Imprimir

El trámite que ha tenido la reforma laboral en el Congreso de la República es el reflejo de la situación actual del sindicalismo y de su capacidad para incidir en el diseño de las políticas públicas. A duras penas se va a recuperar con la reforma lo que los trabajadores perdieron en sus ingresos y en su calidad de vida con la reforma del 2002 de Uribe, pero no se va avanzar nada en la parte colectiva de la reforma, aquella que le creaba al sindicalismo un marco legal coherente con nuestra constitución política y con los convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical, que limitaba el uso antisindical de los pactos colectivos y de los contratos sindicales, y que posibilitaba ampliar la cobertura de la contratación colectiva a través de la negociación multinivel.
Este resultado es así, dado que actualmente no tenemos un actor sindical que tenga la capacidad de movilizarse para incidir de la manera más eficiente en el contenido de la reforma, y, hay que decirlo, tampoco el interés para avanzar hacia un modelo sindical que se apoye en una estructura más articulada y centralizada.

En efecto, la tasa de sindicalización en Colombia sigue estando en niveles lamentables: menos del 5% de la fuerza laboral está afiliada a un sindicato (23,7% es el promedio entre los países de la OCDE), la mayoría en el sector público. En el sector privado existe presencia sindical con capacidad de incidencia en muy pocos sectores, principalmente en el sector minero, en el de generación de energía eléctrica y, en menor medida, en el sector financiero. En el resto de divisiones económicas no ha sido posible construir un sindicalismo con capacidad de incidencia en las políticas de relaciones laborales de las empresas (Urabá, sector bananero, es una excepción), en parte, debido a la férrea lucha de clases que la patronal impone contra cualquier asomo de sindicalismo, y en parte, también, debido a la precaria gestión de los sindicatos, una expresión de lo cual es la profunda atomización en que estos se encuentran.

Los sindicatos siempre han sido un factor de civilización de las relaciones laborales: al reivindicar el ejercicio de la ciudadanía en los lugares de trabajo, a través de la organización de cientos de miles de trabajadores, estos han podido conquistar derechos en el trabajo y en la sociedad que son visibles en la mayoría de las naciones, como la prohibición del trabajo

infantil, las jornadas máximas de trabajo, los sistemas de protección social (salud, riesgos laborales y pensiones), el derecho al descanso y a las vacaciones remuneradas, etc., y en aquellos países con una fuerte implantación del sindicalismo y de la negociación colectiva, la conquista de un Estado Social de verdad, con una mejor distribución del ingreso, como es evidente en aquellos países de la OCDE con mayor presencia sindical. Al darle voz a las trabajadoras y trabajadores en los diversos lugares de trabajo, se crean las condiciones para que los trabajadores puedan ejercer de manera real su condición de ciudadanas y ciudadanos en las relaciones de trabajo, expresando sus opiniones y reivindicaciones en relación con sus condiciones de trabajo y empleo, condiciones que en ausencia de sindicatos son definidas de manera unilateral por los patronos.

En Colombia esto no ha sido posible hasta ahora: fundar un sindicato hoy en una empresa es un cometido que a muchos trabajadores les cuesta su empleo; a los afiliados que resisten los discriminan y los presionan de todas las formas posibles para que se desafilien; a los sindicatos no les entregan ninguna información, no los consultan, y constantemente están siendo hostilizados[1]. Surgidos en las primeras décadas del siglo pasado, los sindicatos siempre se enfrentaron a una feroz oposición de una patronal que sí sabe de lucha de clases, oposición que incluso ha adquirido formas violentas en muchos casos, como lo ha investigado a profundidad la Escuela Nacional Sindical[2], lucha de clases que también han llevado al terreno de la legislación laboral, como es evidente en la normativa sobre pactos colectivos, contratos sindicales, y sobre el funcionamiento de las federaciones y confederaciones respecto de la negociación colectiva. El resultado de esta lucha de clases contra el sindicalismo, es que hoy, menos de 5% de la fuerza laboral está afiliada a un sindicato, y la contratación colectiva, que es la función principal de los sindicatos, apena tiene presencia en menos del 1% de las empresas y una cobertura de apenas el 7% de la población asalariada, lo que explica, entre otras causas, que Colombia sea una de las naciones más desiguales del planeta (47,4% es el promedio de la cobertura que tiene la contratación colectiva en los países de la OCDE).

En contraste con esta situación, todo el empresariado colombiano goza de las mejores condiciones para el ejercicio del derecho de asociación que consagra nuestra constitución

política, que en los artículos 38 y 39 garantiza "*el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad*", artículos en los que se precisa además, que *"los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado*". Que se sepa, ningún trabajador o sindicato ha entorpecido la libertad de los empleadores para asociarse.

Los problemas de gestión de los sindicatos y sus consecuencias.

Pero esta es solo una cara de la moneda. La otra cara es la pésima gestión de los sindicatos. El poder de los sindicatos reside principalmente en su capacidad de organizar a los trabajadores y de movilizarlos: mientras más grande los sindicatos y más centralizados, más poder; mientras más capacidad de convocatoria y de movilización, más posibilidad de incidir de manera efectiva en los respectivos contextos donde los sindicatos actúan; mientras más amplia sea la cobertura de los convenios colectivos que pactan con las patronales, más interés y sentido de pertenencia crean entre trabajadores y trabajadoras, y más democracia económica y social garantizan. Así que, capacidad organizativa y capacidad de movilización, son factores que los sindicatos tienen que estar trabajando de manera permanente.

Y es aquí, en este terreno, donde tenemos bastantes problemas. Empezando por la estructura sindical: hoy tenemos más de 12.000 registros sindicales y, al menos en el papel, 7 confederaciones. La mayoría de los sindicatos, son pequeños sindicatos con menos de 150 afiliados, con muy poca capacidad para construir y desarrollar liderazgos; con ninguna, o en todo caso muy pocas articulaciones entre sí, ni siquiera para la negociación colectiva, ni siquiera entre sindicatos de una misma empresa transnacional o de la misma rama o sector económico; y con ninguna, o en todo caso muy poca capacidad para incidir de manera real en sus entornos[3]. Y lo peor, se siguen dividiendo, no como en los años 80 y 90 del siglo pasado, por razones políticas e ideológicas, sino por razones puramente burocráticas: en muchas empresas del sector privado (y también, en la mayoría de instituciones del Estado), los pocos sindicalizados se siguen dividiendo entre sí, dando paso a nuevos sindicatos que el único interés que tienen es cómo se reparten los pocos permisos y recursos sindicales que las empresas les dejan después de "negociar" con los trabajadores no sindicalizados un

pacto colectivo, cuyo contenido luego les imponen a los sindicatos, a los que únicamente les queda la alternativa de aceptarlo o convocar un tribunal de arbitramento. Esta división no solo debilita a los trabajadores frente a la patronal, sino que deslegitima a los propios sindicatos ante los mismos trabajadores, por la falta de rigor y de seriedad por parte de los que promueven estas divisiones[4].

La tasa de afiliación sindical tiene que ver con la capacidad de los propios sindicatos para incidir en la cultura de los trabajadores y en la opinión pública en general, a través de campañas que promuevan los sindicatos y los posicionen como factores clave para reivindicar la ciudadanía en los lugares de trabajo, mejorar condiciones de trabajo y de remuneración, y para incidir en la calidad y cobertura de las políticas públicas.

A su vez, estas campañas y su incidencia entre los trabajadores y en la opinión pública, tiene relación directa con tres estrategias clave en la gestión sindical: la educación, formación y capacitación; las comunicaciones sindicales; y la organización. El mundo cambiante del trabajo y de su legislación, la situación del país y de los trabajadores, la situación de la economía, y la capacidad que tienen el Estado y las empresas para resolver los problemas de los trabajadores, son factores que siempre tienen que estar en la agenda educativa interna de los sindicatos, pues su conocimiento y compresión son factores que nos van a permitir no sólo construir nuestra propia política y nuestros objetivos, sino además, diseñar las mejores estrategias para lograrlos.

Este contenido de la agenda sindical es uno de los más débiles al interior de los sindicatos: muy pocos sindicatos cuentan con una política en este nivel que sea sistemática y que se haya diseñado a partir de los problemas los trabajadores y de los propios sindicatos (aquí incluimos también a los sindicatos de segundo y tercer nivel). La poca actividad educativa que realizan por su propia iniciativa algunos sindicatos, se caracteriza por la discontinuidad y la dispersión, y responde más a problemas coyunturales que a un plan sistemático que se proponga fortalecer la capacidad de incidencia del sindicato, que asegure relevos generacionales y promueva la vinculación y la participación de las mujeres y de los jóvenes.

Por su parte las comunicaciones sindicales son en general muy débiles y precarias. Muy pocos sindicatos tienen una política estratégica en materia de comunicaciones. Mientras sus afiliados son bombardeados cotidianamente con toda clase de mensajes y de comunicaciones, muchas de ellas contrarias a sus intereses, muchos sindicatos ni siquiera tienen un boletín regular que exprese y divulgue una opinión distinta. Y el uso de las tecnologías modernas de la información, la Internet y las páginas Web, WhatsApp, todavía es muy limitado y esporádico, y no existen tampoco esfuerzos conjuntos que posibiliten el uso de medios masivos de comunicación, como la radio y la TV, que permitan una incidencia sindical que vaya más allá de sus afiliados.

En este sentido, es necesario tener en cuenta que la mundialización económica ha creado asimismo posibilidades para los sindicatos. “Las tecnologías nuevas y baratas han barrido los obstáculos a la comunicación y han abierto un camino a esfuerzos conjuntos de investigación y negociación. La interacción transfronteriza entre lugares de trabajo es hoy día posible, objetivo para el cual la Internet no sólo es medio, sino el mensaje, puede contribuir a democratizar los sindicatos, y dar mayor autonomía a sus afiliados. (Van Liemt, 1992. Pág. 466). Los sindicatos cuentan también con nuevas armas: “ganarse a los consumidores del mundo mediante el “etiquetado social” y conseguir apoyo en campañas dirigidas a grupos de accionistas. Las empresas multinacionales que quebranten las reglas podrían ser objeto de denuncias ante la OIT o de querellas internacionales ante el Tribunal de Justicia Europea” (MacShane, 1996, pág. 26).

Y en materia de organización también se presentan carencias en la gestión de los sindicatos que debilitan su capacidad de incidencia. Muy pocos sindicatos en nuestro medio están articulados a estructuras sindicales mundiales, como las federaciones sindicales internacionales, que son una herramienta fundamental para incidir en la globalización y en las políticas de las empresas transnacionales. Incluso cuando el sindicato organiza trabajadores de una empresa transnacional, no existe ningún esfuerzo por construir una articulación fuerte con las otras organizaciones sindicales de la empresa en otros países a través de redes sindicales internacionales, ni de promover negociaciones colectivas que reivindiquen derechos a escala internacional.

Desescalando, en nuestro medio son aislados y escasos los esfuerzos por articularse de la mejor manera con los sindicatos existentes en empresas de la misma rama o sector económico. La única federación sindical existente con poder de negociación es FECODE, que agrupa exclusivamente sindicatos de maestras del sector público, con muy poca, o ninguna, iniciativa para promover también las problemáticas y los derechos de las trabajadoras de la educación del sector privado, pero en todo caso, con un gran poder de incidencia en la política educativa pública. Ni siquiera para la negociación colectiva se desarrollan iniciativas que permitan articular la presentación de pliegos en empresas de un mismo sector, e incluso, tampoco, entre sindicatos de una misma empresa.

En el 2005, la CUT aprobó por unanimidad en su quinto Congreso, promover la conformación de 19 grandes sindicatos de industria que agruparan sus más de 700 sindicatos. Casi 20 años después, esto no ha sido posible, y el único experimento más o menos exitoso en este sentido, ha sido la creación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte, en medio de las graves restricciones que la ley le impone a esta clase de sindicatos, los que en la realidad actúan como sindicatos de empresa, principalmente para la negociación colectiva. Esta orientación estaba condenada al fracaso, como lo hemos comprobamos ahora, pues por las características de la estructura sindical en Colombia, donde predominan los sindicatos de empresa y de gremio, y por la cultura antisindical de las empresas, era muy difícil un proceso de unidad como el que proponía la CUT, que significaba fusionar cientos de sindicatos de empresa en unos pocos de industria, con la consecuente pérdida de numerosos fueros sindicales, fueros que permiten que la dirigencia sindical pueda ejercer la actividad sindical sin temor a ser perseguidos y reprimidos. La alternativa no eran los sindicatos de industria, sino las federaciones de rama, sector o actividad económica, una estrategia que asegura la presencia sindical a nivel de empresas o de centro de trabajo, y una acción articulada a nivel de rama o actividad económica.

Esta mala gestión de los sindicatos se expresa también en un contenido central de la dinámica sindical como la negociación colectiva: en la mayoría de los casos esta no se planifica ni se apoya en la investigación y conocimiento de los factores que más incidencia tienen en sus resultados, ni se articula con otros sindicatos de la misma rama y ni siquiera de

la misma empresa. El pliego no es el resultado de identificar los principales problemas que presentan los trabajadores en sus condiciones de trabajo al momento de negociar; ni de investigar los resultados y tendencias de la negociación; ni de analizar cuál es la estructura de costos de las empresas, ni cual su capacidad para responder y absorber las demandas de los trabajadores. En la mayoría de los casos el sindicato “negocia a ojímetro”, el pliego se elabora de manera espontánea, actualizando pliegos anteriores, o copiando convenciones avanzadas de otras empresas, y los negociadores no se capacitan, ni reúnen la información y la argumentación necesaria para sustentar las reivindicaciones de los trabajadores. A esta falla se agrega que, ni los sindicatos de industria, ni las confederaciones sindicales, tienen estructuras que permitan capacitar los negociadores sindicales y apoyarlos con estudios y asesorías sobre los costos de las convenciones colectivas y su impacto en la estructura de costos de las empresas y en la manera como estas distribuyen el ingreso o valor agregado.

La ausencia de políticas y actuaciones claras y sistemáticas en estos contenidos son expresión de una actividad sindical que se caracteriza por su espontáneismo y por la ausencia de procesos racionales y sistemáticos de planeación en la gestión de los sindicatos y en su cultura organizacional. El trabajo “al día” de los sindicatos los limita a una actividad reactiva, que sólo se ocupa de resolver los problemas cotidianos que surgen de las relaciones de trabajo y de la administración del convenio colectivo de trabajo, sin que esta actividad resulte de una reflexión colectiva acerca de las características de la organización y de los problemas o ventajas que surgen en su entorno. En este sentido, en nuestro medio, la mayoría de los sindicatos carecen de objetivos y metas que sirvan para proyectar la organización, medir y evaluar el impacto y la eficiencia del trabajo de la junta directiva y de los directivos y garantizar una división del trabajo que surja de la especialización y del trabajo en equipo.

Con el actual gobierno, los sindicatos tienen una oportunidad única para promover el fortalecimiento del sindicalismo. En el acto de reconocimiento al movimiento sindical como sujeto de reparación colectiva, el presidente Petro le propuso al Ministerio del Trabajo “contratar cientos de organizadores sindicales como una reparación verdadera para el movimiento sindical”.[5] Esta idea es necesario concretarla con iniciativas desde las

regiones, y desde las distintas divisiones económicas, y desde las confederaciones sindicales. ¿Qué estamos haciendo al respecto?

_____

[1] El diálogo social tiene 4 componentes: la negociación colectiva, la concertación, la consulta y el intercambio de información; y tiene también 4 condiciones: la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios; la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva; y un apoyo institucional adecuado (OIT).

[2] “Desde el 1 de enero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 2020, se han registrado al menos, 15.317 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. Entre éstas, 3.277 homicidios, 428 atentados contra la vida, 253 desapariciones forzadas, 7.541 amenazas de muerte y 1.952 desplazamientos forzados”[2]. (https://ail.ens.org.co/informe-especial/mas-de-tres-decadas-de-violencia-antisindical-en-colombia-entre-la-estigmatizacion-la-persecucion-el-exterminio-y-la-violacion-a-las-libertades-sindicales/)

[3] Del total de sindicatos registrados, apenas 604 negocian las condiciones de empleo y de trabajo de sus afiliados, el 5,3% del total de sindicatos inscritos. Esta baja proporción de sindicatos que negocian se debe a que una gran proporción de los sindicatos gremiales agrupan principalmente a trabajadores de la economía informal, cuya función fundamental no es la negociación colectiva.

[4] La patronal también promueve la división sindical cuando tienen al frente un sindicato autónomo, o cuando acude a los despidos colectivos que obligan a estrategias de protección como la creación de fueros sindicales a través de nuevos sindicatos.

[5] palabras del presidente Petro en cumbre sindical: https://www.youtube.com/watch?v=b7xPYiRtaow

Héctor Vásquez Fernández

Foto tomada de: Infobae