

# La decadencia o renovación del discurso jurídico sindical en Colombia\*

Francisco Rafael Ostau de Lafont de León\*\*

Universidad Libre. Bogotá, D.C.

*... hay que rendirse ante la evidencia de que todo lo que no era degradable, que no era exterminable, es actualmente reciclable, y que por lo tanto no hay solución final.*

*Nos libramos de lo peor es decir que la historia no tendrá fin, puesto que los restos, todos los restos, la iglesia, el comunismo, la democracia, las etnias, los conflictos, las ideologías son indefinidamente reciclables.<sup>1</sup>*

## Resumen

Las sociedades democráticas y globalizadas<sup>2</sup> exigen un sindicalismo dinámico, capaz de renovarse y de afrontar los retos internos y externos que generan los nuevos modelos económicos y los avances tecnológicos. Figuras como la flexibilización de los esquemas de organización del trabajo o el uso del lenguaje en el que se le resta visibilidad a la representatividad de la clase obrera en la sociedad civil, al ubicarla como un estrato socioeconómico, hacen inminente el desarrollo de una nueva organización sindical que transforme el viejo modelo, surgido con la revolución industrial, en uno que represente el nuevo mundo laboral.

El problema gira en torno a determinar si las organizaciones sindicales responden o no a la representatividad gremial y política de la clase obrera colombiana, partiendo del análisis de sus estructuras organizativas y funcionales. Teniendo en cuenta las transformaciones ocurridas en la sociedad y sus efectos sobre la organización social que agremia a los trabajadores, se evidencia que las estructuras organizativas y funcionales de las agrupaciones sindicales, surgidas de la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo, ya cumplieron el papel para el cual fueron creadas. Lo que nos permite determinar que es factible encontrarnos ante el fin del modelo sindical colombiano concebido dentro de los términos planteados por la normatividad sindical y la praxis de los dirigentes sindicales.

## Palabras clave

Sindicato, Organización sindical, Modelo sindical, Crisis del sindicalismo colombiano.

Fecha de recepción del artículo: 1 de abril de 2008.

Fecha de aprobación del artículo: 21 de abril de 2008.

\* Artículo por el cual se presentan los resultados del proyecto de investigación de la tesis doctoral en Sociología Jurídica “El fin del modelo sindical colombiano” 2008

\*\* Doctor en Derecho de las Universidades Javeriana, Rosario y Externado de Colombia (2004), con la Tesis denominada “El Paternalismo en la Formación de la Norma Laboral Colombiana”, obra publicada por la Universidad Externado de Colombia, Candidato a Doctor en Sociología Jurídica e Instituciones Políticas de la Universidad Externado de Colombia, Especializado en Derecho Laboral, Seguridad Social y Acción Social de la Universidad Nacional de Colombia, Doctor en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad la Gran Colombia. Docente e investigador de la Universidad Libre.

<sup>1</sup> BAUDRILLARD, Jean. *La ilusión del fin, la huelga de los acontecimientos*. Traducción Thomas Kauf, Editorial Anagrama, Barcelona, 2004, p. 47.

<sup>2</sup> ONTIVEROS, María L. “A new course for labour unions: identify-based organizing as a response to globalization”. *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press. Edited by Joanne Coashan, Richard Michael, Fischl Klarc. New York, 2002.

## Abstract

Les défis nationaux et internationaux des sociétés du XXI siècle, qui résultent des nouveaux modèles économiques ainsi que des développements des Technologies qui leur sont propres, exigent la création des nouveaux syndicats plus dynamiques et capables de s'adapter aux nouvelles conditions sociales et politiques. L'apparition des nouveaux schémas d'organisation du travail, largement plus souples, donc inexacts, ainsi que la déformation du code sociologique rendent pressant l'évolution du concept classique de syndicat propre de la révolution industrielle.

La question porte sur la capacité des structures syndicales à satisfaire le besoin de représentativité officielle et de collectivité des couches sociales ouvrières en Colombie.

Étant donné les derniers changements de la société colombienne depuis quelques décennies, on assiste actuellement à la constatation du code de travail colombien. Cela confirme la disparition définitive de l'ancien modèle de syndicat dans la société colombienne.

## Mots clefs

Syndicat, organisation syndical, modèle syndical, crise du syndicalisme colombien.

## Introducción

El presente escrito presenta resultados parciales de la investigación "El Fin del Modelo Jurídico Sindical Colombiano", investigación que se ha venido realizando como parte de la Tesis Doctoral en Sociología Jurídica de la Universidad Externado de Colombia.

Para tal fin, se ha tenido en cuenta la encuesta nacional sindical, elaborada por el autor y en la cual se recogen algunas inquietudes por parte de los dirigentes y trabajadores sindicalizados, así como de trabajadores no sindicalizados.

El trabajo lo podemos dividir en dos partes identificables:

La primera un análisis teórico alrededor de la organización sindical desde una perspectiva sociológica, jurídica, política y económica.

La segunda parte, presenta un informe detallado sobre el resultado de la encuesta practicada.

## 1. Problema de la investigación

Al revisar los efectos de la construcción normativa del modelo sindical colombiano, se debe tener claridad sobre las profundas contradicciones que este presenta, por un lado entre la normativa laboral y la realidad socioeconómica, y en otra medida entre la norma laboral y la Constitución Política de 1991. El actual Código Sustantivo del Trabajo, emanado en 1950 bajo los lineamientos de la Constitución de 1886, recopila la normatividad que se había producido en el país desde 1930, en la que se establece un modelo sindical que permite la intervención del Estado colombiano en la formulación de las directrices organizativas y funcionales del sindicalismo, y que, como consecuencia de ello, genera una negación de la autonomía sindical, obedeciendo más a los intereses electorales y al control social de la clase trabajadora que a la propia realidad socioeconómica del país. Hoy estas características entran en contradicción con la realidad social y económica del modelo neoliberal colombiano que se ha impuesto desde finales de los años setenta, produciendo normas en materia de derecho laboral<sup>3</sup> cuyo eje esencial es la negación de la actividad sindical para facilitar el camino hacia el libre mercado, sin monopolio del valor de la fuerza de trabajo, lo que, en definitiva, genera el fin de la organización sindical.<sup>4</sup> Este Código igualmente, entra en contradicción con la Constitución Política de 1991, que se produjo sobre la base de un Estado social de derecho en el que se reconocía la necesidad de defender los principios de democracia sindical, el principio protector, y de autonomía en el ejercicio del derecho de asociación, entre otros, surgidos dentro del Estado de bienestar como elementos esenciales de toda organización social, creándose la necesidad de que se expida un nuevo estatuto laboral, que aborde las nuevas condiciones de los sindicatos, de conformidad con el estado social de derecho.

<sup>3</sup> Se pueden destacar las leyes 50 de 1990, 100 de 1993, y 789 de 2002, entre otras.

<sup>4</sup> La llegada de la crisis económica internacional a mediados de los setenta debilitó el poder sindical con las modificaciones de la legislación social producidas por el Estado de bienestar, como el excesivo carácter tutelar hacia las organizaciones sindicales. A partir de esta crisis se introdujeron conceptos como la desregulación o la flexibilización que minan el poder de la organización sindical como institución monopolista del valor de la mano de obra.

## 2. Estrategia metodológica

La metodología utilizada esencialmente combina la interdisciplinariedad, a partir de la sociología jurídica sin desconocer la importancia que tiene la historia y el análisis económico, como métodos cualitativos y cuantitativos que han permitido explorar los elementos inicialmente teóricos alrededor de la organización sindical; permitiendo como resultado el presente trabajo.

## 3. Resultados

No se puede desconocer que el discurso jurídico del sindicalismo europeo nació como producto de la Revolución Industrial y del capitalismo del siglo XIX, bajo unas circunstancias de desarrollo socioeconómico, cultural y político distintas a las nuestras; y que, por tanto, nuestro discurso se desarrolló por vías totalmente diferentes. Es así como hoy se considera que los trabajadores sindicalizados constituyen una clase privilegiada en la sociedad, en comparación con los trabajadores informales, los desempleados y, en general, la mayor parte de la población pobre del país.<sup>5</sup> Ello es así porque las organizaciones sindicales colombianas no obedecen a la realidad socioeconómica actual; por el contrario, se trata de un sindicalismo de tipo fabril, que ha envejecido y no ha tenido la capacidad de adaptarse a las nuevas condiciones sociales, económicas y tecnológicas, produciendo una organización burocratizada, antidemocrática y minifundista.

Estas contradicciones plantean la crisis normativa del sindicalismo colombiano, acentuada por diversos factores dentro de los que se cuenta el

cambio en la estructura de la economía hacia los servicios, que genera entre los trabajadores una marcada tendencia a diferenciarse atendiendo a sus ocupaciones y sus valores. Es decir, la estructura de la organización sindical se fundamenta en la posición que ocupa el trabajador, dejando de lado toda subjetividad, lo que realza en cualquier caso la individualidad y la falta de solidaridad de clase.

Según Richard Sennet,

(...) actualmente se está pregonando que las organizaciones sindicales desaparecen a partir de unas instituciones paralelas que tratan de facilitar a los trabajadores la continuidad y la sostenibilidad ausentes en las organizaciones flexibles y de corto plazo. Estos esfuerzos se centran en repensar la naturaleza de los sindicatos, la idea es hacer que los sindicatos sirvan a modo de agencia de empleo de registro de trabajo.<sup>6</sup>

La fragmentación de los proyectos de vida de los trabajadores y la pérdida de importancia del mundo laboral en la conformación de subjetividades constituyen otro de los factores que inciden en la crisis de la organización sindical, y obedecen a una descentralización de la producción, en la cual se emplean modos de subcontratación para evitar que el trabajador se involucre con los fines de la empresa, la productividad y la calidad, impidiendo así la conformación de una identidad colectiva que represente los intereses de clase.<sup>7</sup>

De otro lado, la estrategia de los empresarios consistente fortalecer las oficinas de recursos humanos como prestadoras de servicios para

<sup>5</sup> Al respecto, Álvaro Moreno Durán y José Ernesto Ramírez afirman: “En Colombia no hay exclusión social propiamente dicha debido a que nunca hubo una maduración del proyecto de sociedad industrial, la estructura social colombiana se entiende mejor como una formación dicotómica, en la cual sobresalen con una marcada diferenciación un sector hegemónico, heterogéneo, compuesto por la élite terrateniente, empresarial, financiera, las fuerzas armadas, la burocracia estatal y privada y los trabajadores organizados. Este sector hegemónico concentra los privilegios de consumo, educación, estabilidad ocupacional, con vinculación a los regímenes fiscales, parafiscales y de seguridad social”. MORENO DURÁN, Álvaro y RAMÍREZ, José Ernesto. Pierre Bourdieu. Introducción elemental. Editer Estrategias Educativas, Bogotá, 2003, pp. 87 y 88.

<sup>6</sup> SENNET, Richard. *La cultura del nuevo capitalismo*. Traducción de Marco Aurelio Galmarini, Editorial Anagrama, Barcelona, p. 157. Lo anterior coincide con lo señalado por Gilles Lipovetsky y Sebastián Charles en el sentido en que “la cultura hipermoderna se caracteriza por el debilitamiento del poder regulador de las instituciones colectivas y la autonomización correspondiente de los actores ante la imposición de los grupos”. LIPOVETSKY, Gilles y CHARLES, Sebastián. *Los tiempos hipermodernos*. Traducción Antonio Prometeo Moya, Editorial Anagrama, Barcelona, p. 12.

<sup>7</sup> “La situation des syndicats est beaucoup plus grave. Le syndicalisme n’est pas seulement en posture difficile parce qu’il se trouve momentanément déphasé. Du fait de l’accélération des changements technologiques ou l’évolution des mentalités”. ROSANVALLON, Pierre. *La question syndicale*. Calmann - Levy, France, 1988, p. 21.

Francisco Rafael  
Ostau de Lafont  
de León

los trabajadores, reemplaza una de las funciones características de la organización sindical, que es la solución de necesidades, y logra, con ello, la adhesión de los trabajadores a sus fines. Adicionalmente, la transformación del Estado hacia el neoliberalismo reduce el campo de acción de los sindicatos e impulsa a las empresas a la flexibilización del mundo laboral, promoviendo leyes menos rígidas y más favorables a los intereses del capital, y logrando con ello una desregulación en materia de trabajo y una precarización del mundo laboral que debilitan la organización sindical.

En este sentido, la Central Unitaria de Trabajadores, en un documento realizado en colaboración con Fescol y el Instituto Nacional Sindical, señalan que:

la crisis del sindicalismo colombiano se produce como consecuencia de la ofensiva legal y extralegal de la burguesía sobre las organizaciones sindicales y sobre las expresiones políticas de la izquierda democrática y la poca consolidación histórica de la clase obrera colombiana, donde las estructuras sindicales no se han adecuado a los cambios implementados por los capitalistas y no logran responder a la ofensiva neoliberal.<sup>8</sup>

Para estas organizaciones, están en crisis tanto las tendencias sindicales como el modelo colaboracionista, el economicista y el clasista.

La crisis que enfrenta el sindicalismo colombiano en la actualidad es el resultado de su pérdida de influencia en la política nacional y de la poca eficacia en la representación de sus asociados, lo cual se pone de manifiesto cada vez más en diálogos frustrados o en acuerdos coyunturales que favorecen a los gobiernos de turno, y que son recibidos por la opinión pública y por la clase obrera como un fracaso del liderazgo político sindical. Ello provoca rechazo por parte de la clase obrera respecto de las organizaciones sindicales, que son vistas como agrupaciones parásitas, inoperantes y políticamente vinculadas a los actores sociales más privilegiados.

Las organizaciones sindicales que surgen de esta racionalidad han empezado a ser reemplazadas paulatinamente so pretexto de la desaparición

de las clases sociales. Y como el trabajador, antes de ser trabajador es ciudadano partícipe de una democracia, las concepciones neoliberales de un capitalismo avanzado proponen dar paso a la disolución de la clase obrera y de su organización sindical a partir de los nuevos movimientos sociales.<sup>9</sup> A ello se suman las contradicciones existentes entre elementos de la construcción normativa sindical y la realidad neoliberal, cuya consecuencia es el debilitamiento de las organizaciones sindicales y su disolución en la sociedad civil, de manera que tienden a convertirse en organizaciones mutualistas asistenciales, que fungen como intermediarias de la mano de obra.

En el caso colombiano, se evidencia la existencia de cuatro modelos de organización de los sindicatos: el primer modelo, denominado “paternal”, es producto de las propias relaciones laborales, y en él, la relación sindicato-empañador es filial; un segundo modelo es el “utilitarista”, en el que la organización sindical defiende exclusivamente el bienestar de sus afiliados a espaldas de las relaciones socioeconómicas del país; un tercer modelo es el del sindicalismo “adaptativo”, que ha pretendido –sin un análisis previo– adecuarse a la flexibilización laboral, lo que ha traído su desaparición por falta de afiliados, puesto que las formas de vinculación vigentes, como los contratos a término fijo, las cooperativas asociadas y los contratos sindicales, ente otros, convierten a los trabajadores en nómadas laborales. Finalmente, el cuarto modelo corresponde al sindicalismo de clase, en el cual los dirigentes sindicales obedecen a razones de los partidos de izquierda, lo que, por demás, pone en evidencia la propia crisis política de la izquierda colombiana. Las razones de estos modelos responden, en algunos casos, a la puesta en marcha de las políticas neoliberales, y en otros, a los intereses particulares de los dirigentes sindicales.<sup>10</sup> De cualquier manera, a la

<sup>9</sup> Al respecto, es necesario precisar que los nuevos movimientos constituyen un punto de ruptura con formas de acción colectiva que los preceden, no sólo en términos de organización sino también en función de las demandas con las que se comprometen.

<sup>10</sup> La máxima representatividad alcanzada por la organización sindical colombiana no pasó de estar, desde el punto de vista de la densidad sindical, por encima de un 13,4 por ciento de la fuerza productiva en 1965. “Los sindicatos en Colombia

<sup>8</sup> Escuela Nacional Sindical, CEDINS-FESCOL. *Sindicalismo colombiano: crisis y reestructuración*. Medellín, 2005.

fecha no es posible hablar de un modelo sindical acorde con las estructuras y condiciones sociales imperantes en el mercado laboral, que logre una vigencia de la organización sindical.

Ante esta crisis, se ha tratado de encontrar diferentes salidas. Desde 1990, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Instituto Sindical María Cano (ISMAC) y la Escuela Nacional Sindical, vienen señalando la necesidad de modificar las características organizativas y estructurales del sindicalismo colombiano, por considerarlas anacrónicas; para tal efecto, han propuesto el fortalecimiento del sindicalismo por rama industrial.<sup>11</sup> Por su parte, la CUT, en sus programas para el 2004 y 2005, proyectó el fortalecimiento y la transformación del sindicalismo colombiano, lo cual fue aprobado por su comité ejecutivo<sup>12</sup>, y ratificado en el 2006 por Carlos Arturo Rodríguez Díaz, actual presidente de esta organización, quien manifestó:

Insistimos en la importancia que tiene el cambio de estructura sindical, de tal manera que podamos pasar a grandes sindicatos por actividad económica y poder contrarrestar la debilidad que se evidencia en mi anterior referencia a la negociación y que infortunadamente está en correspondencia con la característica de nuestra estructura sindical, que es de extrema atomización y total dispersión.<sup>13</sup>

Igualmente, Rodríguez días llamó la atención sobre las características de la organización sindical en relación con las modalidades de afiliación:

El sindicalismo colombiano hoy tiene 831.047 afiliados, de los cuales 214.010 están agrupados en 1.010 sindicatos de empresa; 187.189 afiliados, en 276 sindicatos de industria; 427.499, en 1.469 sindicatos de gremio y 2.349 afiliados, en 13 sindicatos de oficios varios. Así las cosas, la tasa de sindicalización estaría en el 4,6% de la población

(una aproximación macroeconómica)”, En: *Boletín del Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*, N° 7, Bogotá, septiembre de 2004, p. 25.

<sup>11</sup> CÁRDENAS, Miguel Eduardo. El sindicalismo en Colombia. Situación y perspectiva. Editorial Escuela Nacional Sindical, Medellín 1990, Pg. 20.

<sup>12</sup> RIZO MADRID, Benjamín. “Proyecto Fortalecimiento y transformación del sindicalismo colombiano”. Disponible en <http://www.cut.org>, página electrónica de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Bogotá, julio de 2005.

<sup>13</sup> Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Informe a la XXXIX Junta Directiva Nacional, 30 y 31 de marzo, Bogotá, 2006.

económicamente activa, lo que exige una política amplia en materia de afiliación.<sup>14</sup>

Para analistas como Luis Norberto Navarro, “si tuviéramos las suficientes condiciones políticas, la mejor opción para contribuir al fortalecimiento de la organización de los trabajadores y para facilitar su sindicalización, sería la constitución de una central sindical a partir de la afiliación directa de los trabajadores, sin que tenga que hacerse a través de sindicatos”<sup>15</sup>.

Ante la convocatoria al V Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), realizado del 22 al 26 de agosto de 2006, se manifestaron dos tendencias en el interior de dicha central: el sindicalismo democrático proponía como solución a la crisis de la densidad sindical y en general de la representatividad, convertir a la central sindical en una organización de afiliación directa de los trabajadores, y a partir de ahí, formar sindicatos por rama de actividad económica.<sup>16</sup> La otra tendencia, denominada clasista unitaria, no estaba de acuerdo con la afiliación directa de trabajadores a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y defendía a los sindicatos como núcleo básico de la organización, considerando, por tanto, que era necesario fortalecer las organizaciones sindicales actuales con llamamientos a la afiliación a estas y comenzar el proceso de construcción de la unidad sindical a partir de los sindicatos de industria.<sup>17</sup>

El citado congreso expidió la Resolución No. 24, sobre la estructura de la organización sindical, la cual establece la necesidad de configurar una central de fuertes y estratégicos sindicatos por rama de actividad económica; esto es, se propone una estrategia que disminuya el número de sindicatos y que aumente el de afiliados.

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ DÍAZ, Carlos Arturo. “Insumos para las tesis del V congreso”. Informe a la XXXIX Junta Directiva Nacional, 30 y 31 de marzo de 2006, CUT, Bogotá, 2006, p. 242.

<sup>15</sup> RÍOS NAVARRO, Luis Norberto. *Estructura sindical colombiana: características y propuestas*. Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2006.

<sup>16</sup> V Congreso CUT. Vida, soberanía, democracia y libertades sindicales. Central Unitaria de Trabajadores de Colombia. Sindicalismo Democrático. Agosto 25 de 2006. disponible en: <http://www.cut.org.co>

<sup>17</sup> Ver “Política organizativa de la CUT”, disponible en: <http://www.cut.org.co>

Francisco Rafael  
Ostau de Lafont  
de León

Específicamente, se trata de reagrupar los 750 sindicatos afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en diecisiete (17) sindicatos de rama o industria, dándose un plazo máximo de seis (6) años a los sindicatos filiales de la CUT, para que se fusionen a los sindicatos de rama.

Al respecto, el profesor Marcel Silva Romero señala que

(...) deben reagruparse los esfuerzos organizativos e integrarlos en unos pocos grandes y fuertes sindicatos por actividad económica. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) debe afiliarse directamente a los trabajadores que laboren donde no hay sindicatos o a quienes carezcan de empleo y posteriormente indicarles la organización donde deban colectivizarse.<sup>18</sup>

Igualmente, en estas propuestas ha intervenido el Presidente de la República, Álvaro Uribe Vélez, al pronunciar ante los trabajadores y pensionados de Acerías Paz del Río, las siguientes palabras: “Compatriotas, queremos una Colombia sin exclusiones, una Colombia sin odio de clases, una Colombia de relaciones fraternas, cristianas, entre empleadores y trabajadores”<sup>19</sup>; lo que se traduce en un modelo sindical colaboracionista, que ocasionaría la pérdida de la dignidad de los trabajadores, puesto que equivaldría a admitir que, ante la ausencia de algo mejor, es preferible obtener empleo sin que sea estable y sin la remuneración adecuada o que las organizaciones sindicales se conviertan en empleadoras y explotadoras de sus propios afiliados ‘como sucede con los contratos sindicales o las cooperativas de trabajo asociado’.

Los anteriores planteamientos generan una profunda preocupación por el futuro del sindicalismo colombiano.<sup>20</sup> Las posiciones

<sup>18</sup> SILVA ROMERO, Marcel. “Métodos y forma de contratación colectiva a aplicarse en Colombia frente a las nuevas realidades”, en: SILVA Romero, Marcel (editor), *Derribando los obstáculos al derecho laboral*, Editorial Central Unitaria de Trabajadores disponible en: <http://www.cut.org.co>, Bogotá, 2006, p. 684.

<sup>19</sup> Presidencia de la República de Colombia, Casa de Nariño, Bogotá, 1º de mayo de 2006.

<sup>20</sup> La corporación Latinobarómetro Opinión Pública Latinoamericana produce anualmente un informe llamado *Latinobarómetro 2007* Disponible en: <http://www.latinobarometro.org>. En el citado

que proponen el fortalecimiento de los grandes sindicatos por actividad económica o la afiliación directa de los trabajadores a las confederaciones obreras deben ser analizadas teniendo en consideración la opinión de la clase trabajadora colombiana acerca de si esa es la estructura organizativa y funcional que la debe representar.

No se puede desconocer que las organizaciones sindicales seguirán cumpliendo un importante cometido en la democracia y como defensoras de la justicia social, lo que pone en evidencia la relevancia de su transformación organizativa y funcional.<sup>21</sup> Así las cosas, las organizaciones sindicales resultan necesarias, y es su deber adaptarse a las nuevas realidades para que puedan desempeñar el papel político y social que exige la situación actual de los trabajadores colombianos.

### 3.1 Un examen de la estructura organizativa y funcional de las organizaciones sindicales en Colombia

Los estudios sobre las organizaciones sindicales en Colombia han abordado el asunto desde

---

informe para el año 2007 se señalan situaciones como las siguientes:

- 1- La participación de los latinoamericanos en organizaciones sociales es de un 21 por ciento.
- 2- La participación de la ciudadanía colombiana es de un 23 por ciento.
- 3- En Colombia, el 26 por ciento de las personas nunca han participado en una organización.
- 4- La cohesión social y el conflicto entre empresas y trabajadores en el caso de Colombia llega a un 74 por ciento.
- 5- A partir de estas estadísticas, puede concluirse que en Colombia, a pesar de que el porcentaje de la producción de conflictos obrero-patronales es muy elevado, existe una baja participación en las organizaciones sociales o sindicales. Ello se ve reflejado igualmente en el grado de confianza sobre las instituciones sociales, dentro de las cuales las organizaciones sindicales tienen un 20 por ciento de confiabilidad.

<sup>21</sup> Debido a las nuevas tendencias de la globalización, con la llamada flexibilización laboral, se generan una serie de modificaciones a nivel laboral, como el trabajo informal, la subcontratación, el trabajo atípico y el teletrabajo, entre otros. De aquí que las organizaciones sindicales, además de la defensa de los afiliados, propongan alternativas para este tipo de relaciones de trabajo. Ver ALONSO, Luis Enrique. *Trabajo y ciudadanía*. Editorial Trotta, Madrid, 1999, p. 245.

una perspectiva eminentemente histórica. En términos generales, tocan elementos económicos, sociales y políticos; y tangencialmente de la dogmática jurídica, es necesario profundizar a partir de la sociología jurídica aspectos de la aplicabilidad de esa dogmática, que permita un análisis al modelo de organización sindical<sup>22</sup>.

Los investigaciones realizadas sobre la organización sindical giran en torno a diferentes esquemas. Por una parte, se realizan en función de las políticas empresariales dominantes; de otro lado, buscan apartar a la organización sindical del terreno concreto para pasar a la abstracción indeterminada; estos estudios propenden por que el sindicalismo sea ajeno a los nuevos fenómenos laborales y olvide, por supuesto, las discusiones epistemológicas, sociológicas y metodológicas, excluidas de los poderes políticos, económicos y académicos que imponen criterios de cientificidad, brindando conclusiones ajenas a la realidad social laboral.

En los últimos años, Enrique de la Garza Toledo, en su trabajo titulado "Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina"<sup>23</sup>, plantea que surgen en la década del ochenta y continúan teniendo relevancia en el continente. En el caso colombiano, se destacan los trabajos de Miguel Urrutia, Rocío Londoño y Hernando Gómez<sup>24</sup> acerca del curso del sindicalismo y sus relaciones con la política desde los años setenta en adelante. Estas investigaciones coinciden en señalar el declive cada vez mayor del sindicalismo, concebido como un viejo movimiento social cuyas características estructurales obedecen a una situación económica y social que Colombia está dejando atrás.

Cabe anotar que las investigaciones empíricas han hecho crecer el conocimiento de la disciplina sociológica, pero hasta el momento no han conducido a la formación de una teoría

específica propia de la materia.<sup>25</sup> En ese sentido, para analizar la necesidad de un giro en la estructura funcional y organizativa del sindicalismo, se requiere una lectura interdisciplinaria, que involucre ciencias como la economía y la sociología, entre otras, y que brinde un enfoque objetivo; más aún si se considera que este tipo de análisis sobre los sindicatos no se ha realizado en la medida que se espera, como bien lo afirma Laura Cuesta.<sup>26</sup>

De otro lado, las últimas tendencias acerca de la realidad del sindicalismo giran en torno a las nuevas formas de organización del trabajo, las cuales se caracterizan por que las relaciones laborales se encaminan a lograr la adhesión de los trabajadores hacia la empresa, desarmando política e ideológicamente a la propia organización sindical.

### 3.2 Análisis cuantitativo del sindicalismo colombiano

Gran parte de los teóricos del sindicalismo, economistas, sociólogos y, sobre todo, dirigentes sindicales, al hacer un análisis al sindicalismo colombiano, han diagnosticado que este se encuentra en crisis, hecho que se demuestra con algunas encuestas. De conformidad con los elementos teóricos ya mencionados, se analizará la Primera Encuesta Nacional Sindical<sup>27</sup>, en relación con el papel

<sup>22</sup> Ostau de Lafont de León Francisco Rafael, El Discurso Paternalista en la formación de la norma laboral; Construcción Histórica, Editorial Universidad Externado de Colombia, Abril de 2006

<sup>23</sup> DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina. Documento N° 21, Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2004.

<sup>24</sup> GÓMEZBUENDÍA, Hernando y otros. Sindicalismo y política económica. FEDESARROLLO, Fondo editorial CEREC, Primera Edición, 1986

<sup>25</sup> LUHMANN, Niklas. *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*. Traducción Silvia Pappe y Brunhilde Erker. Anthropos, México, 1998, p. 7.

<sup>26</sup> CUESTA, Laura. "Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad?" En: Documento CEDE 2005-45 ISSN 1657 (edición electrónica), agosto de 2005. Disponible en: <http://www.uniandes.edu.co>. Por lo general, los estudios sobre la organización sindical han sido realizados desde su interior, por investigadores o instituciones pertenecientes a la organización misma. Tal es el caso de la Escuela Nacional Sindical y el Centro de Estudios Sociales de la universidad los Andes o de dirigentes y políticos sindicales como Edgar Caicedo, Álvaro Delgado, Sandoval, Ricardo Sánchez, Ignacio Torres Giraldo, y de las publicaciones internas de las organizaciones sindicales. En el ámbito académico, se destacan los aportes de la Universidad de los Andes, con los estudios de Laura Cuesta, Miguel Urrutia y Mauricio Achila, y los del Observatorio del Mercado del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia dirigido por Stefano Famé.

<sup>27</sup> La encuesta fue elaborada por el Observatorio sobre el Mundo del Trabajo, del Centro de Investigaciones

Francisco Rafael Ostau de Lafont de León

de la estructura organizacional y funcional de las organizaciones sindicales colombianas. Esta encuesta estuvo dirigida a miembros de las juntas directivas de los sindicatos, a dirigentes sindicales y a delegados de las asambleas sindicales, y sus resultados fueron comparados con la encuesta realizada a los trabajadores sindicalizados, a los trabajadores no sindicalizados y a los trabajadores desempleados, se determina lo siguiente:

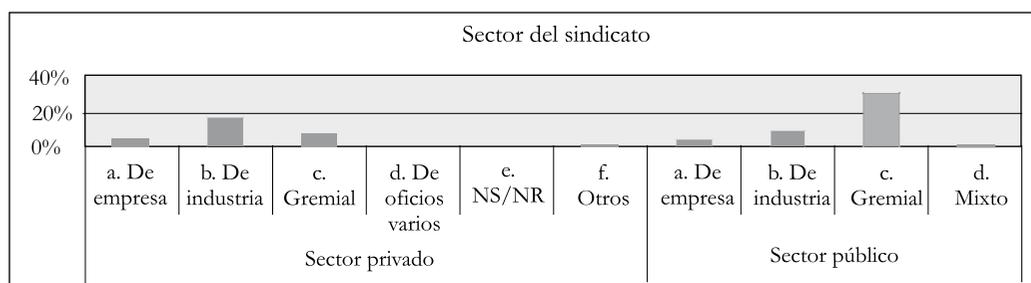
### 3.3 Tipo de sindicato

El análisis muestra que tanto en el caso de los dirigentes sindicales como en el de los trabajadores sindicalizados del sector privado,

se ha producido un fortalecimiento de los actuales sindicatos de industria, que son aquellas organizaciones compuestas por trabajadores de diferentes empresas del mismo sector industrial y de servicios, que para efectos del fuero sindical y de la negociación colectiva, el código laboral colombiano vigente le da el mismo tratamiento como si fueran sindicatos de empresa, esto es 10 fueron sindicales y negociación en cada empresa. Por tanto se pierde el esfuerzo de aglutinar trabajadores de diferentes empresas, como una unidad para enfrentar a las empresas del mismo sector industrial y de servicios como un todo.

Encuesta a los dirigentes sindicales<sup>28</sup>

Sector privado						Sector público			
a. De empresa	b. De industria	c. Gremial	d. De oficios varios	e. NS/ NR	f. Otros	a. De empresa	b. De industria	c. Gremial	d. Mixto
5%	18%	8%	0%	0%	2%	5%	11%	31%	2%

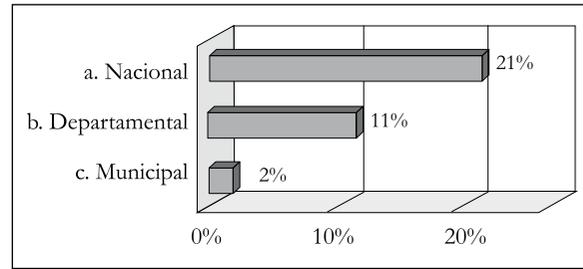


de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre. Se realizó mediante un muestreo no probabilístico y no aleatorio, razón por la cual no requiere de listado de los elementos que componen una población, y no se conoce la probabilidad de ser incluido en la muestra. Tampoco se determina el tamaño de la muestra ya que no existen pruebas de que tales muestras sean representativas de las poblaciones sobre las que se requiere hacer una estimación. Normalmente los estimadores obtenidos no serán muy parecidos a los parámetros de la población, y por consiguiente no se tiene en cuenta tal determinación para poder hacer comentarios sobre la población. Los resultados obtenidos solo son válidos para esas determinadas condiciones en el momento actual. La encuesta se llevó a cabo entre el 1° de agosto de 2006 y el 31 de agosto de 2007, a un total de 388 miembros de las juntas directivas, dirigentes sindicales y delegados de las asambleas sindicales, en las ciudades de Cali, Barranquilla y Bogotá. Según el informe del presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) al que hacemos referencia en el actual trabajo, en el país, en el año 2005, existían 2.768 sindicatos con una densidad sindical de 831.000 mil afiliados. De conformidad con este dato se calcula que habría un mínimo de 27.680 miembros de juntas directivas, a razón de 10 por cada sindicato, y un promedio de 83.040 delegados a las asambleas nacionales, a razón de 30 por sindicato, para un total de 109.720 dirigentes y delegados Sindicales, sin que sea necesario en una encuesta no probabilística determinar el n.

<sup>28</sup> Encuesta Nacional Sindical, 2006-2007. Realizada por el Observatorio sobre el Mundo del Trabajo, del Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre, para efectos de la tesis doctoral en sociología jurídica, "El fin del modelo sindical colombiano" 2008, en el período comprendido entre el 1° de agosto de 2006 y el 31 de agosto de 2007.

La decadencia o renovación del discurso jurídico sindical en Colombia

Cobertura de los sindicatos		
a.	b.	c.
Municipal	Departamental	Nacional
2%	11%	21%



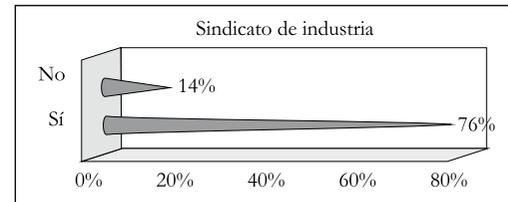
En el sector privado es notorio que el sindicato tipo industrial es el más fuerte, seguido por el gremial. En cambio, en el sector público el más fuerte es el gremial, teniendo presente que la cobertura nacional es la más predominante.

¿Está de acuerdo con que el trabajador se afilie directamente a la organización sindical?	
Sí	No
42%	55%



La encuesta muestra claramente el interés de los dirigentes sindicales en centralizar los sindicatos por rama industrial, con el fin de fortalecer la estructura sindical del país. Por tanto, los dirigentes sindicales consideran que no es viable la afiliación directa de los trabajadores a los sindicatos.

¿Está de acuerdo con que el sindicato haga parte de un sindicato de industria?	
Sí	No
76%	14%



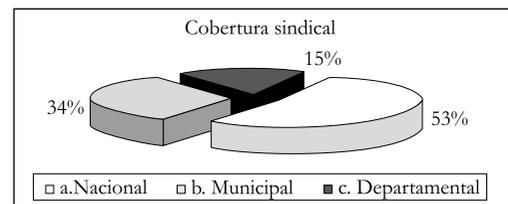
Lo anterior indica que los dirigentes sindicalistas están de acuerdo con la organización de los sindicatos por rama de actividad económica como estrategia para fortalecer a los mismos.

Encuesta a los trabajadores sindicalizados<sup>29</sup>

Sector privado					Sector público			
a. De empresa	b. De industria	c. Gremial	d. De oficios varios	e. Otros	a. De empresa	b. De industria	c. Gremial	d. Mixto
24%	26%	8%	0%	0%	11%	2%	24%	5%

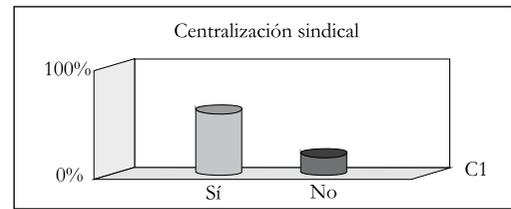
El gráfico muestra que dentro del sector privado los sindicatos son en la gran mayoría de tipo industrial, seguidos por los sindicatos de empresa; en cambio, en el sector público, los sindicatos más fuertes son los de tipo gremial. Por otra parte, Al tener cobertura nacional, esto les facilita participar de una manera mas activa, y tener mas contacto con el movimiento sindical.

Cobertura de los sindicatos		
a.	b.	c.
Nacional	Municipal	Departamental
53%	34%	15%



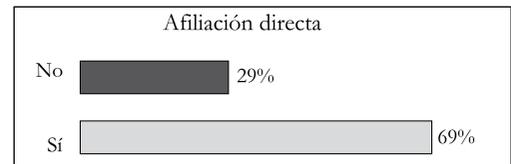
<sup>29</sup> Encuesta Nacional Sindical, 2006-2007. Encuesta aplicada a 260 trabajadores sindicalizados, en las ciudades de Cali, Barranquilla y Bogotá.

¿Está de acuerdo con la centralización sindical en la rama industrial?	
Sí	No
76%	21%



Los trabajadores sindicalistas consideran que se debería hacer una centralización sindical por rama industrial.

Afiliación directa del trabajador a la confederación	
Sí	No
69%	29%



Los trabajadores sindicalistas aprueban que se den afiliaciones directas a la organización sindical, en contraposición al interés de los dirigentes sindicales.

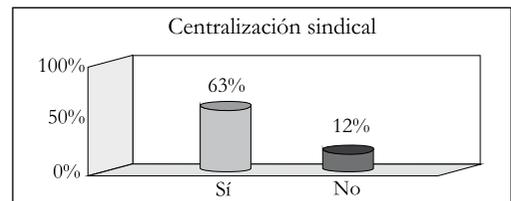
De igual manera, el sector público considera que el tipo de sindicato más fuerte es el gremial haciendo alusión a los sindicatos de mayor presencia en el sector oficial como, por ejemplo, el del Magisterio, que son los que en este momento se mantienen vigentes.

### 3.4 Democracia sindical

En cuanto a la democracia sindical, las gráficas muestran lo siguiente:

Encuesta a los dirigentes sindicales

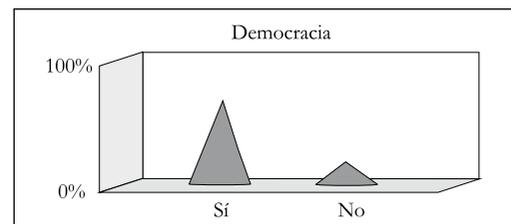
Participación en las decisiones	
Sí	No
63%	12%



De conformidad con los gráficos se establece que realmente hay un alto grado de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, lo que confirma la existencia de un proceso democrático dentro de la organización.

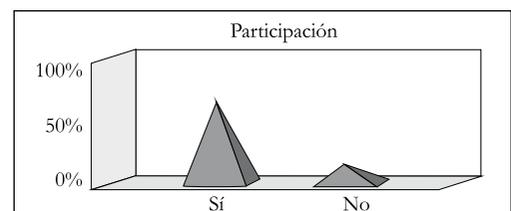
Encuesta a los trabajadores sindicalizados

¿Considera usted que la estructura organización sindical es democrática?	
Sí	No
71%	24%



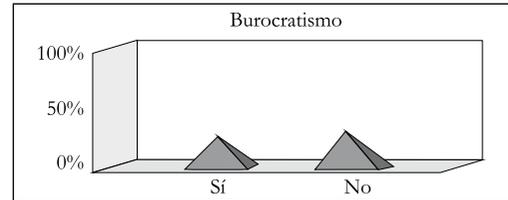
La mayoría de los encuestados consideran que la estructura de los sindicatos a los que están afiliados es democrática, aunque hay una pequeña cantidad de personas que piensan lo contrario.

¿Participan los trabajadores en las decisiones de la organización sindical?	
Sí	No
79%	21%

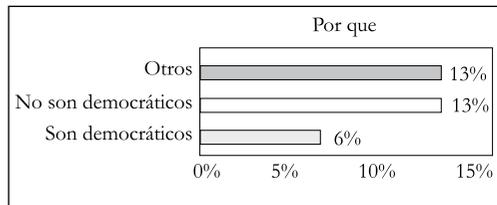


En ese sentido, los trabajadores consideran que tienen una participación activa dentro de los sindicatos, lo que evidencia una organización democrática de los mismos. Sin embargo, esto se contradice cuando se indaga sobre la existencia del burocratismo sindical.<sup>30</sup> Al respecto, la encuesta muestra lo siguiente:

Burocratismo	
Sí	No
37%	52%



Se aprecia una elevada desconfianza de los trabajadores sindicalistas hacia la organización.



Las respuestas sobre el burocratismo sindical revelan una contradicción: por un lado, ambos sectores (dirigentes sindicalizados y trabajadores sindicalizados) aceptan que hay democracia y participación en las organizaciones sindicales a las que pertenecen, pero los trabajadores sindicalizados llaman la atención mayoritaria sobre el

burocratismo sindical, que representa la antidemocracia en un sindicato, estando en contradicción con los dirigentes sindicales que no lo aceptan como fenómeno de antidemocracia.

### 3.5 Cargos directivos

En relación con el tipo de cargo que ocupa el encuestado, en la junta directiva de los sindicatos, la encuesta muestra los siguientes resultados:

Encuesta a los dirigentes sindicales

Cargo en la junta								
Presidente	Vicepresidente	Delegado	Directivo regional	Fiscal	Tesorero	Secretario	Afiliado	Otros
17%	4%	4%	4%	7%	8%	18%	5%	17%

La mayoría de los encuestados ocupaban el cargo de presidente o de secretario que también contempla a los delegados. Es importante tener en cuenta que dentro de la opción “Otros” se presentan los trabajadores sindicalizados, miembros de comités sindicales, activistas sindicales. Por otra parte, cuando se habla de directivo, este puede ser regional o nacional; y algunos encuestados tenían dos cargos: uno a nivel regional y otro a nivel nacional.

Tiempo desempeñado como dirigente sindical		
Menos de 5 años	De 5 a 6 años	Más de 6 años
33%	11%	48%

La mayoría de los encuestados llevaban un tiempo considerable desempeñando su cargo, lo que nos lleva a pensar que hay una fuerte confianza en los miembros de la junta directiva.

Dado el tiempo de permanencia en sus cargos de los dirigentes sindicales, se corre el riesgo de que los cargos directivos se vuelvan vitalicios, evitando que otras personas del sindicato puedan ocuparlos.

<sup>30</sup> Se entiende por “burocratismo sindical” la situación en la que un dirigente no actúa en defensa de los derechos de los trabajadores sindicalizados o no cumple con sus obligaciones, y se aprovecha de la garantía foral para posicionarse en las estructuras empresariales.

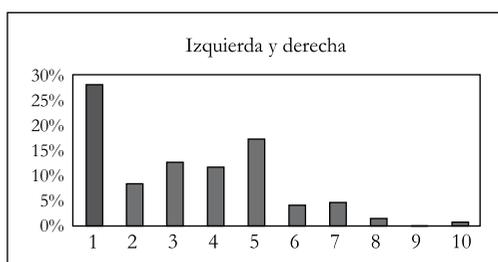
### 3.6 Ideología

Desde el punto de vista ideológico, la encuesta arroja que el 90 % de los dirigentes sindicales se consideran militantes de izquierda y de su organización sindical, desconociendo la realidad ideológica de los afiliados a esa organización, como se muestra a continuación:

#### Encuesta a dirigentes sindicalizados

En la política se habla normalmente de ‘izquierda’ y ‘derecha’. En una escala donde ‘1’ es la izquierda y ‘10’ la derecha, ¿dónde se ubicaría usted?

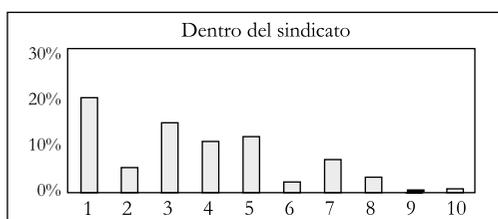
Izquierda y derecha									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30%	9%	13%	13%	19%	4%	5%	2%	0%	1%



En cuanto a la filiación política, la mayoría de los dirigentes sindicales encuestados, se consideran de izquierda y dicen no apoyar la política neoliberal propuesta por el Estado.

En este orden de ideas, la organización sindical también es considerada de izquierda, de conformidad con el siguiente cuadro:

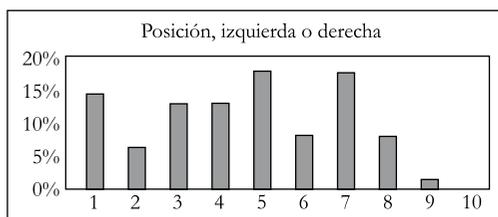
Dentro del sindicato									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24%	6%	19%	14%	15%	3%	9%	4%	0%	0%



Por lo general se considera que los sindicatos son de izquierda, y así lo confirman los dirigentes sindicales en este gráfico donde se ve claramente una fuerte influencia de izquierda.

#### Encuesta a trabajadores sindicalizados

Izquierda					Derecha				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15%	6%	13%	13%	18%	8%	18%	8%	2%	0%



Se evidencia que los trabajadores sindicalizados piensan que los sindicatos son más de “izquierda” que de “derecha”, aunque algunos también admitan que están en una posición central.

### 3.7 Edad, estudios, promedio salarial y actividad laboral

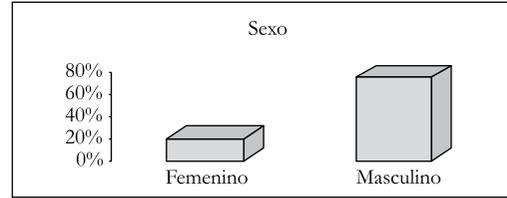
El perfil de los dirigentes sindicales, llámense miembros de junta directiva o delegados de las asambleas, es el siguiente: la mayoría de ellos son trabajadores con estabilidad laboral y cuentan con más

La decadencia o renovación del discurso jurídico sindical en Colombia

de 10 años de afiliación sindical; más de un 40 por ciento tiene estudios profesionales y es mayor de 36 años; un 80 por ciento pertenece al género masculino; y el 58 por ciento devenga menos de 4 salarios mínimos. Se sienten cómodos en las actuales estructuras organizativas y estructurales de los sindicatos. Todo ello se deduce de los siguientes gráficos:

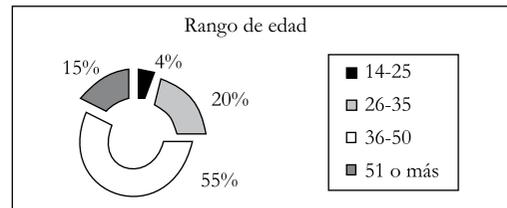
Encuestas a dirigentes sindicales

Sexo	
Femenino	Masculino
21%	76%



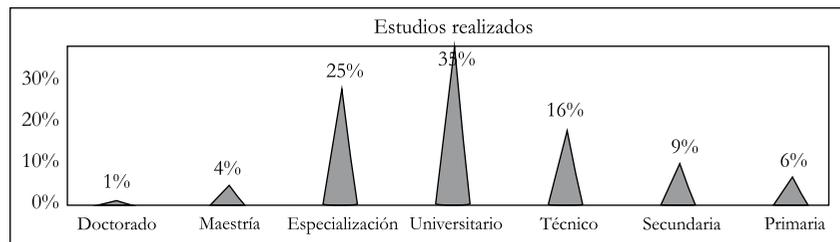
Es muy clara la presencia mayoritaria de los hombres dentro de los cargos directivos, hecho que agudiza el gran ausentismo de las mujeres trabajadoras en los sindicatos y pone en evidencia la inequidad de género al vulnerar la igualdad de oportunidades de acceso a cargos directivos para estas.

Rango de edad			
14-25	26-35	36-50	51 o más
4%	20%	55%	15%



La mayoría de los encuestados tienen entre 36 y 50 años, lo que nos lleva a pensar que los cargos directivos dentro de los sindicatos son ocupados por personas con experiencia y que han tenido un proceso importante en la vida laboral.

Estudios realizados						
Primaria	Secundaria	Técnico	Universitario	Especialización	Maestría	Doctorado
6%	9%	16%	35%	25%	4%	1%

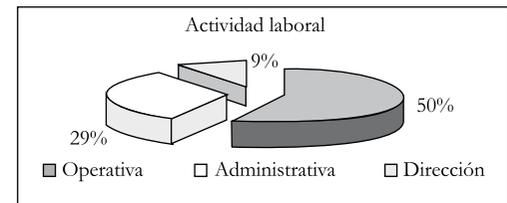


Este gráfico muestra que los dirigentes sindicales tienen un alto nivel académico, lo que nos lleva a pensar que las decisiones que se toman son objeto de análisis y de profundización.

Promedio salarial			
Menos de 4 smlv	Más de 4 smlv	Menos de 8 smlv	Más de 8 smlv
58%	25%	9%	3%

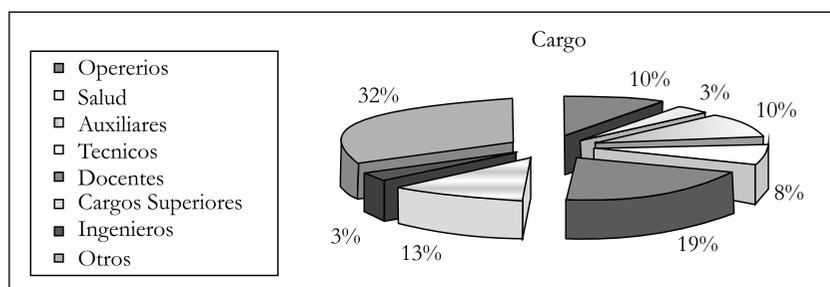
En contraposición, la mayoría de los encuestados no tienen un nivel alto de promedio salarial, lo que hace que estas personas sean más conscientes de las condiciones de los trabajadores.

Actividad laboral		
Operativa	Administrativa	Dirección
50%	29%	9%



La mayoría de los dirigentes o miembros de las juntas directivas son personas que trabajan en la parte operativa.

Encuestas a trabajadores sindicalizados



Cargo							
Operarios	Salud	Auxiliares	Técnicos	Docentes	Cargos Superiores	Ingenieros	Otros
10%	3%	10%	8%	19%	13%	3%	32%

Se observa que una proporción significativa de los trabajadores sindicalizados ocupan cargos superiores o son docentes, y un 10 por ciento representa a los operarios. Esto indica que la mayoría de trabajadores sindicalizados son trabajadores capacitados.

### 3.8 Tipo de vinculación y sectores

La encuesta arroja; frente al sector de la empresa donde el trabajador se ubica, el resultado es el siguiente:

Sector empresa								
a. Agrícola	b. Industrial	c. Minero	d. Electricidad	e. Comercio	f. Transporte	g. Financiero	h. Servicios comunales	i. Otro
0%	15%	0%	13%	8%	3%	5%	3%	53%

El hecho de que entre los sectores a los que pertenecen los sindicatos predominen por una amplia diferencia los pertenecientes a la categoría “Otro” se debe en gran parte a que la mayoría de sindicalistas son profesores y, por tanto, pertenecen al sector de la educación, el cual no está entre las demás opciones. Después de esta categoría, la siguiente en orden de importancia es la del sector industrial.

La encuesta demuestra que de los 831.000 afiliados con los que cuentan actualmente las centrales obreras, aproximadamente el 70 por ciento pertenecen al sector público, fundamentalmente del Magisterio y la rama jurisdiccional. Esto tiene como consecuencia que los intereses de las organizaciones sindicales que pretenden representar a la clase obrera colombiana están muy vinculados a las necesidades de los funcionarios del Estado. De aquí que el sindicalismo colombiano no tenga un grado suficiente de representatividad y, por tanto, no se ajuste al contexto de la clase obrera. Por otro lado, el hecho de estar compuesto en más del 60 por ciento por profesionales y técnicos sindicalizados, demuestra que el sindicalismo está vinculado más a la clase media que no es representativa de la clase obrera; de hecho, la actual composición de la organización sindical no tiene en cuenta ni siquiera las diferentes modalidades de contratación pues la mayoría de los sindicalizados cuentan con un contrato a

término indefinido<sup>31</sup>, desconociendo la realidad que vive el país, que se evidencia en el siguiente gráfico, correspondiente a la encuesta practicada a trabajadores no sindicalizados<sup>32</sup> sobre la actividad que desempeñaban:

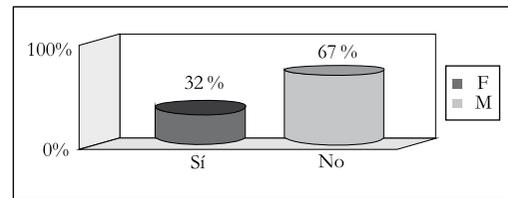
Cargo						
Obreros	Educadores	Vigilantes	Ventas o comercio	Oficinas	Cargos superiores	Otros
2%	11%	11%	14%	5%	5%	51%

La mayoría de los encuestados son personas que trabajan en sectores informales y a demás hay pensionados, por eso es que el porcentaje más grande es el de la opción otros.

Lo anterior es preocupante por cuanto el análisis teórico coincide en que es necesario modificar el modelo sindical colombiano, el cual está basado en el minifundismo sindical; ello se evidencia en los 831.000 afiliados, repartidos en 2.768 sindicatos para el año 2005. Sin embargo, los dirigentes sindicales manifiestan estar satisfechos con ese minifundismo, a pesar de que alegan el predominio de un sindicalismo industrial. Ahora bien, estos afiliados no constituyen el grueso de la población laboral activa, la cual, debido a las figuras de la flexibilización laboral, se ubica en otros esquemas; por esta razón, el sindicalismo actual no la representa, como se determina a continuación:

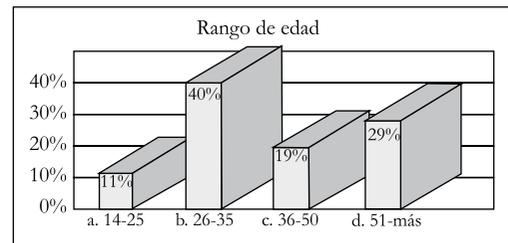
Encuesta a trabajadores no sindicalizados

Sexo	
F	M
32%	67%



La mayoría de los encuestados son hombres y sólo un 32 por ciento son mujeres. Los rangos de edad de los trabajadores no sindicalizados se muestran a continuación:

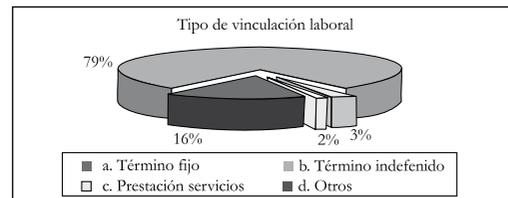
Rango de edad			
a.	b.	c.	d.
14 a 25	26 a 35	36 a 50	51 o más
11%	40%	19%	29%



El 40 por ciento de los trabajadores no sindicalizados tienen entre 26 y 35 años. Ello nos lleva a pensar que las personas jóvenes tienen cierta desconfianza con respecto a la organización sindical.

<sup>31</sup> Encuesta a trabajadores sindicalizados:

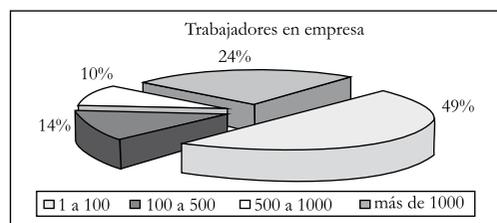
Vinculación laboral			
a. Término fijo	d. Término indefinido	c. Prestación servicios	d. Otros
16%	79%	3%	2%



Como se observa en el gráfico, la gran mayoría de los trabajadores están “estables” en la entidad donde se desempeñan, y tan sólo un 16 por ciento corresponde a personas con contrato a término fijo, cuya estabilidad es discutible. De esta situación proviene, en gran parte, el temor de los trabajadores a ser despedidos.

<sup>32</sup> Primera Encuesta Nacional Sindical, 2006-2007. Encuesta aplicada a 460 trabajadores no sindicalizados, en las ciudades de Cali, Barranquilla y Bogotá.

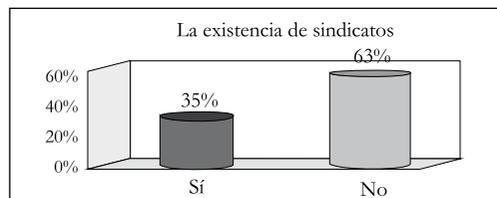
Trabajadores en Empresa			
1 a 100	100 a 500	500 a 1000	más de 1000
49%	14%	10%	24%



La mayoría de las empresas tienen de 1 a 100 trabajadores, lo que nos lleva a pensar que una de las razones por las que no hay suficientes sindicatos es el tamaño reducido de las empresas.

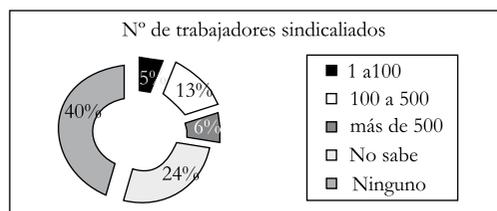
La presencia de la organización sindical en la empresa

Hay Sindicato	
Si	No
35%	63%



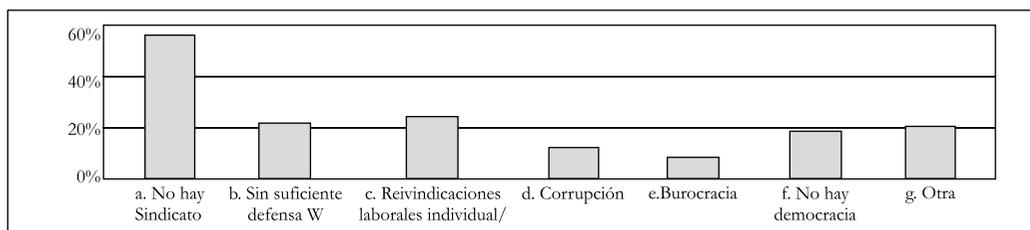
En la mayoría de los casos no hay sindicatos en las empresas, esto puede ser debido a las empresas pequeñas que no manejan un volumen fuerte de trabajadores; el margen de error es del 2%.

N. Trabajadores sindicalizados				
1 a 100	100 a 500	más de 500	No Sabe	Ninguno
5%	13%	6%	24%	40%



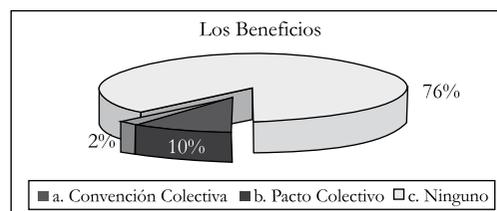
El gráfico muestra una gran cantidad de trabajadores no sindicalizados. Esto puede deberse al desinterés en los sindicatos por parte de los trabajadores o, como ya se ha mencionado, a que las empresas son muy pequeñas y por eso no hay sindicatos para que los trabajadores se integren.

Razón de no afiliación a un sindicato						
a. No hay sindicato	b. Insuficiente defensa	c. Reivindicaciones laborales individual/	d. Corrupción	e. Burocracia	f. No hay democracia	g. Otra
52%	21%	22%	11%	8%	17%	19%



La razón principal para que los trabajadores no se sindicalicen es la no existencia de sindicatos, lo que comprueba los planteamientos anteriores.

Se beneficia usted de		
a. Convención colectiva	b. Pacto colectivo	c. Ninguno
10%	2%	76%

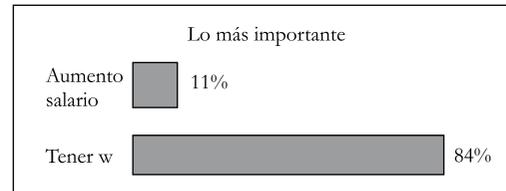


La decadencia o renovación del discurso jurídico sindical en Colombia

La mayoría de las personas consideran que no reciben beneficio alguno con los sindicatos, y afirman: “los sindicatos sólo piensan en el beneficio de las personas más importantes y no de la empresa en general”.

Los trabajadores no ven reflejados sus intereses en los sindicatos existentes. Esto se demuestra con el siguiente cuadro:

¿Qué es más importante para usted?	
Tener trabajo	Aumento salario
84%	11%



Las personas consideran que es preferible tener trabajo o por lo menos mantenerlo, debido a la situación del país.

La mayoría de los encuestados esperan que los sindicatos reivindiquen sus derechos laborales y que puedan ayudarles a obtener un empleo. Por otro lado, hay quienes consideran que no reciben ningún beneficio con los sindicatos.

## Conclusión

En relación con la fuerza probatoria de una encuesta como la que acabamos de presentar, compartimos las ideas expresadas por Pierre Bourdieu<sup>33</sup>, en el sentido de que las encuestas no pueden ser utilizadas como datos absolutos, pues caeríamos en un punto de vista cercano a la ingenuidad positivista. De hecho, entendemos que en lo que concierne a la veracidad de las encuestas, muchas veces la simple redacción del cuestionario responde a la perspectiva de quien lo redacta y evalúa. Sin embargo, esta advertencia no nos impide plantearnos algunos criterios que surgen de estos procesos de encuesta y que en parte hemos comparado o convalidado en con una serie de documentos<sup>34</sup>, para hacer una serie de comentarios generales.

Nuevamente estamos enfrentados a las contradicciones que surgen cuando se compara la lectura que se hace desde los documentos y los pocos estudios concernientes a la crisis del sindicalismo colombiano, por un lado, y la percepción de los trabajadores, por otro lado. En el primer caso, las respuestas de la mayoría de los trabajadores sindicalizados nos permiten determinar que estos están plenamente de acuerdo con el modelo sindical, ya sea organizativamente o funcionalmente; la organización sindical se identifica como un sindicalismo fuerte de masa, a partir de los sindicatos de industria, pero en la praxis de los dirigentes sindicales y de los trabajadores sindicalizados, así como en las organizaciones que se dedican a la reivindicación gremial, persiste el minifundismo sindical. Con ello, el modelo sindical actual se aísla de forma egoísta y gremialista de las realidades socioeconómicas de la sociedad colombiana.

Veamos algunas conclusiones sobre el análisis descrito:

- a. Tanto los dirigentes sindicales como los trabajadores sindicalizados manifiestan que la organización sindical debe fortalecerse a partir del sindicato de industria; en ese sentido, las cuatro centrales obreras<sup>35</sup> proponen

<sup>33</sup> BOURDIEU, Pierre. *Meditaciones pascalianas*, Anagrama, Barcelona, 1999, p. 83.

<sup>34</sup> 1. Documentos CEDE 2005-45, ISSN 1657-7191 (edición electrónica) agosto 2005. Impacto de los sindicatos en Colombia, mayores salarios y más desigualdad. Laura Cuesta  
 2. Escuela Nacional Sindical, Observatorio de los Derechos del Trabajo, Boletín No. 8 extraordinario, agosto de 2006.  
 3. Boletín del Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social, No. 7, Bogotá, septiembre de 2004.  
 4. Boletín del Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social, No. 9, Los sindicatos en Colombia, El mercado del trabajo de los profesionales colombianos, Bogotá, agosto de 2006. Universidad Externado de Colombia.

<sup>35</sup> “Debe eliminarse de la legislación colombiana la restricción de que solo quien tiene un contrato de trabajo vigente puede constituir sindicatos y abrirse la posibilidad a todas las personas que presenten sus servicios personales sin importar

- establecer la afiliación directa y automática de todos los trabajadores a la organización sindical de industria. Sin embargo, cuando se observa la realidad se puede constatar la existencia de 1.010 sindicatos de empresa, 276 sindicatos de industria, 1.469 sindicatos de gremio, lo cual hace evidente una contradicción típica de los dirigentes sindicales colombianos, que pretenden establecer un discurso sindical que no lleva a la praxis dada, y que hace primar los intereses particulares del minifundio sindical en la negociación colectiva y las garantías forales.
- b. Ideológicamente, hay una contradicción entre los dirigentes sindicales que son en su mayoría de izquierda y los trabajadores sindicales, que en su ideología política son de centro e incluso conservadores. Esta contradicción muestra que la participación en la vida política electoral de los trabajadores colombianos no está al lado de los dirigentes sindicalizados, los cuales tienen como especial interés su reivindicación económica, y, como consecuencia de ello, se aíslan del conjunto de la sociedad y sus problemáticas, mostrando una posición egoísta cuyo motor es el beneficio propio.
- c. Igualmente se concluye que la organización sindical está compuesta, en su mayoría, por trabajadores mayores de 40 años, de sexo masculino, con perfil profesional o técnico, con vinculación laboral de contrato a término indefinido o la estabilidad laboral de la carrera administrativa, con una remuneración superior a los 4 salarios mínimos legales y un estatus social de clase media.
- d. El perfil de los trabajadores no sindicalizados es el siguiente: la mayoría de ellos son menores de 40 años, y tienen estudios profesionales y técnicos; en general, no quieren pertenecer a la organización sindical, pues consideran

que es ajena a la problemática laboral. En efecto, quienes se afilian a los sindicatos son trabajadores con vinculación laboral de contrato a término indefinido; mientras que aquellos trabajadores que tienen una vinculación de contrato a término fijo no se afilian por cuanto el sindicato no cubre sus expectativas de estabilidad laboral.

- e. El modelo sindical establecido en el Código Sustantivo del Trabajo llegará a su término cuando los 800 trabajadores actualmente sindicalizados cumplan los años de su vida útil laboral. Se producirá entonces el fin del modelo sindical, puesto que no existirán trabajadores que reemplacen a los que se encuentran actualmente sindicalizados, entre otras por que las convenciones colectivas han limitado el acceso de las prestaciones sociales a los nuevos trabajadores de la empresa o a los nuevos trabajadores afiliados.
- f. En definitiva, el sindicalismo colombiano ha adoptado dos vías, una reivindicatoria adaptativa subordinada a las necesidades de la empresa, que termina por adoptar una forma paternalista; o la vía reivindicatoria desde el punto de vista político electoral, patrocinada por partidos políticos como en el caso del Polo Democrático Alternativo, que es utilizado por los dirigentes sindicales para llegar a las corporaciones públicas, prometiendo volver a las leyes del Estado de bienestar anteriores a la década de 1990; esta vía termina por convertir a la clase obrera en una clientela electoral. En definitiva, esta relación que se da en el presente entre los partidos y los sindicatos es más dañina que la que se daba antaño con los partidos tradicionales. Es así como las encuestas han puesto en evidencia la inconsistencia y el carácter contradictorio de los dirigentes sindicales y los trabajadores sindicalizados, que los lleva a proteger únicamente sus intereses particulares sin observar los vertiginosos cambios que ha sufrido el mundo del trabajo; tal parece que se hubiesen quedado en la década de los sesenta. Por todas estas razones, se hace evidente la urgente necesidad de modificar el modelo sindical colombiano.

---

el tipo de contrato que tengan”. Confederación General de Trabajadores (CGT), Confederación de Trabajadores Colombianos (CTC), Confederación de Pensionados de Colombia (CPC.) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Los derechos laborales y las libertades sindicales en Colombia. Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Bogotá, noviembre 2007, p. 83.

## Bibliografía

- ALONSO, Luis Enrique. Trabajo y ciudadanía. Editorial Trotta, Madrid, 1999.
- BAUDRILLARD, Jean. La ilusión del fin, la huelga de los acontecimientos. Traducción Thomas Kauf, Editorial Anagrama, Barcelona, 2004.
- Bourdieu, Pierre. Meditaciones pascalianas. Anagrama, Barcelona, 1999.
- Cárdenas, Miguel Eduardo. El sindicalismo en Colombia. Situación y perspectiva. Editorial Escuela Nacional Sindical, Medellín 1990
- Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Informe XXXIX a la Junta Directiva Nacional, 30 y 31 de marzo, Bogotá, 2006.
- CUESTA, Laura. “Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad?”, en: Documento CEDE 2005-45 ISSN 1657 (edición electrónica), agosto de 2005. Disponible en: <http://www.uniandes.edu.co>.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina. Documento No 21, Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2004.
- Escuela Nacional Sindical, CEDINS-FESCOL. Sindicalismo colombiano: crisis y reestructuración. Medellín, 2005.
- GÓMEZ BUENDÍA, Hernando y otros. Sindicalismo y política económica. FEDESARROLLO, Fondo editorial CEREC, primera edición, 1986.
- Lipovetsky, Gilles y Charles, Sebastián. Los tiempos hipermodernos. Traducción Antonio Prometeo Moya, Editorial Anagrama, Barcelona, 2006
- LUHMANN, Niklas. Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general. Traducción Silvia Pappe y Brunhilde Erker. Anthropos, México, 1998.
- MORENO DURÁN, Álvaro y RAMÍREZ, José Ernesto. Pierre Bourdieu. Introducción elemental. Editer Estrategias Educativas, Bogotá, 2003.
- ONTIVEROS, María L. “A new course for labour unions: identify-based organizing as a response to globalization”. Labour law in an era of globalization. Oxford University Press. Edited by Joanne Coashan, Richard Michael, Fischl Klarc. New York, 2002.
- RÍOS NAVARRO, Luis Norberto. Estructura sindical colombiana: características y propuestas. Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2006.
- RIZO MADRID, Benjamín. “Proyecto Fortalecimiento y transformación del sindicalismo colombiano”. Disponible en <http://www.cut.org>, página electrónica de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Bogotá, julio de 2005.
- Rosanvallon, Pierre. La question syndicale. Calmann - Levy, France, 1988.
- Sennet, Richard. La cultura del nuevo capitalismo. Traducción de Marco Aurelio Galmarini, Editorial Anagrama, Barcelona, 2004
- SILVA ROMERO, Marcel. Derribando los obstáculos al derecho laboral, “Métodos y forma de contratación colectiva a aplicarse en Colombia frente a las nuevas realidades”, Editorial Central Unitaria de Trabajadores, Bogotá, 2006.
- Boletín del Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social, “Los sindicatos en Colombia (una aproximación macroeconómica, N° 7, 8, 9 Bogotá, septiembre de 2004.