrollar un sindicalismo de servicio más que de militancia; los asalariados evalúan desde esta óptica las prestaciones ofrecidas sin participación en el esfuerzo militante. Pero, más allá de las estrategias, son las estructuras mismas de la acción las que están cuestionadas.

El problema de las estructuras y de la representación sindicales es probablemente el más complejo de las tres dimensiones tomadas en cuenta en este artículo. La comprobación de la inadaptación, por ejemplo, del sistema de representantes que históricamente ha significado conquistas importantes para el sindicalismo, ¿debe ser abandonado? El movimiento sindical no está dispuesto a abandonar lo que, con justo título, considera una conquista aún asumiendo que la incidencia de esta estructura es débil en los modelos participativos. Muy probablemente es necesario reorientar las funciones de los delegados, representantes y dirigentes, no ya hacia un sistema de defensa en relación con la jerarquía, que no administra ahora las tareas cotidianas, sino hacia la atención a los colectivos participativos con miras a nutrir el campo de la negociación en la empresa.

De esta manera el sindicalismo está abocado a una redefinición compleja de sus estructuras, de sus estrategias y de las identidades colectivas que le sirven de fundamento, lo cual implica una transformación fundamental y un desafío sobre su propia esencia. ¿Cómo hará frente el movimiento a estos nuevos hechos?



MARCO RAUL MEJIA:

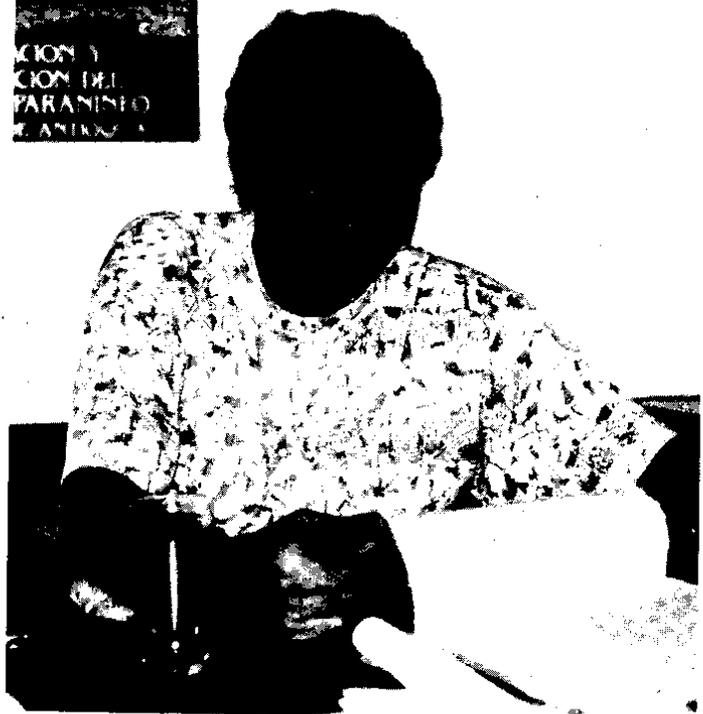
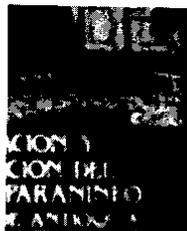
## "DESENTRAÑAR LAS NUEVAS RELACIONES SOCIALES"

A.4 / SIN 2014

Marco Raúl Mejía, lleva dos días discutiendo a voz en cuello con nosotros sobre la educación sindical. Es, sin duda, uno de los promotores más prolíficos de la educación popular en Colombia, y en el Cinep trae más de diez años en el trabajo con el movimiento obrero. El antecedente basta para sentarlo en un diálogo sobre el nuevo sindicalismo, mientras nos esforzamos por mantenerlo lejos del teléfono.

*La pista de lo que debe ser un nuevo sindicalismo puede estar en los cambios que se están generando en las relaciones de producción. ¿Cuáles son esos cambios?*

Ya aparecen unos rasgos muy claros: Uno es la desmaterialización de la producción, más centrada sobre los procesos del conocimiento derivados de la misma revolución científico-técnica. Un segundo elemento es que en la economía de punta se produce una desconcentración obrera debida a la suplantación de los procesos automatizados, dando lugar a su vez al tercer fenómeno que sería la atomización de las formas asalariadas que se hacen subsidiarias de la gran empresa. Esa lectura lineal de que necesariamente a mayor cambio tecnológico menos asalariados necesita una fábrica, no es tan acertada. Aledaña a esa fábrica van apareciendo una cantidad de formas atrasadas de producción para hacer rentable la empresa: las microempresas que comienzan a formarse, las pequeñas empresas que realizan parte del trabajo porque resul-



ta más rentable o porque aún no es posible hacerlo con tecnología moderna.

Un cuarto elemento es la aparición de un nuevo tipo de asalariado del conocimiento; o sea, surge un nuevo asalariado más vinculado a los procesos de control de ciencia y tecnología y que se ubica en otro lugar social o al menos la empresa trata de colocarlo del lado de la administración.

Ahí está la posibilidad de plantearnos una forma de sindicalismo nuevo que pasa por la organización de estos asalariados del conocimiento e implica ofrecer alternativas distintas. No podemos seguir funcionando con la idea de gremios de la edad media, porque la idea de sindicato y el tipo de reivindicaciones sindicales bajo la forma económica americana y aún bajo otras derivadas de ciertos tipos de marxismo, separa lo económico y lo político, y eso en alguna medida no es más que una remembranza de la idea gremial del medioevo.

**"O simplemente modernizamos los sindicatos para que se adecúen al proyecto neoliberal o hacemos una nueva lectura de las relaciones sociales y los convertimos en lugares reales de lucha y negociación"**

**Hay otros problemas que plantean un reto muy grande para los trabajadores: Uno es el enorme nivel de competencia entre los mismos trabajadores generado por el nuevo proceso de organización del trabajo. Otro, es que se está desdibujando mucho el control directo patronal que se sustituye por el control del plan y de la información. Esto hace cierta la aseveración de que no se acaba la contradicción capital-trabajo, pero asume unas formas mucho más sutiles.**

Es necesario encontrar nuevas formas de organización que representen cabalmente los procesos de relaciones sociales en el escenario capital-trabajo. Me parece que en el discurso del sindicalismo instrumental, que estamos viviendo en este período en la CUT, lo que se está perdiendo es la capacidad de ver las relaciones capital-trabajo como relaciones sociales y eso tiene como consecuencia grave la disolución de las formas del capital y del trabajo en los procesos de ciencia y tecnología.

Ese mito de la ciencia y la tecnología que transita todos los saberes de la sociedad, tiene también presencia ahí. La ciencia y la tecnología, miradas como se están mirando, parece que oscurecieran las relaciones sociales convirtiéndose en una forma de alienación. Tenemos la obligación histórica de hacer emerger esas nuevas relaciones sociales, configuradas bajo los procesos del capital y del trabajo como confrontación social. Es que la confrontación social no ha desaparecido. Precisamente la nueva mirada sobre el conocimiento en el mundo de la fábrica esta haciendo emerger esa forma diferente, que comienza a ser totalmente modificada por un discurso sobre la ciencia y la tecnología que presupone la desaparición de la contradicción capital-trabajo.

Lo curioso es que eso se está trasladando al plano de la política de izquierda que se está corriendo hacia una especie de centro que no sólo concilia con el neoliberalismo sino que apaga las contradicciones como si la alienación, la dominación, se acabaran con mejores salarios.

**Hasta ahora el movimiento sindical no ha propuesto una alternativa radical frente a la lucha por la inteligencia, porque la alienación a que está sometido el trabajo del obrero, reducida al absurdo de una pequeña labor, convierte al trabajador en un bruto.**

Una de las tareas centrales es la lucha por la inteligencia en lo que sería la plena posesión de un nuevo derecho, el derecho a la información y al conocimiento, y ese derecho tiene que comenzar a ser peleado a través de las negociaciones colectivas.

Esa magia de la ciencia y la tecnología manejada en el cuarto oscuro, al que no tiene acceso el obrero, se convierte en una forma de dominación. Por eso la lucha por el derecho a la plena información y al pleno conocimiento de los procesos tecnológicos en la empresa es parte de una reivindicación que tiene que comenzar a ser asumida, para debilitar el carácter alienante del trabajo asalariado.

Además la segregación, fruto de las diferencias sociales, es muy visible a través de los procesos educativos, y ese nuevo extrañamiento del proceso social va a hacer que en nuestros países la ciencia y la tecnología, más que parte de un proceso de relaciones sociales construido como relaciones sociales en conflicto, adquieran un carácter mágico, constituyéndose una nueva alienación que configura más radicalmente al trabajo asalariado como dominación. A mí me parece que ahí se juega parte del proyecto del futuro a construir por el movimiento sindical.

**¿De qué manera empieza a influir en el movimiento sindical ese cambio en la composición obrera?**

En lugares donde existen formas más socialdemócratas, caso Alemania, se ha logrado un cierto tipo de concertación y de negociación mucho más profunda en donde las organizaciones se conservan; pero en países como Inglaterra y Estados Unidos, que es el tipo de capitalismo más salvaje del norte, la disolución de las organizaciones es grandísima, la baja de la tasa de sindicalización es impresionante.

Para nosotros las fórmulas no son las mismas, porque tenemos una forma de capitalismo muy sui generis. Hoy es imposible plantearnos el problema de la organización sindical sin resolver la atomización derivada de las nuevas relaciones sociales de producción. Esa atomización plantea problemas muy serios, por ejemplo frente al sector informal: la última encuesta del DANE dice que el 85% de los establecimientos del país son microempresas y que el 90% de ellos son comerciales, lo que significa que en el país hay formas de realización de la mercancía que requieren que ese capital concorra a los procesos de producción de una manera diferente.

Quiero decir que va a hacer difícil organizar la lucha bajo una perspectiva única. Y en ese sentido hay que construir formas de organización más afines a la atomización asalariada, lo que implica multiplicidad de formas organizativas. Por eso me parece que la idea que hay que reevaluar es la del sindicato tradicional y reemplazarla por formas organizativas que respondan a la nueva forma de ser obrero y ser asalariado hoy.

Por eso creo que la idea del movimiento social es una idea que en nuestros países va a permitir rescatar el movimiento sindical en el sentido de colocar un nuevo horizonte. ¡Hay que hacer una negociación muy grande entre movimiento social-movimiento sindical! Quiero insistir en que si no nos planteamos el problema de las nuevas relaciones sociales de producción, derivadas de las nuevas formas de realización del capital, no vamos absolutamente a ningún lado, y hay que decir tajantemente que el tipo de sindicalismo que tenemos no da respuestas.

Unas nuevas formas de sindicalismo van a salir de la lucha, de la confrontación social, porque eso no lo regala un teórico, lo regala una clase obrera luchando por nuevas condiciones para lograr nuevas negociaciones en ese conflicto capital-trabajo. Pero se requieren unas formas de organización que no aparecen y nos estamos volviendo una especie de notarios de la reeducación capitalista, de la reconversión industrial, de notarios de la manera como se está golpeando al movimiento obrero, y no estamos trabajando realmente lo que pudiera ser un proceso de alternativa.

***¿De qué modo podemos empujar un poco para que el movimiento sindical se posicione en una perspectiva progresista, en el sentido más genérico de la palabra, y a su vez sepa confrontar todos los aspectos negativos que tiene la política neoliberal?***

El problema es que perdimos socialmente, los que estamos del campo de los trabajadores, porque había

una disputa mundial sobre cómo salir de la crisis y la economía socialista no fue capaz de mostrar un camino distinto y el capitalismo logra reorganizarse con el modelo neoliberal. Con la consumación de ese modelo ganancioso comienzan los adioses al proletariado y al socialismo, los adioses a las utopías y a los ideales.

Nos enfrentamos entonces a una disyuntiva: O simplemente modernizamos los sindicatos para que se adecúen al proyecto neoliberal o hacemos una nueva lectura de las relaciones sociales y los convertimos en lugares reales de lucha y negociación. Lo terrible es que la mayoría nos hemos dedicado a ser notarios de la crisis y hay muy pocos trabajos que muestren alternativas, trabajos teórico-prácticos.

***Creo que está más elaborado el proyecto de modernización sindical que se adecúa a la recomposición del capitalismo, que la otra, que una propuesta más radical.***

Sí, pero para lograrlo hay que desentrañar el significado de las nuevas relaciones sociales, y eso lamentablemente, así les duela mucho, así suene acientífico, no se puede hacer sino en el lugar de la producción, o sea en el lugar donde la unidad productiva es afectada. En ese sentido es muy difícil construir alternativas globales.

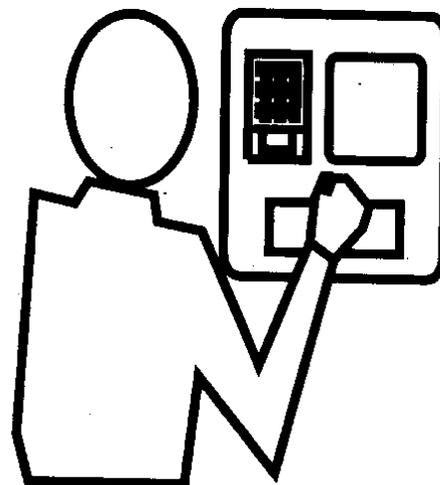
Ahí vuelve y juega lo que pudiéramos llamar la reeducación del movimiento sindical para la nueva tarea histórica que le permita hacer la lectura del nuevo contenido de esa forma de organización que se ha llamado sindicato. Eso tiene que ver con el tipo de obreros que hemos construido y ahí todos somos responsables sociales. Hay que plantear un nuevo tipo de educación sindical que no le haga el juego a lo que hicimos en el pasado, a una sobreideologización discursiva.

El problema serio es que tenemos que casar nueva acción, nueva organización, con nueva interpretación. Por eso es el momento definitivo de fundir intelectuales y obreros; hoy más que nunca la idea del intelectual orgánico está a la orden del día.

Cuenta de manera importante para ello un proyecto de educación sindical que se plantee radicalmente al obrero como productor de conocimiento. En el sentido de Estanislao, el conocimiento que se produce no es nuevo porque sea nuevo en la historia de la humanidad, sino porque prohija la posibilidad de que ese hombre comience a construir historia y con sentido. Ese es el sentido de la producción del conocimiento. 

# economía laboral

## CANASTA FAMILIAR Nacional



### INFLACION - VARIACION DEL IPC

MES	VARIACION MES			VARIACION ACUMULADA AÑO			VARIACION ULTIMOS 12 MESES		
	NAL. TOTAL	ING. MEDIOS	ING. BAJOS	NAL. TOTAL	ING. MEDIOS	ING. BAJOS	NAL. TOTAL	ING. MEDIOS	ING. BAJOS
Sept./88	0.71	0.99	0.59	21.72	21.18	21.93	29.00	27.99	29.40
Dic.	2.23	2.18	2.25	28.12	27.64	28.32	28.12	27.64	28.32
Sept./89	1.39	1.41	1.33	20.22	20.21	20.21	26.54	26.64	26.51
Dic.	1.44	1.39	1.45	26.12	26.08	26.14	26.12	26.14	26.08
Sept./90	2.37	2.42	2.31	24.14	23.99	24.47	30.24	30.04	30.61
Dic.	2.52	2.57	2.41	32.36	31.88	33.31	32.36	31.88	33.31
Enero/91	3.00	2.93	3.07	3.00	2.93	3.07	31.98	31.67	32.54
Feb.	3.41	3.61	3.00	6.51	6.65	6.24	31.65	31.54	31.81
Marzo	2.52	2.53	2.51	9.21	9.35	8.91	31.18	31.19	31.12
Abril	2.80	2.80	2.76	12.27	12.42	11.92	31.16	31.34	30.78
Mayo	2.20	2.21	2.17	14.74	14.91	14.36	31.49	31.68	31.08
Junio	1.58	1.56	1.60	16.56	16.71	16.19	31.00	31.11	30.74
Juilo	1.81	1.71	2.04	18.68	18.71	18.56	31.60	31.55	31.69
Ag.	1.27	1.29	1.25	20.19	20.25	20.06	31.20	31.01	31.56
Sept.	1.45	1.48	1.39	21.94	22.02	21.72	30.01	29.81	30.37

Fuente: DANE

Fecha: Sept. 30/91

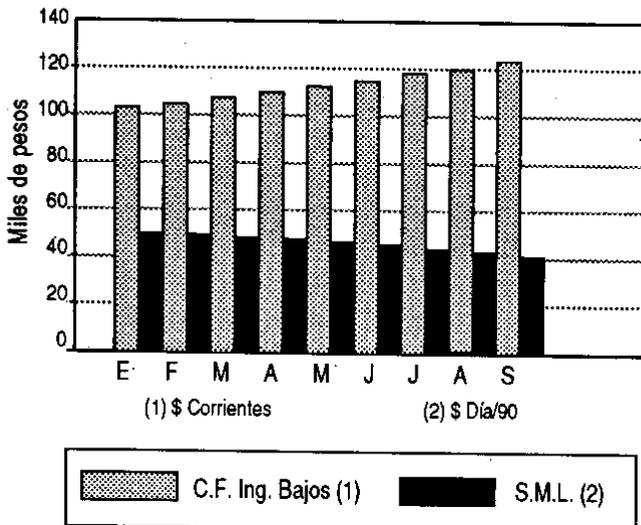
COSTO		Ingresos Bajos	Ingresos Medios
	(\$/mes):	124.204.60	327.337.60
	(\$/día):	4.140.15	10.911.25

GRUPOS	PART.	VALOR	PART.	VALOR
	%	\$/MES	%	\$/MES
ALIMENTOS	42.58	52.886.32	30.56	100.034.37
VIVIENDA	31.30	38.876.04	33.28	108.937.95
VESTUARIO Y CALZADO	8.16	10.135.10	9.82	32.144.55
PTOS. FARMAC. Y A.M.	3.30	4.098.75	4.12	13.486.31
EDUC. CULT. Y ESP.	4.79	5.949.40	7.74	25.335.93
TRANSP. Y COMUNIC.	4.03	5.005.45	8.32	27.234.49
OTROS GASTOS	5.84	7.253.55	6.16	20.164.00
<b>TOTALES</b>	<b>100.00</b>	<b>124.204.60</b>	<b>100.00</b>	<b>327.337.60</b>

Fuente: DANE, Escuela Nacional Sindical-Antioquia

- Cede la inflación. El segundo semestre se ha iniciado con variaciones mensuales del IPC inferiores a las observadas en igual período del año anterior. Con similar tendencia ha evolucionado el acumulado para los primeros nueve meses del año. Por su parte la tasa anual de inflación también desciende respecto a su nivel de 1990, permaneciendo aún en un tope ostensiblemente alto -por encima del 30%.

- Los renglones de la canasta familiar que hasta septiembre han observado los mayores crecimientos de precios son educación, salud y transporte. Pero paralelamente las mayores contribuciones al IPC corresponden a vivienda y alimentos, los grupos de mayor ponderación en la estructura de la canasta familiar. Se destaca dentro del renglón de vivienda la fuerte presión ejercida por los combustibles y servicios públicos (29.7%), subgrupo asociado justamente a los sectores oficiales.



- La reversión de la tendencia ascendente en los niveles de precios es un logro importante de la política anti-inflacionaria. Sin embargo, las restricciones crediticias y el control monetario habrán de sacrificar para este año el crecimiento de la producción, el empleo y algunos de los objetivos del proceso de internacionalización económica. Además, la aceleración de la inflación a lo largo de 1990 y su permanencia a niveles altos durante este año, han inducido un deterioro bastante notable en los salarios reales.

- Presionados por el mal desempeño económico y los altos niveles de inflación, los salarios reales de la industria y el salario mínimo soportan hoy un fuerte deterioro. La brecha entre canasta familiar (ingresos bajos) y salario mínimo es ahora más profundo; este cubre hoy solo el 41.6 por ciento del costo actual de esa canasta familiar.

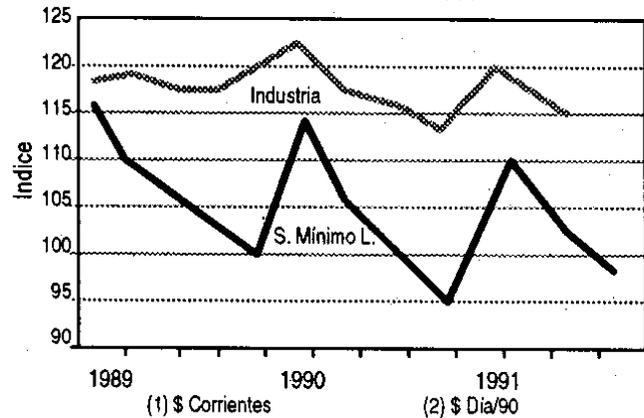
- Los resultados de los arreglos salariales a través de convenciones colectivas, ponen en evidencia el descenso real en los ingresos de los trabajadores colombianos. A pesar de que el sindicalismo ha logrado romper en la mesa de negociaciones la barrera del 22%, lo cierto es que todos los arreglos salariales -salvo uno o dos casos- se han movido para el primer período convencional por debajo de la tasa de inflación de 1990.

- De acuerdo con los resultados del primer semestre de este año y los del primero del año anterior, parece haber indicios de una mayor sensibilidad de los incrementos salariales a la tasa de inflación que a la tasa de incremento del salario mínimo. En efecto, mientras que el 66% de los arreglos en 1990 superan el ajuste porcentual del 26, en 1991 el 86% de los mismos están por encima de ese incremento.

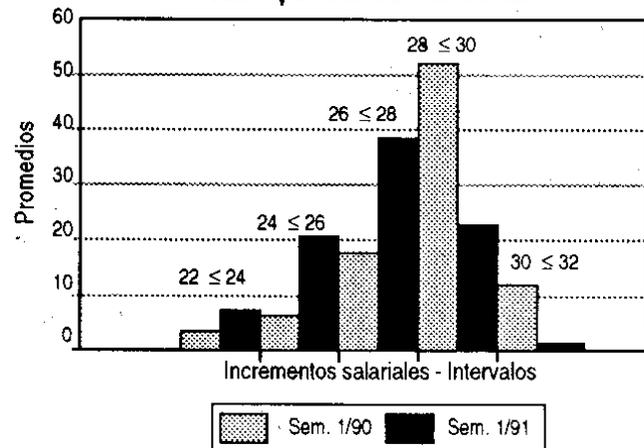
- Persuadidos por el hecho cierto de que desde 1988 los ajustes del salario mínimo evolucionan por debajo de la tasa de inflación, los sindicatos en las negociaciones salariales asumen con mayor fuerza esta última como punto de referencia. Así lo muestran los arreglos salariales para el segundo período convencional. En lo que va corrido de este año, cerca del 27% de los arreglos para el segundo período están sujetos explícitamente a la subsiguiente consolidación del IPC; cifra superior al 13% observado en iguales circunstancias durante el mismo período de 1990.



**INDICES DE SALARIO REAL**  
Promedio 1980 = 100



**DISTRIBUCION DE SALARIO REAL**  
Primer período convencional





María Cano en el cine

no estar p. 34-36

## Crónica de una utopía

**JAIRO RUIZ\***

Camila Loboguerrero es una mujer terca que cuando concibe un proyecto gusta de abreviar drásticamente la distancia entre idea y realización.

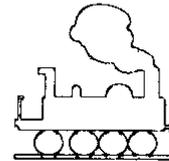
Así procedió con la idea de llevar al cine la vida de María Cano, tarea que acometió desde 1.986, sin amilanarse ante la falta de perspectivas económicas que acompañaron el surgimiento del proyecto.

Mientras trabajaba en televisión en Santa Fé de Bogotá, aprovechaba ahorros e intermedios para viajar a Medellín donde poco a poco, uniendo una pista con otra, fue hablando con los amigos, familiares y compañeros de lucha de María Cano: Estela-Fanny-Anita-Gilberto-Santiago-Alfonso-Anabel-Lupo, cada uno accedió a subir a la máquina del tiempo para traer ante Camila los fragmentos del huidizo pasado.

*A principios de octubre la ENS, junto con el ISMAC de Bogotá y FOCINE, realizó la Premier de la película MARIA CANO en el Museo de Arte Moderno de Medellín. Allí estuvo presente la Directora del filme, Camila Loboguerrero, quien dialogó largamente con nosotros sobre la investigación que precedió a la película y el proceso de creación de los personajes, especialmente el de María.*

Ante la invocación de Camila comenzó a formarse un retrato de María Cano, al que cada entrevistado añadía nuevas pinceladas de color. "Había empezado mi investigación con la lectura del libro de Ignacio Torres Giraldo "MARIA CANO, MUJER REBELDE", pero quería indagar más porque la visión de Torres podía ser un poco sesgada. Quería saber cómo había sido esa mujercita más joven, fuera de la actividad política. No conseguí mucha información sobre la infancia de María. Parece que pierde sus padres a los 20 años y la hermana mayor, Carmen Luisa, es la que asume la responsabilidad de la familia. Lo usual en un caso así era que los hijos se repartieran entre los

familiares, pero Carmen Luisa, la Rurra y María (las tres hermanas) dijeron que no cerraban la casa, que se quedaban allí".



Silencio. Camila hace una pausa para aspirar su cigarrillo y exhala una bocanada de humo, especie de ritual para que la historia con sus sombras se haga presente. "María tiene un sobrino que no sale en la película porque se muere antes del punto donde comienza mi historia: es Luis Tejada. Luis Tejada se muere en 1.925, de 25 años, y la película comienza en ese mismo año. Tejada fue como el mentor y el tutor de María. El le hizo leer cosas, le hizo conocer a Lenin. En esa época María leía mucha poesía y mucha literatura porque escribía para El Correo Liberal, también iba mucho a la biblioteca, y es en ese contacto que se va haciendo como una líder de barrio, porque a la biblioteca

\* Responsable de los programas de Formación de Promotores Culturales y de Extensión Cultural de la ENS.

*"Pensar en términos sociales se acabó, se volvió como pasado de moda, como que la gente ahora no tiene problemas"*

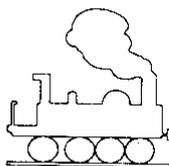


iban estudiantes pobres y artesanos".

La narración de Camila Loboguerrero permite que nos formemos una idea de cómo empezaron las preocupaciones sociales de María Cano y sus actividades en el Partido Socialista Revolucionario. Queremos saber cómo se aproximó a ella, pues su investigación, muy rica en testimonios, no fue para hacer un libro o una tesis, sino para darle vida y movimiento a un personaje al que antes de la película sólo conocíamos a través de referencias librescas.

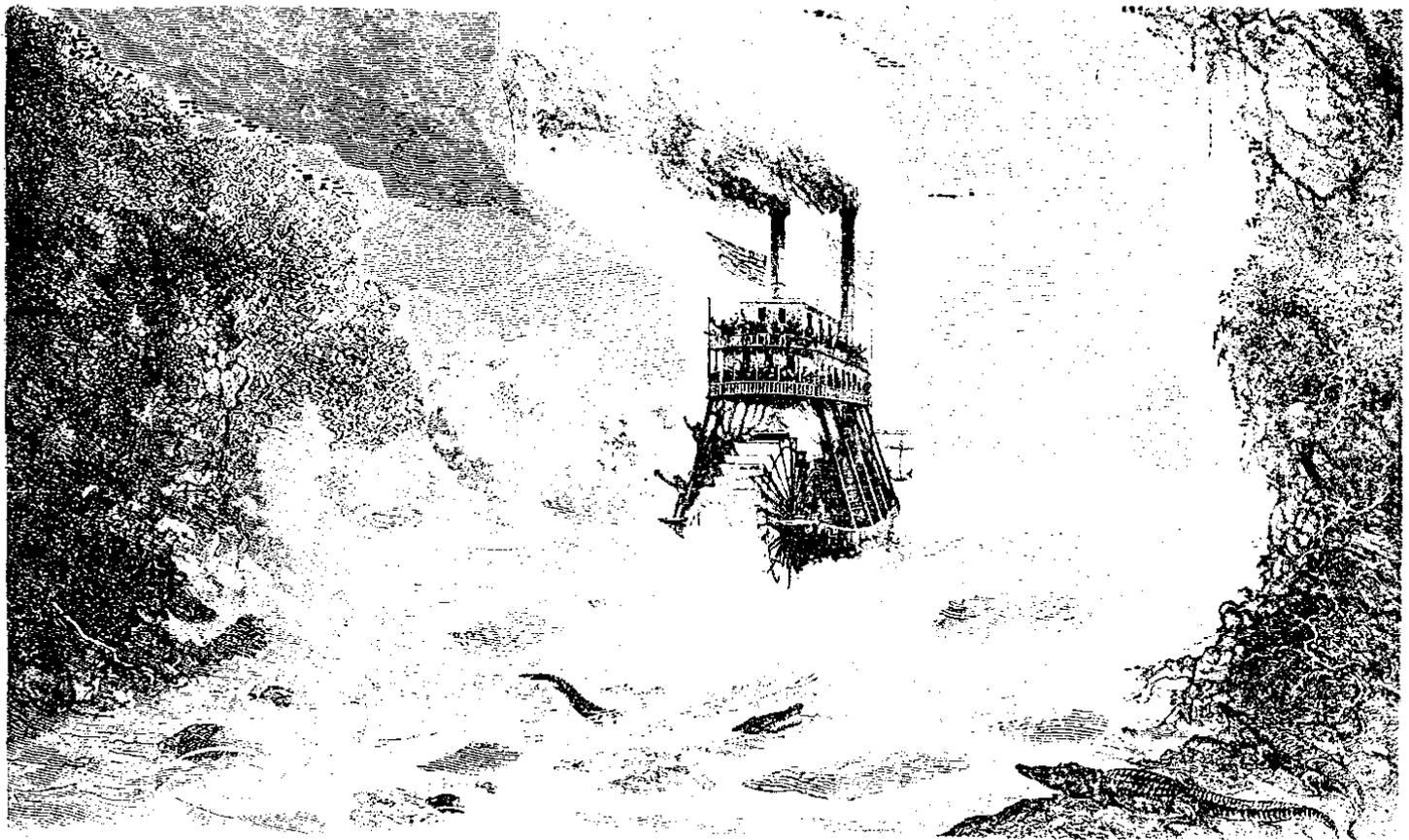
Fumando su imparable cigarrillo, Camila busca el pasado de María Cano en las volutas de humo -¿nicotinomanía?-, que ante nosotros se transforman en el humo de la vaporina del tren que conduce a María en su segunda gira hacia La Dorada (esas siete legendarias giras, que evocan un poco los episodios bíblicos: a Moisés amenazando al Faraón con las siete plagas). "María no fue una figura local, fue una figura nacional, pues viajó por todo el país. Yo tenía que contar en la película

que ella había estado en la Costa, en Boyacá, en los Santanderes, en el Valle, en el Magdalena, en todos lados. Era una necesidad de la película ponerla a viajar todo el tiempo, porque María fue una viajera con su voz de rebeldía. Recrear esto era importante pero difícil, pues mover trenes es carísimo porque ya no hay y también se acabó la navegación por el río Magdalena".



Se esfuma el humo de la vaporina en la distancia, y nos quedamos contemplando la espiral de humo que asciende de la mano de Camila, a quien ahora preguntamos por las fuentes intelectuales de María Cano. "Yo no creo que María se haya leído (eso que me lo perdona Torres Giraldo) "El Capital" de Marx. Me parece que estaba más influenciada por el socialismo francés, como el de

León Blume, porque los socialistas de los años 20 estuvieron muy influenciados por esta corriente. De ahí que cuando María, en la película, llega a la estación de la Sabana, lo que le tocan es La Marsellesa, que era el himno de los socialistas de principios de siglo, un socialismo que no había sido extraído de la revolución rusa, sino de las ideas socialistas francesas. María leía a Tolstoi, pero no creo que hubiera leído a Marx o Engels. María era una mujer romántica, más utópica, sin esquemas, muy versátil y temperamental, muy loca. Yo creo que ella no tuvo una reflexión sobre el estado, de cómo debe ser el estado socialista, o cómo hay que organizarlo, cosa que sí le preocupaba a Torres Giraldo. Ella habló de justicia social, de igualdad de derechos, de oportunidades de trabajo, de explotación que hacían los americanos en los enclaves del petróleo y del banano; pidió la libertad de los presos políticos, la jornada de ocho horas. En suma, habló de justicia social en términos románticos y utópicos. Pero ella no tiene una teoría



del estado, no la tiene en sus escritos. Nunca usó una terminología como la de Ignacio Torres, estuvo más bien cerca de la gente hablando de los problemas y de la necesidad de unirse entre ellos. Había algo muy lindo en ese partido socialista de los años 20, y era que estaban inventándose, estaban empezando. Eran los años dorados de la lucha política, una cosa absolutamente pura y romántica. Eso se debería recuperar en este país".

En esta parrafada vehemente de Camila Loboguerrero aflora la joven estudiante de arte que descubrió el cine en el fragor del levantamiento de mayo del 68 en París y que hizo sus pinitos trabajando con un equipo para los cortos de denuncia de un minuto que se lograban pasar en los teatros. Esa chispa que prendió en ella en París todavía se mantiene viva y es la que le ha dado la energía necesaria para llevar al cine la vida de María Cano. Y la que todavía le permite decir: "el país y el mundo van para una derechización. Pensar en términos sociales se acabó, se volvió como

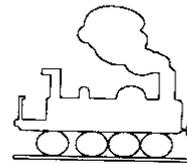
---

*"María era una mujer  
romántica, más utópica,  
sin esquemas, muy versátil  
y temperamental,  
muy loca"*

---

pasado de moda, como que la gente ahora no tiene problemas. Ahora es la apertura económica, la economía de mercado. Como que no hay nadie que se pare con dignidad. Nadie está proponiendo una reforma agraria que finalmente no se ha hecho en este país, ni una reforma urbana; los problemas de salud no están resueltos, la injusticia social sigue. Este momento de la muerte de las

ideologías es terrible. Nadie está peleando por una idea. En ese sentido la película trae aire fresco, es otra mirada".



Es evidente que tiene baterías para rato. Después de esta película, Camila está gestionando su participación en una coproducción de 5 países andinos sobre la vida de Manuelita Sáenz, en la cual ella haría la parte colombiana, o sea la Manuelita heroica, la del la conspiración septembrina. Le deseamos a Camila Loboguerrero mucha suerte en su nuevo proyecto y nos despedimos dejando para después la pregunta sobre el origen de ese extraño apellido, con sonoridad Sioux, que no es tan fácil de llevar.



# vida de la escuela



## Corporación Gerardo Molina

Como un reconocimiento al Maestro Gerardo Molina, ha sido creada la Corporación que lleva su nombre con el ánimo de dar a conocer su pensamiento y obra. La Escuela Nacional Sindical, representada por Emiro Mesa -miembro del Consejo Directivo-, estuvo presente en su fundación y en adelante será socia de dicha Corporación, aportando todo lo que a bien tenga para buscar mecanismos de financiación y de divulgación.

Era una necesidad sentida que alguna entidad se creara, no sólo para resaltar las ideas del maestro sino para tratar de hacer claridad en cuanto al sentido estricto de cada una de las ideologías políticas ya que, -como decía el mismo Maestro: "todavía son muchos los colombianos, inclusive de cierta cultura, para los cuales todos los partidarios del cambio son comunistas".

Hemos de recordar, con gratitud, el gran apoyo que el Maestro Molina prestó siempre a la Escuela Nacional Sindical y sobre todo durante los difíciles días de su fundación y afianzamiento.



## Catálogo de audiovisuales

El Centro de Documentación "LEONARDO BETANCURT." pone a su disposición la colección de material audiovisual que posee.

A continuación se describe una corta reseña de algunos de ellos:

Título: **DIA DE PAGO** (Beta)

Película dirigida y actuada por Charles Chaplin.

Esta vez el héroe de la película es un obrero de la construcción, un albañil. Como todos los héroes de Chaplin, este, a sus modestos atavíos de Dandy venido a menos, agrega como siempre la ternura y el amor, y una gracia infinita para poner en ridículo a quienes presumen del poder. Como le ocurre a todos los obreros, la vida realmente empieza para ellos por fuera de la jornada de trabajo, sobre todo cuando reciben el salario, momento al que sigue la tradicional jurga con los amigos, el conflicto con la mujer cuando se llega a casa, e invariablemente, el guayabo del otro día que nos coloca nuevamente de cara a la rutina del trabajo.

Título: **EL FIN DE LA JORNADA**

ACOTV. 41 Minutos. Beta.

Es una reflexión sobre el tiempo la vida y lucha de los trabajadores a raíz del centenario del sábado 1o. de Mayo de 1886 donde se reivindicó la jornada de 8 horas.

Parte 1. La vida cotidiana del trabajador.

Parte 2. Reseña histórica sobre el significado de las 8 horas de trabajo.

Parte 3. La dimensión del tiempo con los trabajadores así como su lucha por conquistar mejores condiciones de vida y por una sociedad distinta.

4. Tertulia entre un escritor, un pintor, una pianista y un trabajador acerca de la dimensión del tiempo.

Título: **ROMPER EL SILENCIO**

ADEC-ATC. 19 minutos. Beta.

El rol de la mujer en la sociedad. Incursión de la mujer en el mundo del trabajo y su participación.

Se habla de la necesidad que la mujer luche por sus reivindicaciones sociales y económicas, políticas, para lograr una participación en todas las instancias sociales.

Título: **EL SHOCK DEL FUTURO**

41 minutos. Beta.

El hombre como víctima de su propio invento. Con el desarrollo tecnológico se asiste a la muerte de lo permanente en una sociedad de consumo donde tantos productos y gente son desechables.

El avance de la ciencia en una carrera desenfrenada que produce cambios sustanciales en el hombre y en la sociedad.

Tecnología y ciencia alterando el desarrollo normal del hombre.



COMITE  
SECCIONAL  
DE SALUD  
OCUPACIONAL



### I Encuentro Nacional Intersectorial de la Salud Ocupacional

El Comité Seccional de Salud Ocupacional de Antioquia y la Asociación Antioqueña de Seguridad Integral, realizaron el I Encuentro Nacional Intersectorial de la Salud Ocupacional y XIII Congreso de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, del 16 al 18 de octubre pasados, en la ciudad de Medellín.

El Encuentro, con el lema "La Salud Ocupacional ante el reto de una nueva Colombia", se cumplió bajo los lineamientos y enfoques empresariales y patronales, ya que las investigaciones y discusiones planteadas desde la óptica de los trabajadores brillaron por su ausencia, con excepción de la investigación presentada por la ENS, llamada "Aspectos de la Salud Ocupacional en las Convenciones Colectivas". Dicha ponencia parte de una perspectiva más amplia que la Salud Ocupacional, abarcando los aspectos que involucran la salud de los trabajadores.

Es necesario recalcar que se deben ir abriendo espacios de discusión y que los trabajadores participen en ellos, para **no delegar** la lucha por la salud y empezar a construir y socializar el conocimiento sobre salud.

Pronto publicaremos y presentaremos ante los trabajadores el resultado de dicha investigación.



**HAGA MAS VENTAS POR CORREO, UTILIZANDO EL "SERVICIO DE REEMBOLSO C.O.D." DE ADPOSTAL**



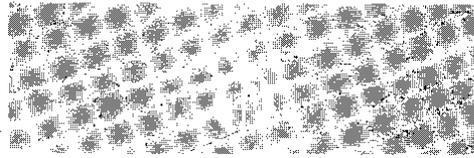
Es un servicio que le permite estar en varias ciudades a un mismo tiempo entregando y cobrando a la vez su mercancía! Parece increíble, verdad? Usted hace el envío de sus productos, y en el momento mismo en que su cliente los retira de nuestras oficinas, le giramos su dinero! Además es rápido y seguro



**CORREO DE COLOMBIA**

*llega seguro y a tiempo!*

MAYOR INFORMACION: TELS. 2415531 Y 2826842



**Premier de la película "María Cano"**



**Camila Loboguerrero, directora de la película, se dirige al público que colmó la sala del MAM de Medellín**



**Luis Sandoval, Presidente del ISMAC, el periodista Alberto Aguirre y Jorge Giraldo durante el acto social de presentación de la Premier "María Cano"**

# REVISTA DE LA ENS

Una publicación especializada en los  
problemas del mundo laboral y sindical

1985

Nº 1	Actividad Sindical en el Departamento de Antioquia - 1983	<i>Rogelio Castaño</i>
Nº 2	Condiciones de trabajo y salud en Sofasa	<i>César Ganado</i>
Nº 3	Metodología para la preparación del pliego y de los negociadores	<i>Jorge Bernal Iván D. Osorio</i>
Nº 4	Legislación y seguridad nacional en América Latina	<i>Alfonso Reyes Echandía</i>
	Esbozo crítico del movimiento sindical y tareas del momento	<i>Dario Acevedo</i>

1986

Nº 5	La coyuntura laboral colombiana	<i>Pedro Santana</i>
	Contratos administrativos y lucha sindical: El caso de Adpostal	<i>Luis E. Portela</i>
Nº 6	Investigación sobre incentivo y condiciones de salud en los trabajadores de Grulla	<i>César Ganado</i>
Nº 7	El proceso de unidad sindical	<i>Jorge Carrillo Angelino Garzón</i>

1987

Nº 8	La canasta familiar del DANE una verdad bien a medias	<i>Norberto Ríos</i>
	El sector informal	<i>Hugo López</i>
Nº 9	Urabá: La necesidad de un pacto social	<i>Héctor Vásquez</i>
	Café y política: La historia y la coyuntura	<i>Mariano Arango</i>
Nº 10	Actividad Sindical en Antioquia - 1986	<i>Magda Mazo Margarita Meneses</i>

1988

Nº 11	El proceso de unidad sindical en los años 80 y la constitución de la CUT:	<i>Iván D. Osorio</i>
Nº 12	Empleo informal, economía informal, trabajo domiciliario	<i>Eduardo Nieto</i>
	El sector textil las 2 caras de la moneda	<i>Héctor Vásquez</i>
Nº 13-14	Empleo temporal estrategia patronal	<i>Luis E. Portela</i>
	A propósito del Paro del 27 de octubre	<i>Héctor Vásquez</i>

1989

Nº 15	El salario mínimo de 1989	<i>ENS</i>
Nº 16	Coyuntura laboral primer cuatrimestre de 1989	<i>ENS Héctor Vásquez</i>
Nº 17	El sindicalismo que queremos	<i>Norberto Ríos</i>
	Actividad sindical en Antioquia, 1988	

1990

Nº 18	Reconversión tecnológica y apertura económica	<i>ORIT-CIOSL</i>
	Análisis y resultados de una negociación: El conflicto laboral de Uraba	<i>Iván D. Osorio</i>
Nº 19	¿Porqué la baja sindicalización en Colombia?	<i>ENS</i>
Nº 20	Hacia una propuesta del salario mínimo legal	<i>Emmanuel Nieto Angel Soto</i>
	Diez tesis sobre apertura económica y reforma laboral	<i>Armando Novoa</i>

1991

Nº 21	Comportamiento reciente del mercado de trabajo	<i>Emmanuel Nieto Angel Soto</i>
	Los trabajadores y la constituyente	<i>Héctor Vásquez Angelino Garzón Eduardo Nieto Jorge Giraldo</i>
Nº 22	Fusión CTDC - CGT	<i>Mario Valderrama</i>
	La nueva normatividad laboral	<i>Gabriel Restrepo Rodrigo Loaiza Angel Soto Mario Baena Norberto Ríos Miguel E. Cárdenas</i>
Nº 23	La crisis del sindicalismo	<i>Jorge Gantiva Pierre Eric Tixier Marco Raúl Mejía Héctor Vásquez Miguel Sierra</i>