

**Marco A.
Córdoba A.**

ELEMENTOS DE SINDICALISMO



5a. Edición

**ELEMENTOS
DE
SINDICALISMO**

Marco A. Córdoba A.

**ELEMENTOS
DE
SINDICALISMO**

Ediciones Tercer Mundo

Primera edición: marzo de 1973
Segunda edición: mayo de 1974
Tercera edición: mayo de 1977
Cuarta edición: noviembre de 1984
Quinta edición ampliada y revisada: agosto de 1986

ISBN 958-601-031-7

Derechos reservados ©
por el autor

EDICIONES TERCER MUNDO
Apartado Aéreo 4817
Bogotá - Colombia

Impreso y hecho en Colombia
Printed and made in Colombia

1162-86/36

Contenido

	Página
I Historia	13
II Organización y estructura sindical	65
III Administración y finanzas sindicales	79
IV Procedimiento de reclamos	89
V Procedimiento parlamentario	101
VI Oratoria	111
VII Salarios	123
VIII Negociaciones colectivas	135
IX Estudio de tiempos	151
X Planes de incentivos	175
XI Evaluación de tareas	189
XII Nociones de economía	207
XIII Términos económicos de uso corriente	231
XIV Sindicalismo y política	253
XV Las multinacionales	269

Decálogo del dirigente sindical

ESTUDIA:

La capacitación sindical es la palanca del progreso; la cultura es la fuerza que impulsa el desarrollo armónico de la sociedad.

TRABAJA:

El bienestar de tu país y de sus hijos reclama que se produzca más y mejor.

ORGANIZA:

Si cada día el sindicato es más poderoso y respetable, serás el más indicado para dirigirlo.

PROCLAMA:

Que la libertad y la democracia son los pilares sobre los cuales se construye la dignidad humana.

SOLIDARIZATE:

Con los oprimidos, contra la división, la apatía o la envidia.

RECUERDA:

Que tus maneras amables y sensatas no se confundan con la debilidad complaciente.

SE EJEMPLO:

La verdad de tus actos debe ser diamantina y pura, como los votos que te eligieron.

NO OLVIDES:

Que la prudencia y la justicia son virtudes según las cuales cuidamos de nosotros mismos y respetamos los derechos de los demás.

CUIDATE:

Serás sabio si te rodeas de lealtad, de sencillez y de valor.

PREDICA:

Que el sindicalismo es filosofía permanente de renovación y justicia, y que un buen dirigente sindical es aquel que es estudioso y honesto.

Presentación

Estimado lector:

La acogida que ha tenido Elementos de Sindicalismo y las generosas y numerosas voces de aliento que recibimos, nos estimularon y permiten entregar ahora, a su consideración, una nueva edición actualizada y ampliada, completando así lo que pretendemos sirva como Manual de Educación Sindical.

Se trata, ante todo, de abordar temas que por su importancia y por la sencillez y objetividad con que creemos son presentados, fortalecerán la tarea educativa sindical y el trabajo práctico. Pretendemos concientizar, despertar inquietudes, e insistir que se profundice en el estudio de los problemas que afectan a los trabajadores, a sus familias y al país en su conjunto. Muchos interrogantes habrán de formularse, los que sólo serán resueltos en la medida en que nuestros lectores y los dirigentes en particular acepten el reto que implica el poner orden a nuestras ideas y al trabajo diario, en el afán de construir una sociedad en la que la fraternidad y la igualdad sean bases sobre las que se construya la justicia y se perfeccionen las instituciones en un ambiente de libertad.

Confiamos pues, una vez más, en que nuestra contribución en el campo de la educación y capacitación sindical caiga en terreno propicio para que se modernicen las instituciones y sea verdadera la democracia con justicia social.

Con un cordial saludo y nuestros mejores deseos.

MARCO A. CORDOBA A.
Presidente de Fetramecol

Federación de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas,
Eléctricas y Mecánicas de Colombia FETRAMECOL
Calle 39 No. 14-39 - Bogotá, Colombia
Teléfonos: 2453774 y 2322704



25 AÑOS
1.961 - 1.986

I Historia

Introducción: En estas notas intentaremos dar una breve visión de conjunto de la historia, en particular la del movimiento sindical, que es la historia del trabajo y como tal la de la humanidad misma. Es la lucha permanente del hombre por su libertad, la búsqueda incesante por la igualdad, y el deseo constante por fortalecer la fraternidad. Se está rechazando así que el hombre convierta a sus semejantes en sujetos de explotación. Analizaremos brevemente los pasos del hombre desde la edad primitiva; el feudalismo en su larga etapa; las ideas de importantes pensadores y filósofos; el industrialismo; el capitalismo; el nacimiento de las organizaciones obreras y el sindicalismo en su forma actual. Como se trata de notas elementales sobre historia, será preciso que quienes quieran profundizar sobre la evolución social de la humanidad, acojan la idea de mirar globalmente los problemas económicos, los problemas políticos, las diversas teorías sobre estas materias y los acontecimientos que han modificado o cambiado el curso de los pueblos.

La edad primitiva: El hombre tuvo necesidad de proveerse de alimento y vestuarios indispensables para su subsistencia. Enfrentó dificultades para protegerse de las inclemencias del tiempo y recurrió al uso de las cavernas y a su imaginación para descubrir el uso práctico del fuego, de la palanca y de la rueda. La evolución humana continuó en lentas etapas que se conocen como la Edad de Piedra, la Edad de Bronce y la Edad de Hierro. Organizado primariamente en familia, posteriormente constituyó el clan y la tribu, en la medida que tenía que unirse para defenderse de poblaciones que pretendían aniquilarlo o someterlo al vasallaje y a la servidumbre. Así surgieron los jefes y los caciques. Avanzó el tiempo — miles de años —, se llegó a otra etapa

ya superior, en la que el crecimiento de la población imponía nuevos métodos y distintas formas de organización política, cultural, religiosa o social.

El feudalismo: Esta fue una forma de organización en la cual hombres poderosos —los señores— sometían a pueblos enteros —los vasallos— a su voluntad. Fue una larga época en la que la esclavitud alcanzó el máximo de su expresión. En algunos pueblos rigió inclusive la presencia de reyes, príncipes y duques, y en otros el matriarcado alcanzó a ganar una importancia vital.

Egipto: Unos 3.400 años antes de nuestra era, se desarrolló a orillas del Nilo la cultura egipcia. Fueron grandes sus aportes al calcular la trayectoria solar en un calendario de 12 meses y 365 días al año; al lograr grandes avances en arquitectura e ingeniería, de los cuales quedan testimonios como las pirámides; al utilizar el arte de la escritura; al establecer un sistema de gobierno a través de los faraones; y al encargar a los sacerdotes de funciones importantes como la medicina. Se cree que en Egipto existieron las primeras asociaciones de tipo mutualista, cuya filosofía era la de dar protección a sus miembros en casos de calamidad, de enfermedad o de muerte.

Grecia: Miremos ahora, así sea muy brevemente, la etapa de la cultura griega, que creó ciudades-estado como Esparta y Atenas:

Homero: Relata en *La Iliada*, 800 a. de C., la guerra de Troya. También nos dejó la *Odisea*, en que relata la historia de Ulises.

Solón: En 594 a. C., poeta y comerciante, dividió a los ciudadanos atenienses en cuatro clases, de acuerdo con los bienes que poseía cada una de estas clases.

Cleistenes: 500 a. C., impuso un régimen nuevo en el cual participaban con igualdad de condiciones en los asuntos del Estado los nobles, los terratenientes, los artesanos y los campesinos. Cualquiera de ellos podía ser elegido para el Consejo de los Quinientos, que tenía las riendas del gobierno. Así nació la democracia, que no es otra cosa que el gobierno del pueblo. También en Grecia existieron las asociaciones mutualistas, especialmente entre los artesanos. Infortunadamente un gran porcentaje de la población llevaba una vida miserable. Eran los esclavos, los "sin derecho".

Pericles: Se afirma que una de las etapas más felices de Grecia fue la que vivió durante los treinta años que gobernó Pericles. Con sabiduría y prudencia instituyó: el pago de todos

los cargos públicos; el pago de pensión a los incapacitados; a los huérfanos los educaba y sostenía el Estado; los indigentes recibían ayuda; se dio especial auge a la arquitectura, construyendo la Acrópolis y el Partenón, que fue embellecido por Fidias y que todavía perdura como orgullo para la humanidad; estimuló las bellas artes con la construcción de teatros como el de Atenas, con capacidad para más de treinta mil personas, en el que se presentaban tragedias y comedias. No obstante, en el año 431 a. C., se desató una guerra que duró más de treinta años, en la que Esparta terminó con la edad de oro de Atenas. Militarmente fue derrotada Atenas, sin embargo siguió siendo el faro en las artes, las ciencias y la filosofía. Sócrates, Platón y Aristóteles han servido de guía a los sabios y pensadores de todos los pueblos.

Platón: Filósofo griego nacido en Atenas en el año 427 y muerto en el año 348 a. de C. En sus diálogos de su obra maestra, **La República**, utilizó el método dialéctico, sosteniendo que la verdad radica en las ideas; que por encima de todo está la idea del bien. De esta obra extractamos algunas afirmaciones: los hombres cometieron y sufrieron la injusticia, nacieron las leyes y se llamó justo y legítimo lo que fue ordenado por la ley; se ha llegado a amar la justicia, no porque sea un bien en sí misma, sino en razón de la imposibilidad en que nos coloca de dañar a los demás; propuso también que se procurara tener el número de hijos proporcionados al estado de su fortuna para evitar las incomodidades de la pobreza o de la guerra. Dijo así mismo que Dios no es autor de todas las cosas, sino de las buenas; afirmó que en todo Estado bien ordenado cada cual tiene una ocupación que es preciso que desempeñe; y que nadie debe pasar la vida como enfermo haciéndose cuidar como tal; dijo que la justicia asegura a cada uno la posesión de lo que le pertenece y el ejercicio del libre empleo que le conviene; sostuvo que si pedimos a las mujeres los mismos servicios que a los hombres, es preciso darles la misma educación; dijo que la cualidad necesaria para llegar a ser un verdadero sabio es el amor a la verdad, que debe buscarse en todo y por todo; refiriéndose a los gobernantes dijo que preferiblemente mandaran los que son verdaderamente ricos, no en oro, sino en sabiduría y en virtud, lo que constituye la verdadera felicidad; propuso que un Estado bien constituido debe ser común; que debe designarse por jefes del Estado a hombres consumados en la filosofía y en la ciencia militar; definió la oligarquía como una forma de gobierno donde los ricos ejercen el mando sin que los pobres participen de él.

En un Estado democrático se respira libertad, el hombre se ve libre de toda traba y cada uno es dueño de hacer lo que le agrada; afirmó así mismo que no se pueden corregir los excesos de la oligarquía sin exponerse a caer en el exceso contrario. Por consiguiente la libertad excesiva otorgada por la democracia conducirá a la tiranía, es decir, que a la libertad más completa y más ilimitada sucede el despotismo más absoluto.

Roma: De una pequeña ciudad-estado fundada a la orilla del Tíber, en el año 753 a. C., por Rómulo y Remo, nació el imperio romano. Sus primeros gobernantes fueron los cónsules. No obstante los asuntos de importancia los decidía el Senado compuesto por trescientos ciudadanos y la Asamblea del Pueblo, también integrada por miembros de antiguas familias de "patricios". Existían los "plebeyos", que significa pueblo, masa, los que sin embargo se entendieron bien con los patricios por largo tiempo. Empero, en el año 367 a. C., los plebeyos, después de una larga lucha lograron que se les permitiera igualdad de derechos, mediante personeros llamados "tribunos del pueblo". Por esta época ya existían también en Roma los "colegios", similares a las asociaciones mutualistas, que tenían importancia entre los pequeños comerciantes, los artesanos y las personas dedicadas al trabajo del mar. Si bien es cierto que Aníbal derrotó a las fuerzas romanas en Canas, al sur de Italia, en el año 216 a. C., no lo es menos que el general Escipión logró la rendición de Cartago en el año 202 a. C. Roma se apoderó del comercio mundial; se impuso sobre Grecia y sobre la parte occidental del Asia Menor, Siria y Palestina. Los pueblos conquistados debían trabajar para los romanos y pagarles altos impuestos; se les ocupaba como esclavos, especialmente a los griegos. Hacia el año 130 a. C. los Tribunos del Pueblo, Tiberio y Cayo Graco, intentaron mejorar las condiciones de los pobres y fueron muertos. Un gladiador llamado Espartaco también se reveló y aunque obtuvo algunos triunfos, fue derrotado y castigado con crueldad. Cayo Julio César, llamado el "emperador", Pompeyo Craso, Marco Antonio y Octaviano el "Augusto", entre otros, acrecentaron el imperio, con sus dominios en lo que es hoy España, Francia, Suiza, Inglaterra, Alemania, Grecia y Egipto; embellecieron a Roma, construyeron ciudades, caminos, acueductos y circos, y estimularon las artes y las letras siguiendo los cánones griegos, campo en el que se destacaron: Ovidio, Horacio, Virgilio, Cicerón y Séneca. Entre tanto la doctrina de Cristo se fue expandiendo; se revelaron los germa-

nos llamados "bárbaros", y los hunos vinieron desde las estepas de Asia en el año 375, invadieron Europa y llegaron con su rey Alarico a Roma. El imperio romano se derrumbó, pero sus leyes y sus grandes obras perduran hasta nuestros días.

Jesucristo: Nació en Belén en el año 749 del calendario romano. Predicó doctrinas morales y espirituales en Galilea y Jerusalén; afirmó que "a Dios lo que es de Dios"; dio ejemplo de humildad, de sencillez y de amor; no poseyó bienes materiales; multiplicó y repartió el vino, los peces y el pan entre los humildes; dijo que "sería más fácil que un camello pase por el ojo de una aguja a que un rico entre al cielo", condenando, quizá, de este modo, la avaricia y los abusos del poder; afirmó que "felices son los que tienen hambre y sed de justicia, puesto que ellos serán saciados"; dijo que "al César lo que es del César", reconociendo la autoridad temporal de los gobernantes. Por todo ello las autoridades hebreas y romanas lo condenaron a morir crucificado, creyendo que terminarían así con las enseñanzas de quien predicaba comprensión y paz entre los hombres.

Marco Polo: 1254-1323. De este notable viajero aprendió Venecia y, en general Europa, que para esa época ya existían culturas ampliamente desarrolladas en países como China, Japón y Corea.

Cristóbal Colón: Al igual que Marco Polo, Colón fue motivado fundamentalmente por el oro y por la necesidad de rutas más cortas en el tráfico con Oriente, Chipango y Catay, hoy China y Japón respectivamente. Es la obsesión del oro lo que lo guía. "Que el Señor me dirija en su misericordia para que yo descubra oro"; cosa maravillosa es el oro, quien lo posee obtiene todo cuanto desea. "Con el oro se abren las puertas del cielo a las almas", decía Colón. Colón descubrió el continente americano en 1492, sentando las bases para que España se convirtiera en un gran imperio. Igualmente facilitó a otros países como Portugal, Inglaterra, Francia, Bélgica y Holanda, el establecimiento de colonias en América y Africa, continentes en los que explotaron sus riquezas naturales y el trabajo esclavo, con lo cual se hicieron poderosos. Italia y Alemania llegaron tarde al reparto del mundo, por encontrarse divididos en pequeños países y ducados.

Tomás Moro: Nace en 1477 en Londres y es decapitado en 1535, por haberse negado a reconocer a Enrique VIII como jefe supremo de la Iglesia de Inglaterra. En 1531 publicó su obra fundamental conocida como *Utopía*, en la que afirma que "si no

podéis realizar todo el bien, procurad por lo menos disminuir el mal"; "que dondequiera que exista la propiedad privada, donde todo se mida por el dinero, no se podrá alcanzar que en el Estado reine la justicia y la prosperidad, a menos de considerar justo un Estado en el que lo mejor pertenece a los peores, y próspero un país en que un grupo de individuos se reparten todos los bienes, gozando de las mayores comodidades, mientras la mayoría vive en una gran miseria"; se refería a Platón dándole la razón de que el único medio de salvar a un pueblo es repartiendo equitativamente los bienes, lo cual no se puede lograr sin la anulación de la propiedad privada. Moro propuso la jornada de trabajo de 6 horas, 8 para el descanso y 10 en actividades constructivas como el cultivo de las letras. Consideró igualmente que eliminando la ociosidad y la pereza se llegaría al perfeccionamiento de la inteligencia y se lograría la felicidad.

Jean Jacques Rousseau: Nació en Ginebra (Suiza), en 1712. En su obra, conocida como **Discurso sobre el origen de la desigualdad entre los hombres**, publicada en 1755, se ocupó entre otras cosas de lo siguiente: de las desigualdades naturales o físicas; de los privilegios que se fueron creando entre las personas; de la propiedad, la acumulación de la riqueza y la herencia; dijo que el más fuerte, el más hábil, el más sagaz y el más ingenioso se impusieron sobre los demás, que no reunían esas condiciones; que quienes obtuvieron poder se ocuparon de acrecentar beneficios y riquezas a expensas de otros; sostuvo que así nacieron la servidumbre y la esclavitud; y que las leyes y la creación del Estado favorecieron a los ricos y mantuvieron pobres a los desposeídos de fortuna; el fuerte se impuso sobre el débil y se fortalecieron las dinastías, acentuándose las diferencias sociales; igualmente, Rousseau recordó que Platón decía: "la completa felicidad de un reino consiste en que los súbditos obedezcan al príncipe, el príncipe obedezca a la ley, y la ley sea conforme al derecho y siempre encaminada al bien público".

El utopismo socialista: A fines de 1700 —siglo XVIII— y al comienzo de 1800 —siglo XIX—, intelectuales provenientes de la burguesía, elaboraron teorías llamadas utopistas; entre ellos se destacaron los franceses Saint-Simon, Charles Fourier, Luis Blanc, y el escocés Robert Owen.

Saint-Simon: Publicó sus **Cartas ginebrinas**, explicando la Revolución Francesa y su lucha de clases entre la nobleza, la burguesía y los desposeídos. Concede una gran importancia a la burguesía, integrada por industriales, comerciantes, banque-

ros, profesionales liberales y los "descamisados". En su obra **El catecismo de los industriales** encarna un progresismo en el que magnifica el desarrollo industrial, y su pensamiento oscila entre un tecnocratismo burgués y posturas socialistas, conciliando los intereses de clase y predicando la formación de un gobierno de equilibrio entre científicos e industriales.

Charles Fourier. Propuso un sistema que preconiza la asociación de los individuos, en lo que llamó "falansterios", que son grupos humanos organizados con el objeto de proporcionar el bienestar de cada uno de sus miembros, mediante el trabajo libremente consentido. Sus comunas o "falansterios" serían comunidades de vida y de trabajo, que abarcarían la producción, la vida cultural y familiar, llegando a proclamar la libertad sexual. La base del falansterio es la propiedad colectiva de los medios de producción.

Luis Blanc. Para Blanc, la historia es una sucesión de luchas no interrumpidas entre la burguesía y el proletariado. Propone una organización de federaciones centralizadas y organizadas por el Estado. Concedía gran importancia a la organización de cooperativas.

Robert Owen. Industrial formado en la escuela del materialismo del siglo XVIII, no aceptó la explotación de la clase obrera. Redujo en su fábrica textilera de Escocia, de 14 a 10 horas la jornada diaria de trabajo; fundó escuelas para educación primaria; impulsó la construcción de vivienda obrera y estableció normas contra el desempleo.

Demostró que se podría lograr la prosperidad de la empresa, sin recurrir a la superexplotación de los obreros, lo que le trajo el odio de los demás empresarios. No hay que olvidar que Inglaterra por esa época llegó a elaborar en sus fábricas el 60% de la producción mundial exportable. En la línea de reflexión sobre las causas de la explotación llegó a la conclusión, al igual que David Ricardo y antes que Carlos Marx, que la ganancia es plus trabajo no pagado, autocriticándose y aceptando ser un industrial paternalista al no permitir a sus trabajadores ser los gestores de su propia obra. Owen crea colonias agrícolas e industrias de propiedad común, administradas colectivamente. Estas empresas de propiedad común alcanzaron a funcionar en Inglaterra, y entre 1825 y 1828, en los Estados Unidos se logró que funcionara una comuna ejemplar que se denominó "La Nueva Armonía". Así podríamos seguir dando una breve noción de las diversas tendencias del Socialismo Utópico, pero

basta con las enunciadas para adquirir un concepto de sus enfoques y la comprobación de su carácter revolucionario.

Acontecimientos de importancia

La Revolución Francesa: La Revolución Francesa de 1789 se inspiró en los filósofos y pensadores que proponían la necesidad de implantar la libertad, la igualdad y la fraternidad. Estuvo dirigida por la burguesía, integrada por los banqueros, comerciantes e industriales, quienes se apoyaron en el artesanado y el campesinado, los cuales representaban el 95 % de la población y quienes sufrieron los rigores del desempleo y la carestía de la vida. Contrastaba esta situación con la opulencia y riqueza de la casta gobernante, representada por la nobleza y el clero, que apenas llegaban al 5 % y constituían las clases privilegiadas, poseedoras de la mayoría de la propiedad territorial, quienes además controlaban la enseñanza. Esta Revolución tuvo trascendencia universal por cuanto sentó las bases para suprimir los derechos feudales de la monarquía y la aristocracia, al proclamar los Derechos del Hombre, al crear la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y al proclamar la República.

La Ley Chapillier: En 1791 en Francia, mediante la Ley Chapillier, se prohíbe todo tipo de agremiación. Sigue creciendo la industria, aumenta la explotación de los obreros y crece también su descontento.

Napoleón Bonaparte: Fue el heredero de la anarquía en que terminó la Revolución Francesa. En 1803 consolidó su poder absoluto apoyándose en la burguesía, integrada por banqueros, comerciantes, terratenientes e industriales. En los famosos Códigos Napoleónicos, se conceden privilegios a los comerciantes e industriales; mientras que por ejemplo: al obrero se le priva del derecho de lucha colectiva en favor de sus intereses; se implantó el uso de las "libretas de trabajo" que obligaban al obrero a que al trasladarse de un lugar a otro, debía obtener un permiso con la firma de su patrono. Si el obrero no presentaba la libreta o ésta no tenía la correspondiente firma del patrón, era considerado un vagabundo y podía ser reducido a prisión; se establece que la mujer está obligada a obedecer a su marido y a seguirlo a todas partes; se mantuvo la pena de muerte; se estableció la pena de azotes, así como la marca con hierro al rojo, y se impusieron grandes castigos para los que atentaban contra la propiedad. Por otra parte, con su espíritu

guerrero y expansionista, Napoleón despertó el sentimiento nacionalista, especialmente de Inglaterra, Rusia, Hungría, España y Alemania y, finalmente, fue derrotado en Waterloo.

El Manifiesto Comunista: Los intelectuales burgueses, fundadores del socialismo científico moderno, Carlos Marx y Federico Engels, pero Marx en particular, pusieron en claro en el **Manifiesto Comunista** que la verdadera tarea de un partido socialista revolucionario es la de organizar la lucha del proletariado y dirigir esa lucha a la conquista del poder político para organizar la sociedad socialista; que se deben consolidar lazos fraternales y de solidaridad entre los trabajadores de los distintos países; y que los trabajadores deben interesarse minuciosamente por la política internacional. El Manifiesto consagra la lucha de clases y termina con la célebre frase "Trabajadores del mundo, uníos".

El Capital: Después de 20 años de dificultades económicas, pero contando con la ayuda de su inigualable amigo Engels, Marx termina de escribir, en 1867, su obra cumbre: **El Capital**. En ella se analizan de forma minuciosa y científica los mecanismos de la sociedad capitalista; profundiza en la definición de las clases sociales y de las relaciones de producción. Así mismo, demostró que el desarrollo de las ideologías no es un fenómeno ajeno a las condiciones sociales y materiales en que el hombre vive.

La Primera Internacional: La Asociación Internacional de Trabajadores —AIT—, más conocida como Primera Internacional, fue fundada en Londres en 1864. Asisten al congreso trabajadores de Gran Bretaña, Francia, Suiza y Bélgica. Se elige un comité provisional y se designa al socialista alemán Carlos Marx para redactar el "Mensaje Inaugural", el cual es adoptado. Surgen diferencias entre los que creían que sólo los obreros podían ser miembros de la Internacional, diferencias que se acentuaron en el Congreso de Bruselas (Bélgica), celebrado en 1868, entre el ruso Miguel Bakunin y Marx. Bakunin sostiene la tesis del colectivismo para organizar la sociedad, y la propiedad de abajo hacia arriba, y Marx sostiene las ideas comunistas de la concentración del poder en el Estado. La disputa entre Marx y Bakunin concluye en 1872 en el Congreso de La Haya (Holanda), con la más profunda división, proponiendo Marx que se traslade la sede de la Internacional a Filadelfia (Estados Unidos). Como se puede apreciar, el movimiento sindical toma fuerza y contenido con el nacimiento y crecimiento de la industrialización.

La Segunda Internacional: En 1889 los seguidores del anarquista Bakunin se reúnen en París para continuar con la Alianza Internacional de Trabajadores, celebran varios congresos y finalmente en 1913 en la Conferencia de Zurich, se transforma en la Federación Sindical Internacional, F.S.I., limitando su lucha al economicismo reivindicativo. La F.S.I. tuvo vida activa hasta el comienzo de la Segunda Guerra Mundial.

La Tercera Internacional: Triunfante la revolución que da por tierra con el régimen zarista en Rusia, Lenin y Trotsky inspiran la fundación de la Tercera Internacional o Internacional Comunista —Komintern—, en 1917. A ella se afilian los partidos socialistas disidentes de la Segunda y adoptan el nombre de comunistas. También se afilia el Partido Comunista ruso, y el Komintern para presentar un “frente unido contra la burguesía”, crea la Internacional Sindical Roja, I.S.R. o Profintern. Entre tanto, con el triunfo de los bolcheviques en Rusia se plantea un serio problema: ¿y ahora contra quién lucharán los sindicatos si el sistema capitalista burgués se encuentra abolido y en su lugar se erige el capitalismo de Estado? Se resuelve elaborando una táctica doble: a) para las secciones de la I.S.R., en el extranjero, luchar contra el capitalismo y el colonialismo; b) para las secciones en el interior de Rusia, los sindicatos se convierten en órganos del Nuevo Estado y cumplen funciones de propaganda y movilización en el seno de las masas, colaboran en la redacción de las leyes sociales y en la dirección de las empresas, todo dentro de un rígido control por parte del Partido y del Sindicato Unico. La Segunda Guerra Mundial deja en receso las actividades de la I.S.R.

La Cuarta Internacional: Fue fundada, al final de su vida, por el creador y conductor triunfante del Ejército Rojo, León Bronstein —Trotsky—, quien a la muerte de Lenin fue derrotado por José Stalin en la lucha por el poder en Rusia. Trotsky fue partidario de la revolución permanente a nivel mundial y atacó duramente la política de Stalin de concertar los esfuerzos del socialismo en Rusia, y lo acusó de consentir una burocracia inepta y voraz, abandonando el internacionalismo proletario por un nacionalismo e imperialismo sin sentido revolucionario. Trotsky fue perseguido y asesinado en México en 1940, con lo cual la Cuarta Internacional sufrió un golpe de muerte.

Las encíclicas papales: Diecinueve siglos después del paso de Jesucristo por la tierra, los jerarcas de la Iglesia se conmueven con León XIII, y en 1891, rechaza la injusticia y toma parti-

do en las cosas terrenales con su Encíclica "Rerum Novarum"; el proceso continúa y Pío XI se pronuncia con su Encíclica "Quadragesimo Anno"; en 1961, Juan XXIII da a conocer sus criterios en sus Encíclicas "Pacem in Terris" y "Mater et Magistra"; Pablo VI también expresa su preocupación en 1967 en su Encíclica "Populorum Progressio"; y en 1981, Juan Pablo II también muestra inquietud sobre el trabajo humano en su Encíclica "Laborem Exercens". La Iglesia latinoamericana representada en la Conferencia Episcopal Latinoamericana — CELAM —, hace eco de las manifestaciones pontificias, y sus declaraciones más importantes sobre el trabajo y la cuestión social han sido las de Cuernavaca y la de 1968 en Medellín.

La OIT: La Oficina Internacional del Trabajo nace en 1919 en París, con propósitos de equidad y justicia sociales claramente definidos en su carta. En cierto modo puede afirmarse que fue la precursora de la ONU, de la cual formó parte en 1946. Hoy la constituyen y son parte de ella, la inmensa mayoría de países del mundo. A su conferencia general, conferencias regionales y a las sectoriales, asisten en forma tripartita representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores. En estas reuniones se adoptan convenios y recomendaciones tendientes a mejorar la legislación de los países miembros, quienes a través de sus Parlamentos deben ratificar los convenios promulgados por la OIT.

La ONU: La Organización de Naciones Unidas, con sede en Nueva York, EE.UU., fue fundada el 10 de diciembre de 1948. La inspira la Declaración de Derechos Humanos. De ella forman parte casi todos los países del mundo. Tiene organismos especializados como la OIT, la FAO, la UNESCO y la OMS que se ocupan en los problemas del trabajo; la agricultura; la educación, la ciencia y la cultura; y la salud, respectivamente. Son también de gran importancia en la ONU, la Corte Internacional de Justicia y el Consejo de Seguridad, que atienden controversias y deciden sobre problemas en forma pacífica. Entre otros de los organismos importantes de la ONU, señalaremos también el Consejo Económico y Social y la Comisión de Derechos Humanos. Por considerarla de importancia incluimos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo texto dice:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2. 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4. Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6. Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley.

Artículo 9. Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11. 1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho

nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13. 1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14. 1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15. 1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16. 1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia; y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17. 1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir infor-

maciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20. 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21. 1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de

sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26. 1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27. 1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28. Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29. 1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

3. Estos derechos y libertades no podrán en ningún caso,

ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30. Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

La ALALC: El fruto más positivo de la extinguida Alianza para el Progreso que preconizara el fallecido presidente John F. Kennedy, fue la creación de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC). En la Conferencia de Punta del Este y luego en Montevideo, en 1965, se dio vida jurídica al mejor intento que se ha hecho de integrar a los pueblos de América Latina en acuerdos comerciales, de industrialización y aduaneros, básicamente, que permitieran salir de la etapa del subdesarrollo en que todavía se encuentra. Es un plan muy ambicioso, el cual infortunadamente tropieza con serios inconvenientes que no le han permitido cumplir con las metas que le fueron asignadas. La disparidad de las economías, las largas distancias, la falta de recursos económicos propios y el bajo ingreso de la población, son factores que no han sido vencidos, independientemente de que se carece de tecnologías propias y de voluntad de las potencias para ayudarlas.

El Grupo Andino: Con visión y realismo se reunieron en Bogotá, en 1968, los presidentes de Colombia, Venezuela y Chile, y representantes de los gobiernos de Ecuador y Bolivia. Se suscribió un acta, la que fue posteriormente complementada en una nueva reunión celebrada en Cartagena, Colombia. El Acuerdo de Cartagena pretende acabar con el mito de que los países subdesarrollados no son capaces de integrarse para romper barreras a fin de acelerar su progreso económico. Corresponde ahora a los trabajadores exigir auténtica y amplia representación, con poder decisorio para que se tome en cuenta la voz de los asalariados tanto en las conferencias generales, como en las sectoriales de la ALALC y del Grupo Andino, y en sus órganos de consulta.

La industrialización: Con el crecimiento del comercio y la aparición de la circulación monetaria, la tierra dejó de ser la fuente principal de la riqueza y la base del poder político. Los comerciantes, poseedores de la riqueza mercantil, chocaron desde un principio con las viejas estructuras feudales. Diga-

mos, entonces, que de causas puramente económicas nacieron la Revolución Comercial, la Revolución Industrial, la Revolución Financiera y el Capitalismo de Estado. En la evolución histórica hubo revoluciones políticas y económicas, unas de tipo burgués y otras populares o sociales. Refirámonos en esta parte a la Revolución Industrial, cuyos pioneros fueron: Johanes Gutenberg, inventor de la imprenta en 1440 y Leonardo Da Vinci (1452-1519), pintor, escultor, ingeniero e inventor. La primera Revolución ocurrió por 1760 con la utilización práctica del fuego, de la palanca, la rueda y el vapor, introducidos en los barcos —Robert Fulton— y posteriormente en las locomotoras —Jorge Stephenson—. La segunda Revolución comenzó a finales del siglo XIX con la producción industrial de telas; la invención del motor de explosión interna —Siegfred Marcus—; el perfeccionamiento en la producción del hierro y del acero —Andrew Carnegie—; el telégrafo —Samuel Morse—; el teléfono —Graham Bell—; la lámpara eléctrica y el fonógrafo —Thomas Alva Edison—; la producción en serie del automóvil —Henry Ford—; luego el avión con los hermanos Wright y Santos Dumont; el radio, con Guillermo Marconi; el cine, con Mercy y Edison, perfeccionado por los hermanos Lumière; y la T. V., en la que intervinieron muchos personajes. A partir de 1950 se inició la Tercera Revolución Industrial, científico-técnica, con la introducción de los más complejos y sofisticados sistemas y elementos como: la automatización, el radar, el láser, la computadora, la robótica, el satélite; la informática y en general la cibernética con todas sus manifestaciones. En gran medida, todo el desarrollo técnico y científico se logró durante y después de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945). Recuérdese que la guerra fría y la carrera armamentista y espacial comenzaron con el Pacto de Yalta, suscrito entre las potencias que se disputan el predominio mundial. Cuando Rusia lanzó el Sputnik I, el 4 de octubre de 1957, Estados Unidos lanzó el Explorer I, en 1958. En 1961 el ruso Yuri Gagarin se convierte en el primer astronauta de la historia. En el mismo año el norteamericano Alan Shepard es el segundo cosmonauta. La competencia continúa y en julio de 1969, Estados Unidos conquista la luna con el Apolo XI tripulado por Neil Armstrong, Edwin Aldrin y Michael Collins. Fue un prodigio ver por T.V. desde la tierra, que Armstrong se constituyó en el primer hombre que pisó y caminó sobre la superficie lunar. También es satisfactorio comprobar que la técnica y la ciencia están ayudando al hombre en la ejecución

de trabajos penosos, monótonos, peligrosos o sucios. Ojalá el progreso continúe para bien de la humanidad.

Organizaciones sindicales mundiales

La CMT: Se crea en Zurich, en 1908, un secretariado sindical internacional cristiano. Después de la Primera Guerra Mundial, presionado por el auge socialista en Europa, el Vaticano impulsa, tanto la creación de partidos socialcristianos, como sindicatos cristianos. Nace así, en 1922, en Innsbruck (Austria), la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), que cambió su nombre por el de Confederación Mundial del Trabajo, CMT, que tiene como su representante regional a la CLAT.

La FSM: La Federación Sindical Mundial fue constituida en París, en 1945, por delegados de 75 organizaciones de 56 países, con más de 65 millones de miembros, quienes creían que podría practicarse el pluralismo ideológico. Pero la caída bajo la influencia de Rusia, de países como Bulgaria, Polonia, Checoslovaquia y Rumania, y la otra parte de Europa que creía y necesitaba el Plan Marshall, rápidamente dividió a la FSM y alineó a unos del lado de Moscú y a los otros del lado del mundo libre. Toda esta situación es parte de los efectos de los acuerdos geopolíticos de Yalta y de la guerra fría. La FSM tiene su sede mundial en Praga y organismos regionales como la CPUSTAL.

La CIOSL: Las contradicciones internas en la FSM determinaron el retiro de importantes organizaciones que representaban más de 42 millones de trabajadores, quienes simpatizaban con el Plan Marshall, por considerar que podría salvar a Europa de la crisis económica de la post-guerra y ayudar a su reconstrucción. Se efectuó una conferencia preparatoria en Ginebra (Suiza). luego se efectuó en Londres, en 1949, el primer congreso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, con delegados de 40 centrales nacionales que integraban la CIT interamericana, y de países europeos como Inglaterra, Bélgica, Holanda, Suiza, Suecia, Noruega y Dinamarca, entre otros. La CIOSL tiene su sede mundial en Bruselas y oficinas regionales en los cinco continentes, como la ORIT.

Los secretariados profesionales internacionales - SPI

Los secretariados profesionales internacionales podríamos

decir que son sindicatos mundiales especializados, cuyos objetivos principales son los de colaborar con las organizaciones afiliadas de su respectivo gremio o sector industrial en el mejoramiento de las condiciones laborales, sociales y salariales; de presentarlos ante los organismos internacionales de Naciones Unidas, como la Organización Internacional del Trabajo, OIT; la Organización Mundial de la Salud, OMS; la Organización Mundial para la Agricultura y la Alimentación, FAO; y la Organización de Cooperación Económica y Desarrollo, OCDE, entre otros. Los SPI también dan asesoría técnica y cooperan en la capacitación sindical y en la elaboración de estadísticas, al tiempo que celebran congresos y conferencias de indudable utilidad. Los 14 SPI están asociados a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, y tienen oficinas regionales en los cinco continentes. Los principales SPI son:

- **La FITIM:** Recordemos que del 4 al 11 de agosto de 1893, con ocasión del Congreso Socialista Internacional, se celebró en Zurich, Suiza, el Primer Congreso de la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos, en el que participaron delegados de Suiza, Austria, Hungría, Alemania, Bélgica, Francia, Inglaterra y los Estados Unidos. Los 29 delegados a este congreso echaron bases sólidas a la Internacional del hierro, que a 31 de diciembre de 1984 cuenta con más de 14 millones de trabajadores afiliados en 65 organizaciones de 70 países del mundo.

- **La FITCM:** La Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera fue fundada en Berlín, en 1934. La Internacional, a 31 de diciembre de 1984, tiene 133 organizaciones afiliadas en 59 países, con 3.100.000 trabajadores.

- **La ITF:** La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte fue fundada en Londres en 1896. La integran a 31 de diciembre de 1984, 400 organizaciones afiliadas con 4.500.000 miembros.

- **La FIET:** La Federación Internacional de Empleados Técnicos y Profesionales fue fundada en Viena en 1921. A 31 de diciembre de 1984 cuenta con 234 sindicatos, en 89 países y con un total de 8.200.000 miembros.

- **La FITPAS:** La Federación Internacional de Trabajadores de las Plantaciones, Agrícolas y Similares, fue fundada en Bruselas. A finales de 1984 contaba con 100 organizaciones afiliadas, en 55 países, con un total de 6 millones de miembros.

- **La FITITVC:** La Federación Internacional de Trabajadores de

la Industria Textil, del Vestuario y del Cuero, fue organizada inicialmente en 1890 y después de una serie de fusiones, finalmente fue fundada en Amsterdam, Holanda, en 1972. A finales de 1984 cuenta con 159 sindicatos, en 75 países, con 4.900.000 miembros.

Los demás SPI son los siguientes: Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Química, de la Energía y de Industrias Diversas —ICEF—; Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo —ISETU—; Federación Gráfica Internacional —FGI—; Internacional del Personal de los Servicios de Correos, Telégrafos y Teléfonos —IPTT—; Internacional de Servidores Públicos —ISP—; Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines —UITA—; Federación Internacional de Mineros —FIM—, y Secretariado Profesional Internacional de Trabajadores de la Enseñanza —SPITE—.

Organizaciones sindicales continentales

• **La COPA:** La AFL, con Samuel Gompers, y la CROM, con Luis Morones a la cabeza, reunieron en Laredo a 72 delegados de Estados Unidos, México, Guatemala, El Salvador, Costa Rica y Colombia, y constituyeron en 1918 la Confederación Obrera Panamericana —COPA—. En el sexto y último congreso en La Habana, quedó prácticamente liquidada la COPA, pues se la acusaba de parcialidad en favor de los intereses de los Estados Unidos. El puertorriqueño Santiago Iglesias fue por muchos años su secretario general.

La CETAL: En 1936, en Santiago de Chile, con ocasión de la Primera Conferencia del Trabajo, auspiciada por la OIT, asistieron delegados de trabajadores de la mayoría de los países de América Latina. Allí se sentaron las bases para la reunión que auspició la CTM y que se efectuó en 1938 en México, con la asistencia ya oficial de delegados de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Paraguay, Nicaragua, Costa Rica, Ecuador, Cuba, Estados Unidos, México y Venezuela. El congreso aprobó por aclamación la creación de la Confederación de Trabajadores de América Latina —CTAL—. Todo transcurría sin tropiezos, pues los unían los grandes ideales de los países aliados, entre ellos Estados Unidos y Rusia, en plena guerra mundial, contra el expansionismo, el fascismo y el nacionalsocialismo de Benito

Mussolini y de Adolfo Hitler. En el congreso de Cali, Colombia, en 1944, se informó que la CTAL contaba con más de 8 millones de adherentes. También quedó claro el dominio comunista, lo que junto con los acuerdos de los tres grandes de Yalta y el comienzo de la guerra fría, contribuyó a los enfrentamientos en los congresos de La Habana en 1949 y el que se celebró a puerta cerrada en 1953 en Santiago. Su líder más destacado, el mexicano Lombardo Toledano, de indudables calidades intelectuales, vio debilitarse la CETAL, al retirarse las Confederaciones de Argentina, de Chile y del Perú, y luego de CTM de México, de la cual fue expulsado Toledano, pues no se quería continuar bajo la influencia de la FSM y los lineamientos de Moscú.

• **La CIT:** En 1948 promovida por la CTP del Perú, por la CTCh de Chile y por la CTC de Cuba, que estaban en desacuerdo con el carácter comunista de la CETAL, se celebró en Lima una conferencia en la que estuvieron presentes delegados de Cuba, Colombia, Costa Rica, Chile, Brasil, Bolivia, Estados Unidos, Guayana Holandesa, México, Perú, Argentina, Haití, Panamá, Paraguay, Puerto Rico y Venezuela, y constituyeron la Confederación Interamericana de Trabajadores — CIT —.

• **La ORIT:** En enero de 1951 se efectuó una reunión en México, de miembros de la CIT y la convirtieron en Organización Regional Interamericana de Trabajadores ORIT, de la CIOSL. La ORIT ha tenido como secretarios generales a Francisco Aguirre, de Cuba; Luis A. Monje, quien fuera después presidente de Costa Rica; Alfonso Sánchez, de México; Arturo Jáuregui, de Perú, e Ismarío González, de Venezuela, entre otros.

• **La ATLAS:** En 1952 la CGT, identificada con el general Juan Domingo Perón, reunió en Asunción una conferencia de simpatizantes del "Justicialismo" y luego en México fundó la Asociación de Trabajadores de América Latina, la cual tuvo pocos simpatizantes y una corta existencia.

• **La CLAT:** En 1954 en Santiago de Chile fue fundada la Conferencia Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos, CLASC. El VI Congreso efectuado en Caracas, en 1971, adoptó el nombre de Central Latinoamericana de Trabajadores, CLAT, afiliada a la CMT. La CLAT preconiza un "sindicalismo de Liberación" y sus principales dirigentes han sido el argentino Emilio Máspero y el cubano Eduardo García.

• **El CPUSTAL:** En 1963 el Partido Comunista, línea Moscú, por su parte, creó en Brasilia el Congreso Permanente de

Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina, CPUSTAL, como brazo sindical de la FSM.

Organizaciones sindicales nacionales

Estados Unidos: Miremos ahora algunos de los principales acontecimientos en el movimiento sindical norteamericano: en 1791 ya existían grupos de trabajadores organizados por gremios, especialmente artesanos. Esto ocurrió particularmente en ciudades como Filadelfia, Boston y Nueva York; en 1799 por primera vez se reunieron empresarios y trabajadores del calzado para estudiar solicitudes y demandas obreras; en 1869 fue organizada la que se conoció como "La Noble y Sagrada Orden de los Caballeros del Trabajo", que alcanzó a tener 700 mil miembros. En 1882, Peter J. McGuire, un carpintero de Nueva York, sugirió celebrar un día cada año la fiesta del trabajo; en 1886 Los Caballeros del Trabajo, organización sindical a nivel nacional, había ordenado movilizaciones en todo el país en las que participaron, según el **Daily Mail**, más de 340.000 trabajadores en desfiles. Cerca de 190.000 se unieron a la huelga por la jornada de 8 horas, mientras que en Chicago, en la Plaza de Hymarket, alrededor de 80.000 obreros asistían a una manifestación. Algún desconocido, al parecer enviado por los reaccionarios empresarios de la época, hizo estallar una bomba que ocasionó la muerte del policía Mathias J. Degan, lo que sirvió de pretexto para dar comienzo el día 21 de julio del mismo año, a un proceso en el que se condenó a varios años de cárcel a unos y se sentenció a muerte a otros, de los siguientes dirigentes obreros: Adolph Fisher, Albert Parsons, August Spies, Louis Lingg y George Engel. En esta forma, el movimiento sindical norteamericano pagó con sangre y con cárcel la lucha por implantar la jornada de trabajo de 8 horas. Estos acontecimientos sirvieron de base para que el Congreso Internacional Socialista reunido en París el 14 de julio de 1889, acordara celebrar a partir de 1890, el 1° de mayo de cada año, como Día Internacional de la Clase Obrera. En 1886 fue creada en Columbus, Ohio, la Federación Norteamericana del Trabajo, AFL, a la cual se unieron seis gremios. En 1935 se constituye un Comité Sindical para la Organización Industrial, CIO, que contribuyó a la modernización y fortalecimiento de los sindicatos de trabajadores; en 1955, el día 5 de diciembre, se fortalece el movimiento sindical norteamericano, al celebrarse en Nueva York una convención

que reunió a delegados de la AFL y del CIO, sentando las bases para un trabajo coordinado y unificado. 16 millones de trabajadores organizados estuvieron representados en esa convención; en 1962 se crea el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre, IADSL, con la colaboración de la AFL, CIO, el gobierno norteamericano y corporaciones transnacionales con intereses en América Latina.

Centroamérica y el Caribe

Costa Rica: En 1936 los trabajadores de las plantaciones de banano se unen en sindicato y declaran las primeras huelgas; en 1943 fueron creadas las Confederaciones de Trabajadores de Costa Rica —CTCR—, de orientación comunista, y la Confederación Costarricense del Trabajo "Rerum Novarum", de origen católico.

Cuba: En 1901 se crea el club de propaganda socialista. Al mismo tiempo se fundó el Partido Popular; si bien es cierto que se tiene noticia de que en 1823 los trabajadores de las plantaciones de tabaco reclamaban aumento en los salarios; que en 1892 un congreso regional obrero reclamó reducir de 16 a 8 horas diarias la jornada de trabajo y la independencia de la isla, sólo en 1902 los trabajadores portuarios efectuaron una huelga de envergadura, lo cual se repitió en 1908 con la participación de albañiles y tabaqueros, reclamando el pago de salarios en dólares, en vez de pesetas devaluadas; en 1905 el Partido Popular se convirtió en el Partido Obrero Socialista; en 1925 el Partido Obrero Socialista se reorganizó, con el nombre de Partido Comunista; en 1925 se organizó la Confederación Nacional Obrera en Camagüey, por convocatoria de la Federación Obrera de La Habana; en 1933 se organizó el Sindicato Nacional de Obreros de la Industria Azucarera que se convirtió en el más poderoso; en 1934 el gobierno de Ramón Grau San Martín dio impulso al movimiento sindical, decretó la jornada de 8 horas, estableció el salario mínimo, dio protección a la mujer y a la niñez, estableció indemnizaciones por accidentes de trabajo y favoreció la negociación colectiva; en 1939 se organizó la Confederación de Trabajadores de Cuba, CTC, con Lázaro Peña como secretario general; en 1959 Fidel Castro derroca la dictadura de Fulgencio Batista. A partir de allí, en el seno de la CTC se llevó a cabo una lucha por la dirección de la Confederación, la que culmina en 1960, utilizando el lema de "la unidad de la clase trabajadora",

hasta que consiguieron aislar a Octavio Louit y Reinol González, y lograron que renunciara David Salvador, de la secretaría general de la Central Obrera. Desde entonces, Lázaro Peña y Jesús Soto, hombres de confianza de Fidel Castro, son los nuevos líderes de la CTC. Se estableció el censo obrero; quedó abolido el derecho de huelga; quedó abolido el derecho a formar nuevos sindicatos; se abolió la libertad de reunión y se prohibió la revisión de contratos colectivos.

El Salvador. En 1914 ya existían sindicatos artesanales agrupados en la Confederación de Obreros; en 1931 se desarrolla el movimiento sindical, especialmente entre los campesinos, encabezados por Farabundo Martí. Los labriegos se lanzaron a la toma de cafetales y cuarteles y, según se afirma, el dictador Maximiliano Hernández ordenó la matanza de unos 10.000 campesinos; en 1944 una huelga general derribó al dictador Hernández, lo que permitió la organización de la Unión de Trabajadores. Esta, a su vez, desapareció cuando el jefe de la Policía, Osmin Aguirre, tomó el poder.

Guatemala. Los Mayas. Poblaron los estados de Tabasco y Chiapas, y la Península de Yucatán, al sur de México, Guatemala, Belice y parte de Honduras y El Salvador. Las ciudades-estado fueron la base de su organización. Empero, la complicada escritura jeroglífica no ha permitido a los investigadores informarnos mucho sobre su origen y su pasado. Se calcula que en el año 1000 a. C., unos tres millones de personas que vivían en las tierras altas de Guatemala, abandonaron las ciudades. ¿Qué fue de toda esta gente? ¿A dónde marcharon? ¿Ocurrió algo similar con los pobladores de San Agustín en Colombia? Hasta ahora nadie lo sabe. La sociedad maya, como estado teocrático, se componía de hombres inferiores y superiores. Indudablemente, estuvieron muy adelantados en arquitectura y en la elaboración de calendarios. No obstante, en el tratamiento de enfermedades no se diferenciaron mucho de las tribus más primitivas. Su vida era muy religiosa, y los sacerdotes y caciques tenían acceso a la escritura sobre papel. En 1524, colonizado México, Hernán Cortés envió a Pedro de Alvarado a la conquista de Guatemala, y Cristóbal de Olid estableció gobierno en Honduras. Por su parte, en 1527 Francisco de Montejo conquistó y colonizó Yucatán. La cultura maya dejó testimonio de su grandeza, con pirámides-templo, como las 8 que existían en Tikal; y las majestuosas ciudades: Copán, Palenque, Piedras Negras, Yaxchilán, Bonampak, Uxmal, Kabah, Labná, Sayil,

Chichén Itzá y Tula. Huyendo de los españoles, un grupo Itzá salió de Yucatán y se instaló a las orillas del lago Petén. Allí vivieron hasta 1618 en que los españoles descubrieron el estado neo-maya, en marzo de 1697. La importante cultura maya terminó así después de 3.700 años de existencia. En 1912 se constituyó la Federación Obrera de Guatemala; en 1944, diez sindicatos fundaron la Confederación Guatemalteca de Trabajadores, CGT.

Haití: Aunque la clase obrera en Haití es muy reducida, se sabe que en 1920 existían organizaciones de artesanos. No obstante, sólo en 1946 fue fundada la Federación de Trabajadores de Haití. Luego se produjeron divisiones y la creación de otras federaciones, pero la llegada al gobierno del dictador Paul Maglorie disolvió en 1956 los sindicatos. El régimen, también dictatorial, de Francisco Duvalier y el de su hijo Jean Claude Duvalier, quien lo sucedió en el poder, reprimen con violencia todo intento de organización sindical o de huelga, desde esa época.

Honduras: En 1929 fue fundada la Federación Obrera de Honduras; en 1954 los obreros bananeros se declararon en huelga, reclamando nuevos derechos a la United Fruit Company.

México. Los Aztecas: Fundaron Tenochtitlán, hoy Ciudad de México, en el año 1325, en el valle y los lagos de Anáhuac. Extendieron sus dominios y su cultura hasta buena parte del norte y sur de lo que hoy es el territorio mexicano. Su escritura jeroglífica, su religión, su calendario y su arquitectura, junto con la grandiosidad de sus templos piramidales son admirables y majestuosos. Hernán Cortés, quien llegó y conquistó a Tenochtitlán, siendo recibido pacíficamente por Moctezuma en 1519, en una de sus famosas Cinco Cartas decía a su emperador Carlos V de España, "la ciudad de Tenochtitlán es tan grande como Sevilla o Córdoba". Utilizaban ampliamente la escritura en papel; comerciaban mediante trueque; tenían un sistema de tributación al estado y para el sostenimiento de los gobernantes. Algunos de los centros ceremoniales y ciudades-templo más importantes fueron: Monte Albán, en Oaxaca; la Teotihuacán, a 45 kilómetros de Ciudad de México; El Tajín, en Veracruz; Tula, al norte de México; y Xochicalco, con su famoso templo de la Serpiente Emplumada, en Cuernavaca. Se descubrió, también, que la comunidad y no el individuo era propietario de la tierra. Se unían en clanes familiares y las decisiones importantes las tomaban por mayoría. El consejo entre clanes elegía al gober-

nante, desde Acamapichtli en el año 1375, hasta llegar a la designación en 1503, de Moctezuma II, quien gobernó hasta 1520. Aunque los Aztecas no formaron un imperio; aunque no poseían elementos esenciales, como la rueda, los metales, animales de tiro o el molino rotatorio, tenían formas disciplinadas de organización y la técnica suficiente que se refleja en las obras de ingeniería y arquitectura. Tenían un calendario de 18 meses, cada mes de 20 días y de 360 días al año, con cinco días no contados o vacíos. Así, el 13 de agosto de 1521, la conquista española se consolidó y la civilización de los Aztecas pasó a formar parte del patrimonio cultural de la humanidad.

Se sabe que por el año 1864 ya existían la Fraternidad de Sastres, la Sociedad de Artesanos y Agricultores, y la Sociedad Artística Industrial, todas ellas con carácter mutualista; en 1870 fue creado el Gran Círculo de Obreros, que reclamaba una ley protectora del trabajo y se proponía luchas por la emancipación de los trabajadores, usando como medio la revolución social; el 4 de julio de 1878 se constituyó en Puebla, con Alberto Santafé, el Partido Socialista Mexicano; en 1906 en Cananea, México, se generaron huelgas de los obreros, por iguales salarios que los obreros norteamericanos ocupados en la actividad ferroviaria, junto con la reivindicación de la jornada de 8 horas; en 1912 el grupo "Luz" constituye la base de lo que se conoce como la Casa del Obrero Mundial, con Luis Morones a la cabeza, que posteriormente sirvió para integrar la Confederación de Obreros Mexicanos, CROM. En 1914 el anarcosindicalista, Ricardo Flórez Magon, desde Los Angeles (California), donde estaba exiliado, insistió en la alianza obrero-campesina, afirmando que la revolución mexicana no es Villa, ni Carranza, ni Vásquez Gómez, ni Félix Díaz; afirma que la revolución comienza desde que el primer conquistador arrebató al indio la tierra que cultivaba; que continuó desarrollándose con la explotación del encomendero, del fraile y del virrey; que se acentuó durante la dictadura y la República, y durante el imperio extranjero de Maximiliano, hasta hacer explosión con el despotismo de Porfirio Díaz; en 1917, por medio de la Casa del Obrero Mundial se agrupa junto al constitucionalismo liberal, y luego, finalizada la revolución, participa en el proceso de organización del Partido de la Revolución Mexicana, a través de diversas formas de asociación. El proceso culminó en 1946 con la fundación del Partido Revolucionario Institucional, PRI, muy ligado a la CTM; luego se crea el Partido Socialista Obrero, en 1917. En ese mismo año

se reunió en Tampico el Primer Congreso Obrero, posteriormente, en 1918, se reunió el III Congreso Nacional Obrero y decidió crear la Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM, en la cual se destacan como dirigentes, Luis Napoleón Morones y Vicente Lombardo Toledano. De otra parte, en 1919, ante la carencia de dirección de un Partido Obrero, el movimiento campesino comienza a replegarse. Emiliano Zapata y Francisco Villa, líderes de la revolución, fueron asesinados; en 1936 un Comité Nacional de Defensa Proletaria reunió un congreso nacional de unificación, del cual salió la Confederación de Trabajadores de México, CTM. En su declaración de principios, redactada por Lombardo Toledano, se afirma que la CTM luchará por una sociedad sin clases; que luchará contra la estructura semifeudal del país y contra la intervención de fuerzas imperialistas en la economía; en 1947 la CMT expulsa a Lombardo Toledano, y éste constituye la Confederación Unitaria de Trabajadores, CUT; en 1950 la CTM cambia su declaración de principios y sus líderes, Fernando Amilpa y Fidel Velásquez, dicen que el propósito de la Confederación es el de elevar las condiciones económicas y culturales de sus miembros. El lema "por una sociedad sin clases", fue sustituido por el de "por la emancipación de México".

Nicaragua: En 1924 se formó la Central Obrerismo Organizado de Nicaragua. Durante la larga etapa de la dictadura de la familia de Anastasio Somoza, los sindicatos no tuvieron independencia y combatividad, y vieron morir asesinado al líder guerrillero César A. Sandino.

Panamá: En 1917 ya hay sindicatos, y adelantan una huelga en la zona del Canal; en 1955, 20 sindicatos constituyen la Confederación de Trabajadores de Panamá, CTP.

República Dominicana: Sólo en 1929 se efectuaron huelgas de alguna importancia y se intensificaron las actividades sindicales, dando paso a la creación de la Confederación Dominicana del Trabajo, CDT; no obstante, en 1930 subió al poder el dictador Rafael Leonidas Trujillo, quien con mano de hierro dirigió al país y aplastó al naciente movimiento sindical. Luego creó sindicatos patronales y de bolsillo, controlados por el gobierno y los empresarios; en 1961, tras la muerte de Trujillo, se organizó el Frente Obrero Unido Pro-Sindicatos Autónomos, FOUPSA, dirigido por Augusto Rodríguez. Existen, además, la Central Sindical de Trabajadores Dominicanos, CESITRADO, la Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos, CASC, y la Cen-

tral General de Trabajadores, CGT, esta última fundada en 1972.

En Suramérica

Argentina: En 1896, Juan B. Justo fundó el Partido Socialista Obrero de la República de Argentina; en 1901 se fundó la Federación Obrera Argentina, FOA; en 1930 se funda la Confederación General de Trabajadores de Argentina, CGT; en 1945, luego de un fallido intento cívico-militar de derribar a Perón del poder, que fue contrarrestado por la movilización obrera del día 17 de octubre de ese año, se llegó a las elecciones. El peronismo logró el 54 % de los votos; en 1946 el gobierno de Juan Domingo Perón nacionalizó el Banco Central, las instalaciones portuarias, los ferrocarriles, la marina mercante, la aviación civil, los teléfonos y el comercio exterior, e impulsó reformas sociales y se consolidó como un movimiento nacionalista y progresista.

Bolivia: En 1906 se le da el nombre de Centro Social de Obreros al primer sindicato de artesanos de que se tiene noticia; en 1913 se funda el Partido Socialista y se crean algunos sindicatos en la ciudad de Oruro; en 1936 surgió la Confederación Sindical de Trabajadores de Bolivia; en 1944 se organizó la Confederación Boliviana de Mineros, con 35.000 miembros; en 1945 se realiza el congreso de fundación de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia. Surge como líder de la FSTMB el dirigente histórico Juan Lechín; en 1946 el coronel Gualberto Villarroel había dado libertad sindical, pero fue derribado por agentes de la oligarquía, quienes le dieron muerte y colgaron su cadáver de un farol; en 1954 fue fundada por federaciones y sindicatos la Confederación Obrera Boliviana, COB.

Brasil: Es, ciertamente, un país muy grande. Empero, con grandes problemas. Un poco para nuestro trabajo comparativo, tengamos en cuenta que en Pernambuco, en 1812, se estableció una Companhia de Pretos, que de hecho era un sindicato gremial monopolizador del trabajo de cargue y descargue en el puerto; en 1858 fue llevada a cabo una huelga por los tipógrafos, en Rio de Janeiro; en 1890 en el estado de Paraná, y hasta 1893, alcanzó a funcionar la Colonia Socialista Cecilia, cuyos 64 miembros acogieron en parte las teorías de Robert Owen; el derecho de asociación fue reconocido mediante leyes de 1903, a los trabajadores agrícolas, y en 1907 a todas las profesiones. Por estos años fueron fundados los sindicatos ferroviarios y portuarios, y en 1906 la Federación Operaria Regional Brasileira.

No obstante una revolución en 1930, que elevó al poder a Getulio Vargas, se operaron grandes cambios en el movimiento sindical. Se obligó a los sindicatos a registrarse, se creó el Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo y, a partir de 1938, se establecieron políticas del tipo corporativo fascista en el estado Novo, extraídas de la Carta de Laboro de Benito Mussolini; se estableció la jornada de 48 horas; permisos de maternidad; vacaciones pagadas; seguros por accidentes; indemnización por despido; y aunque estableció el sindicato único, creó el impuesto sindical —un día de salario al año, descontado a todos los trabajadores y distribuido por el gobierno entre los sindicatos—; eliminó el derecho de huelga y la negociación colectiva. Por otra parte, Brasil ha padecido largas dictaduras militares.

No obstante, con la llegada de la apertura democrática, inspirada por Tancredo Neves, del 21 al 23 de marzo de 1986, se reunió en Praia Grande, el Segundo Congreso Nacional de la Clase Trabajadora, con 5.546 delegados de 1.517 sindicatos, asociaciones, federaciones y confederaciones de industria, en representación de 35 millones de trabajadores del campo y las ciudades, y fundaron la Central General de Trabajadores, CGT. Se eligió como presidente de la Confederación al veterano dirigente de los metalúrgicos, Joaquim dos Santos Andrade, y se acordó que la poderosa CGT brasileña será una Central unitaria, democrática, pluralista y amplia. En el acto de fundación de la CGT se contó con la presencia de 20 entidades internacionales, entre ellas la CIOSL, la FSM y la CMT.

Chile: Del movimiento sindical chileno se puede afirmar que es de los más antiguos de América Latina, si se toma en cuenta que los sastres de Santiago se declararon en una huelga en 1849. Por 1887 fue creada la liga de Sociedades Obreras, pero sólo de aspiraciones mutualistas. Este tipo de sociedades tomó fuerza en 1902, fue constituido el Congreso Social Obrero con 192 sociedades y unos 20.000 afiliados. Entre tanto, poco tiempo después se creó la Confederación General de Trabajadores de Chile y, en 1912, Emilio Recabarren funda el Partido Obrero Socialista. También por razones ideológicas, en 1909 se funda la gran Federación Obrera de Chile, que en 1919 simplificó su nombre, para llamarse Federación Obrera de Chile —FOCH—. Crece el movimiento sindical, al tiempo que en 1936 se crea la Confederación de Trabajadores de Chile —CTCH—, fusionando la FOCH y otras organizaciones. Digamos también que en 1924 fue aprobado por las cámaras, el Có-

digo de Trabajo y se estableció el seguro social. El proceso evolutivo continúa, y en 1952 se organizó un congreso de unificación en el que se decidió formar la Central Unica de Trabajadores de Chile —CUTCH—, respetando el pluralismo ideológico. La CUTCH y la llegada del gobierno socialista de Salvador Allende en 1972, significarían un gran cambio en la vida de Chile. Se nacionalizaron los más importantes medios de producción, como: las minas de cobre, la banca, los seguros, la siderúrgica, y se reconoció a los trabajadores el derecho de cogestión de las empresas. No obstante, fuerzas reaccionarias y conservadoras como la multinacional ITT, las frecuentes huelgas obreras como las de las Minas del Teniente, la falta de unidad y de visión de los dirigentes de la CUTCH, y la huelga de los camioneros facilitaron la sangrienta toma del poder por el general Augusto Pinochet. Se echó por tierra el ensayo pacífico de transformación y se condujo a Chile a un estado de miseria y de represión.

Ecuador. Sociedades de socorro mutuo fueron organizadas en 1890 en Guayaquil y Quito; por su parte los trabajadores ferroviarios se organizaron en 1920 y ayudaron a crear la Confederación de Sindicatos Obreros en 1928. En 1937 se formó la Unión Sindical de Trabajadores de Pichincha y la Confederación de Trabajadores de Guayas.

En 1939 se crearon la Confederación General de Trabajadores y la Confederación de Trabajadores Católicos. No obstante, la Unión Sindical de Guayas y la de Pichincha crearon en 1944 la Confederación de Trabajadores del Ecuador.

Paraguay: De Paraguay digamos brevemente, que en 1880 existió la Sociedad Santa Cruz de Socorros Mutuos; que en 1882 fue fundada la Sociedad de Artesanos del Paraguay; y que en 1886 tuvo vida la Sociedad Tipográfica del Paraguay. En 1906 tomó fuerza el movimiento sindical, con la fundación de la Federación Obrera Paraguaya, y en 1916 fue constituido el Centro Obrero Regional del Paraguay. Añadamos, que en julio de 1951 fue fundada la Confederación Paraguaya de Trabajadores, C.P.T.

Perú. Los Incas: Se sabe de habitantes del territorio inca, desde 3.000 años a. de C. El territorio del Imperio Inca cubría desde el sur de Colombia, hasta el norte de Chile y la Argentina, y desde la Costa del Mar hasta la selva amazónica. Se cree que el primer inca fue Manco Cápac, hijo del sol, quien nació en el Lago Titicaca, y sus descendientes dirigieron el imperio por

473 años, hasta la conquista de los españoles. La capital del imperio fue Cuzco, fundada por Manco Cápac en el año 1100 a. de C. También fue de gran importancia Machu Picchu, ciudad sagrada que fue descubierta en 1911, abandonada inexplicablemente. Los incas no tenían una escritura propiamente dicha, se valían de los "quipos" o registros en cordeles con nudos de colores, que servían para cuentas y escrituras, pero se requería de expertos "rememoradores" o historiadores para descifrarlos o leerlos. Se tiene noticia que sólo el inca, sus familiares más allegados, los sacerdotes y los rememoradores, sabían contar y leer los quipos. Llevaban una vida comunitaria disciplinada. En caso de una mala cosecha en una determinada región, de los graneros públicos del imperio se acudía en su ayuda, ya que los cultivos y las cosechas se hacían en común mediante el "ayllú". Todas las obras como la adecuación de la tierra en terrazas, los caminos, los acueductos y las viviendas se hacían también en común. No había propiedad individual de las tierras porque éstas pertenecían a la comunidad en un clan de familias llamado ayllú. Existía la Mita, o impuesto al servicio, cultivando las tierras del inca y ayudando en la construcción de obras públicas de uso común. El uso de los anestésicos, la cirugía y otras prácticas quirúrgicas como la trepanación, demuestran que se alcanzó un gran avance en la medicina. Si se quiere se puede aceptar la afirmación de que en el Imperio Inca, se practicaba un socialismo o comunismo primitivo, puesto que la tierra era de propiedad del Estado, pero el inca era dios y hombre absolutos. Atahualpa fue el XII inca a la llegada y conquista de los españoles, en Cajamarca, en 1532, comandados por Francisco Pizarro. En 1780 José Gabriel Condorcanqui, descendiente del último inca, Túpac Amaru, que fue decapitado en 1571, formó un ejército de 40.000 hombres. Se proclamó Túpac Amaru II y después de algunos triunfos, reclamando contra los impuestos, cae preso y es asesinado junto con sus familiares.

En 1884 los anarquistas fueron los iniciadores del movimiento sindical y crearon lo que se conoció como la Confederación de Artesanos Unión Universal; en 1911 se tiene noticia de la organización en sindicatos de los trabajadores textiles; en 1926, Haya de la Torre propone la creación de una Alianza Popular Revolucionaria Americana —APRA—, que debería luchar por: 1) Acción contra el imperialismo yanqui; 2) Por la unidad política de América Latina; 3) Por la nacionalización de tierras e industrias; 4) Por la internacionalización del Canal de Panamá;

y 5) Por la solidaridad de todos los pueblos y clases oprimidas; en 1926 José Carlos Manategui creó el Partido Socialista, que luego, en 1930, se convirtió en el Partido Comunista; en 1926 los socialistas, los apristas y los anarcosindicalistas fundaron la Confederación General de Trabajadores, —CGT—; el 1° de mayo de 1944 se crea la Confederación de Trabajadores del Perú, —CTP—, compartiendo la dirección apristas y comunistas. Pero el APRA era más fuerte, controlando los sindicatos de Lima, del Centro y la poderosa Federación Textil. De la CTP fueron dirigentes destacados, Arturo Sabroso y Luis Negreiros; en 1949 la CTP fue proscrita y su principal líder, Negreiros, fue asesinado.

Venezuela: En 1922 existía un incipiente y sumiso movimiento sindical, ante la brutalidad de las dictaduras, en especial la de Juan Vicente Gómez; en 1935, a la muerte del déspota Gómez, los trabajadores petroleros fueron los primeros en organizarse; en 1947, después de varios intentos, se formó la Confederación de Trabajadores de Venezuela —CTV—, que agrupa a la mayoría de trabajadores organizados, quienes militan en los partidos Acción Democrática y el Demócrata Cristiano.

Las dictaduras y sus efectos: Comentaremos que en todos los países del Tercer Mundo, pero en particular en los que han imperado las dictaduras militares y civiles, se ha mantenido la dependencia de las grandes potencias; se ha detenido el progreso y se ha impedido el desarrollo de la democracia y la justicia social. No obstante, en América Latina la presión revolucionaria de las nuevas clases por ascender, y la voluntad reaccionaria de las viejas clases, por conservar a toda costa las anacrónicas estructuras y sus privilegios económicos, políticos y sociales, junto con el proceso de urbanización y la explosión demográfica, están agravando la crisis y el conflicto. De otra parte, no se puede perder de vista que el poderío económico y militar, los avances de la tecnología, los progresos de la ciencia y el fortalecimiento de las culturas, se concentra cada día más en un reducido grupo de países. De estos países provienen y son propietarios las grandes empresas y el capital transnacional, representados entre otros por el Fondo Monetario Internacional. Así, Estados Unidos, Inglaterra, Japón, Francia, Suecia e Italia, controlan ahora la economía y el comercio mundial. Debe tomarse en cuenta, además, que los países industrializados venden caros sus productos, en tanto que pagan barato las materias primas, los productos agropecuarios y la mano de obra de

los países del tercero y cuarto mundo. Por otro lado, la disputa por el predominio mundial entre las dos superpotencias, Estados Unidos y la Unión Soviética, amenaza con una nueva guerra mundial. En consecuencia, el hombre, pero en particular los dirigentes de las naciones poderosas, deben mostrar que como seres sociales y racionales pueden llegar a un grado de cultura cuyo comportamiento permita convivir en armonía y en paz. Sólo así se podrá construir una nueva sociedad, en el marco de un nuevo orden económico internacional, con justicia para todas las naciones de la tierra.

BOSQUEJO HISTORICO DE COLOMBIA

Nuestros aborígenes: Agricultores incipientes más que guerreros, con organización social comunitaria, e idólatras del sol o la luna fueron nuestros aborígenes, especialmente los chibchas. Gentes buenas, rudimentariamente industriosas y de costumbres sencillas, eran algunas de sus características. Aunque habitaban la región central del país, otras tribus como la de los Tayronas, dieron asiento a sus vidas y a su cultura en las inmediaciones de Santa Marta y en épocas quizá remotas, otra tribu en la región de San Agustín, Huila. Seguramente estos tres grupos, el chibcha, el tayrona y el agustiniano, son los más representativos de nuestros aborígenes. Ciertamente no alcanzaron el esplendor y la grandeza de los mayas, los incas o los aztecas, de otras regiones del continente.

La Conquista: Recordemos que Cristóbal Colón descubrió lo que hoy es América, en el año de 1492. Colón entregó un imperio a los reyes de España. Los españoles conquistaron los territorios, fundaron ciudades y formaron familias. No respetaron ni estudiaron la cultura, su sistema de vida, ni las creencias religiosas de los aborígenes. Por el contrario, les impusieron la religión católica, en muchos casos a la fuerza, y los explotaron sometiéndolos a la esclavitud. Suerte parecida y peor fue la que sufrieron miles de negros que eran traídos de Africa y luego martirizados como bestias en el trabajo de minería, la agricultura o en la construcción de edificios o murallas y fuertes como los de Cartagena.

La Colonia: Muchos años transcurrieron entre la Conquista y la época en que los criollos —fusión de las razas aborígen y española— se dieron cuenta del agobiante peso de los impuestos y la dependencia absoluta del imperio español. Empezaba a

fermentarse ese descontento con esporádicas manifestaciones contra los abusos de los encomenderos.

Las Leyes de Indias: Ante los abusos de los españoles en territorio americano, en 1560 el rey de España dictó leyes, estableciendo la jornada de ocho horas, dando protección a los aborígenes y a los negros esclavos, que consistían especialmente en un trato paternal, en cuanto hace al descanso, al vestido, a la alimentación y a la vivienda. No por estas leyes dejó de ser miserable la vida de quienes estaban sometidos a la voluntad omnimoda, cruel y vulgar de los representantes del rey. Las leyes se escribieron pero no se cumplieron. Bien sabemos que a quienes no gozaban de los privilegios de ser representantes de la Corona se les negaba el derecho al descanso, no tenían salarios, atención médica, ni acceso a la educación elemental.

Los Comuneros: Seguramente el personaje más descollante en la revolución de los comuneros fue José Antonio Galán. Fue Galán el depositario sincero del descontento por los excesivos impuestos, necesarios en esa época en España para sostener la guerra que en la península ibérica se había declarado en 1779 contra Inglaterra. Galán quería, en el fondo, lograr preponderancia y autonomía para los nacionales o criollos en la conducción de los negocios del virreinato, sin faltar a la fidelidad a España. Más de 20.000 hombres fueron reclutados en Simacota, Charalá, Mogotes y otras poblaciones vecinas. Con ese ejército, mal armado, se inició la marcha hacia Santa Fe. No obstante, y a pesar de un primer éxito por la batalla que libraron contra tropas realistas en Puente Nacional, el día 26 de mayo de 1781, el ejército de los comuneros llegó hasta Zipaquirá. En esa fecha capitularon los comuneros, mediante la firma de acuerdos pacíficos que suscribió el arzobispo Caballero y Góngora. Ninguno de los derechos y libertades que allí se convinieron fueron cumplidos. Ante tal hecho, Galán quiso reorganizar su ejército, pero fue hecho preso y junto con 23 compañeros, fueron muertos y descuartizados, y sus familias declaradas infames. Así terminó el primer intento por lograr una cierta libertad del imperio español.

Antonio Nariño: Al bogotano Antonio Nariño se le conoce como el Precursor de la Independencia. Fue alcalde de Santa Fe, y en 1794 publicó varios artículos de **Los Derechos del Hombre**. Por este acto se le desterró y luego se le condenó a sufrir prisión. En 1810 fue liberado por los patriotas, de la prisión de Bocachica, en Cartagena. Murió en Villa de Leyva, Boyacá.

La Independencia: El 20 de julio de 1810 está considerado como la fecha en que se inició el movimiento tendiente a lograr la independencia del régimen español. La llegada de Antonio Villavicencio a Bogotá dio origen a que surgiera una disputa por el préstamo de un florero que sirviera para adornar el agasajo a Villavicencio. Fue éste un motivo, porque las causas y razones para el movimiento ya eran de tamaño descomunal. Luego se produjo el Memorial de Agravios, redactado por Camilo Torres. En ese documento se pedía, básicamente, igualdad entre americanos y españoles. Esto le costó la vida a Torres, el 5 de octubre de 1816, en la llamada época del terror, impuesta por Pablo Morillo.

Simón Bolívar: Nació en Caracas en julio 24 de 1783. Estudioso, metódico y constante, logró aglutinar y cargar sobre sus hombros la responsabilidad de dirigir la guerra de independencia. Sus actos más importantes fueron: la Batalla de Boyacá, efectuada el 7 de agosto de 1819, considerada como la más decisiva. La constitución de La Gran Colombia, en el Congreso de Angostura, integrada por Venezuela, Nueva Granada —hoy Colombia— y Ecuador. El 6 de mayo de 1821, se reuniría en la Villa del Rosario de Cúcuta, con un buen número de delegados, para reafirmar lo acordado en Angostura y para sentar bases organizativas. Venezuela obtiene su independencia, posteriormente se logra la del Ecuador, luego la del Perú y finalmente la de Bolivia. Así, Bolívar llega a la máxima estatura de su carrera militar, despertando envidias que le costarían atentados contra su vida, como el ocurrido en una noche septembrina en Bogotá. No logró mantener la unidad de los países liberados por él y se refugió, enfermo y olvidado, en Santa Marta, donde fallece el 17 de diciembre de 1830. Sólo once años alcanzó a durar su sueño de La Gran Colombia y, aún ahora, no ha sido consolidada su aspiración de libertad e independencia política y económica de los pueblos de América Latina.

La esclavitud. José Hilario López: Con mano de obra esclava, a la que fueron sometidos los indígenas nativos y cerca de ocho millones de negros traídos de Africa, se explotaban las minas de plata y oro, se labraba la tierra y se construyeron ciudades y fuertes como los de Cartagena de Indias. Los esclavos eran vendidos especialmente al sur de los Estados Unidos, en Cartagena, en Veracruz, en Portobelo y en La Habana. Con la intervención del padre Bartolomé de Las Casas y de Pedro Claver, la Corona española prohibió la esclavitud de los indígenas,

mediante Cédula Real 2, de agosto de 1530. Así se evitó la extinción total de los indígenas y se les reconoció la categoría de "seres racionales". En Colombia, durante el gobierno de José Hilario López, y mediante Ley 21, de mayo de 1851, se declaró abolida la esclavitud. Se estima que en ese año había en la Nueva Granada 20.000 esclavos.

Las sociedades democráticas: Fue Florentino González, ministro de Hacienda del general y presidente Tomás Cipriano de Mosquera, quien al imponer las teorías del libre comercio y del librecambio, de Adam Smith, provocó gran desconcierto nacional entre los artesanos. González afirmaba que la economía del país podía sostenerse con la exportación de materias primas y que era mejor importar productos terminados, mientras que quienes apoyaban las sociedades democráticas, entre ellos los intelectuales y políticos José M. Samper, Manuel Murillo Toro y Manuel M. Madiedo, eran partidarios de hacer esfuerzos por ayudar al trabajo y a la incipiente industria nacional. Los artesanos no creían en la libre competencia, ya que para ellos la libertad de empresa sólo favorecía a los poderosos. Así nació la Sociedad de Artesanos de Bogotá, en 1847, considerada como la primera organización obrera colombiana, la cual fue dirigida por el sastre Ambrosio López. Las sociedades que tomaron fuerza, especialmente en Bogotá, Cali y Medellín, estuvieron integradas por artesanos, tenderos y peones. Luego las sociedades se convirtieron, en 1849, en una especie de club político en el que se daba apoyo a las ideas socialistas y liberales de izquierda, que pretendían terminar en parte con la estructura colonial de la Nueva Granada, tal como lo hicieron el primer gobierno de Tomás Cipriano de Mosquera y el de José Hilario López. Igualmente se tiene noticia de que el gobierno reconoció Personería Jurídica el 31 de agosto de 1909, a la Sociedad de Artesanos de Sonsón, en Antioquia.

Separación de Panamá: Descubierta el océano Pacífico por el español Vasco Núñez de Balboa, se amplía en gran parte el poderío del imperio español. En la medida en que fue creciendo el comercio, Panamá, con Cartagena en Colombia y Veracruz en México, adquirieron gran importancia. Luego con la experiencia del Canal de Suez, franceses y norteamericanos, a fines del siglo XIX, se disputaban el interés por construir un canal en el Istmo colombiano, que permitiera el paso de embarcaciones entre los océanos Atlántico y Pacífico. Debilitada Colombia por guerras internas como la llamada de los Mil Días, y dirigida por

románticos, poetas y literatos, fue sorprendida por la traición del gobernador José de Obaldía, quien protocolizó la separación del Istmo el 3 de noviembre de 1903. Triunfaba la política expansionista del joven imperio norteamericano presidido por Teodoro Roosevelt y se confirmaba la debilidad y torpeza de nuestros políticos, en particular José Manuel Marroquín, por entonces presidente de Colombia. Finalmente, para no perderlo todo, en 1920, durante el gobierno de Marco Fidel Suárez, nuestro país recibió de EE.UU. una indemnización de 25 millones de dólares. Desde el punto de vista económico, político y militar, fue muy grave para Colombia la pérdida de Panamá.

Legislación laboral: Aunque en las Leyes de Indias se establecieron algunos derechos y el 15 de octubre de 1828 Simón Bolívar, mediante decreto de esta fecha, prohibía que se obligara a los indígenas a prestar servicios sin remuneración, sólo en 1915 mediante la ley 57 se inician los primeros pasos de la legislación laboral.

Quintín Lame: Por 1916 irrumpe en el Cauca el gran líder indígena Quintín Lame, con sus luchas que pretendían reivindicar la tierra para los nativos y el respeto a los resguardos. No obstante, por falta de una organización coherente, su movimiento fue aplastado por los terratenientes, coaligados con el gobierno.

Oficina del Trabajo: Mediante la Ley 83 de 1923 se crea la Oficina General del Trabajo, la que asumía actitudes paternalistas, por lo incipiente de los sindicatos, la falta de una legislación laboral que los amparara y el no menos lento desarrollo industrial.

Huelga y masacre en Santa Marta: En la zona bananera en Santa Marta operaba la compañía United Fruit Company, explotando grandes extensiones de terreno y mano de obra barata con la protección del gobierno. Tenía ferrocarriles, puerto marítimo y grandes campamentos en los que controlaba totalmente la vida de la región. Ante los bajos salarios, la carestía de los artículos vendidos por la propia empresa y los abusos de los capataces, los 28.000 trabajadores organizaron una huelga y una manifestación, dirigidos por Raúl Eduardo Mahecha y Erasmo Coronel, para reclamar que se discutiera y negociara un modesto Pliego de Peticiones, de 9 puntos, que había presentado a la multinacional, seis meses antes, la Unión Sindical del Magdalena. Más de 1.500 trabajadores fueron muertos por balas oficiales el 6 de diciembre de 1928, por soldados al mando del general Carlos Cortés Vargas.

Fundado el PCC: Los años veinte fueron de gran agitación política y sindical. Entre sus protagonistas más destacados están María Cano, Ignacio Torres Giraldo y Alberto Castrillón, quien ayudó a fundar el Partido Socialista Revolucionario en 1920, el cual se convirtió en 1930, con Luis Tejada a la cabeza, en el Partido Comunista Colombiano.

El liberalismo en el gobierno: La llegada al poder de Enrique Olaya Herrera, a nombre del partido liberal, tiene una gran importancia, pues provocaría una serie de acontecimientos que hacen un poco de luz en el papel que debe desempeñar el sindicalismo en la construcción de un país más libre y más justo. Desde Olaya Herrera habría de permanecer 16 años el liberalismo en el poder. Durante este período, se expide la Ley 83 de julio de 1931 por la cual se reconoce y legaliza el funcionamiento de los sindicatos obreros. En julio de 1932 se constituye la Confederación Nacional de Empleados, que tuvo vida activa hasta 1949. Olaya Herrera afronta un conflicto de límites con el Perú, y la depresión económica, consolidando un cierto prestigio del partido liberal ante los colombianos.

Nace la CTC: En 1933 se echan cimientos para la creación de un movimiento tendiente a organizar la central obrera nacional. Fueron los trabajadores petroleros, los del río Magdalena, los ferroviarios, los tranviarios, los hoteleros, los artesanos, los de Bavaria y los de las bananeras, para citar algunos, los que asumieron la responsabilidad de crear las primeras federaciones obreras, como la de Cundinamarca en 1934, y luego la Confederación de Trabajadores. Culmina esta labor el día 10 de agosto de 1935 con la creación de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia. Existe un gran entusiasmo obrero y, finalmente, el 21 de diciembre de 1937 se reconoce la Personería Jurídica No. 271, quedando legalmente constituida la Confederación de Trabajadores. Dentro del proceso de organización sindical, se adopta un nuevo nombre para la Confederación, denominándola Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, reforma que fue aprobada mediante resolución N° 112 del 18 de octubre de 1943. El primer presidente de la CTC fue Luis A. Roso. Otros dirigentes destacados de esta confederación fueron el ferroviario Napoleón Molina; el tranviario Bernardo Medina y el empleado Juan C. Lara.

La Fedenal: Destaquemos que en julio de 1937, la Federación de Trabajadores del Transporte, Fedenal, después de una exitosa huelga en el río Magdalena, logró la firma del Pacto de

Julio, que se considera como el primer convenio colectivo en Colombia. No obstante, una nueva huelga de los trabajadores del río Magdalena efectuada en 1945, contribuyó al aniquilamiento de Fedenal.

Auge y divisiones en la CTC: Recordemos, también, que el III Congreso de la CTC, en 1938, designó como comité asesor a los socialistas Gerardo Molina, Antonio García y Diego Luis Córdoba; a los comunistas Francisco Regeros Peralta, Gilberto Vieira y Augusto Durán; y a los liberales de izquierda Armando Solano, Plinio Mendoza Neira y José Umaña Bernal. En este congreso se declaró "que las organizaciones sindicales deben trabajar tenazmente contra el apoliticismo, ya que ha sido a través de la política como se ha alcanzado el grado de mejoramiento que gozan los obreros". El VII Congreso de la CTC, efectuado en Bogotá, en diciembre de 1945, se dividió entre turbayistas y gaitanistas. Los comunistas apoyaban a Turbay, y las bases obreras y el pueblo a Gaitán. Tengamos presente que Gaitán defendió a los trabajadores de la zona bananera, a los petroleros, a los de Bavaria y a los del río Magdalena. De estos congresos, un grupo se separó de la CTC para fundar la Confederación Nacional de Trabajadores, CNT. Esta división agudizada en el VIII Congreso efectuado en agosto de 1946, en Medellín, y la victoria de Mariano Ospina Pérez, luego la violencia y el nacimiento de la UTC, fueron un desastre para la CTC.

Alfonso López Pumarejo: Para ese entonces presidente de la República, se identifica con la naciente Confederación y por medio de la ley 96 de 1938, crea el Ministerio de Higiene y Previsión Social, hoy conocido como Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Comoquiera que el gobierno de López Pumarejo estuviera recibiendo constantes manifestaciones de apoyo obrero por actitudes que para su época se consideraban revolucionarias, fuerzas conservadoras coaligadas con sectores extremistas de izquierda empezaban a preocuparse por la pujanza de la CTC y el prestigio del gobierno de López. Ya habían hecho su aparición en las escena política dirigentes como Jorge Eliécer Gaitán y Gabriel Turbay. Ambos aspiraban a la presidencia de la República y, como es natural en estos casos, buscaron el respaldo del sector obrero representado por la CTC. No tardaron en alinearse los sectores oficialistas y comunistas en favor de la candidatura de Turbay, en tanto que el grueso de los trabajadores, esto es la base, apoyaban a Gaitán. Por otro lado, sectores conserva-

dores propiciaban la división con el maquiavélico propósito de crear en el futuro otra confederación que sirviera a los intereses de las castas privilegiadas. Fueron también López Pumarejo y la CTC, los inspiradores de la "Ley de Tierras" —Ley 200 de 1936—, que si hubiese sido aplicada, ya estaría resuelto el problema de la reforma agraria en Colombia. Puede, entonces, afirmarse que ésta fue comparativamente una buena época para el trabajador colombiano. El Decreto 2350 de 1944 y la Ley 6ª de 1945 son en realidad lo mejor de la Legislación Laboral colombiana que hasta ahora se ha conocido, pues se obtuvieron entre otros: la cesantía y las vacaciones remuneradas, el fuero sindical y la pensión de jubilación como una respuesta del presidente López y de su ministro de Trabajo Adán Arriaga, al apoyo obrero de la CTC con ocasión del golpe militar de Pasto, ocurrido el 10 de julio de 1944. Eso explica por qué convino a los intereses de reaccionarios sectores dominantes de la economía crear un ambiente de confusión, de caos y de sectarismo en el pueblo. Se estimulaba, por un lado a Turbay, en tanto que a Gaitán se le hacía creer que ganaría las elecciones, mientras que a la CTC se la dividía internamente.

El ISS: Señalaremos, igualmente, que en 1946 se expidió la ley 90 sobre seguridad social, de extraordinaria importancia como instrumento de equidad. Así nació el Instituto de Seguros Sociales, ISS.

La Iglesia y los sindicatos: Por su parte, la Iglesia Católica, para contrarrestar la influencia comunista, socialista y liberal entre los artesanos y trabajadores, había creado sociedades de mutuo auxilio, como el Círculo de Obreros, del jesuita padre José María Campoamor, en 1911. En tanto que en 1923, Monseñor Vicentini reunió a un grupo de sacerdotes y políticos conservadores en el Palacio de la Nunciatura, con el fin de organizar la Acción Social Católica de Colombia. Así mismo, Monseñor Juan M. González fundó en 1930 la Juventud Obrera Católica que seguiría las encíclicas papales y sería semillero de dirigentes obreros que posteriormente crearían la UTC.

Nace la UTC: Fruto de la división de la CTC y no obstante que la Legislación Laboral prohibía el paralelismo sindical, sectores conservadores y reaccionarios decidieron dividir al movimiento obrero y crearon y dieron personería jurídica, en 1946, a la Unión de Trabajadores de Boyacá, UTRABO; a la Unión de Trabajadores del Atlántico, UTRAL, y a la Federación Agraria Nacional, FANAL. Luego se celebró en Bogotá, el 12 de junio

de ese mismo año, en el Teatro Hogar, el congreso en el cual crearon la Unión de Trabajadores de Colombia, UTC, y el gobierno de Mariano Ospina Pérez legalizó la división sindical en nuestro país, al conceder a la UTC personería jurídica, según resolución 248 de 1949. El primer presidente de la UTC fue Javier Restrepo. El clero colombiano y, en particular los jesuitas, apoyaron a la UTC, adoptando como orientación ideológica y programática las encíclicas papales, y designando como asesor moral permanente al padre Vicente Andrade Valderrama.

Código Sustantivo del Trabajo: Mediante decretos 2663 y 3743 de 1950, se recogió toda la legislación laboral dispersa y se codificó para que entrara a regir a partir del 1° de enero de 1951.

La violencia en Colombia: No es aventurado afirmar que el sectarismo y la violencia entre liberales y conservadores llegó a todos los hogares colombianos; que la muerte de Jorge Eliécer Gaitán ocurrida el 9 de abril de 1948 trajo luto y desolación; que las banderas de la CTC y de sus 471 sindicatos con más de 120.000 afiliados, dejaron de ondear orgullosas y radiantes; que más de 300.000 muertos en una guerra civil no declarada enlutaron a la patria y frenaron el desarrollo y la justicia social; que algunos de los dirigentes de la CTC fueron perseguidos, encarcelados y otros tuvieron que recurrir al exilio; que más de 10 años de receso forzoso de la CTC — que culminó en 1957 — fortalecieron a la UTC.

Se pacta la paz entre los partidos: Colombia se desangra mientras que transcurren sucesivamente los gobiernos de Mariano Ospina Pérez, Laureano Gómez y Gustavo Rojas Pinilla. Este último es reemplazado por una Junta Militar que él mismo designa en 1957, producto de la acción unificada de los partidos liberal y conservador — “Pacto de Sitges”, suscrito en España en 1956 entre Laureano Gómez y Alberto Lleras — y de los grandes sindicatos de empleadores como la Andi, Fenalco y la Sociedad Colombiana de Agricultores, entre otros. El día 10 de mayo de ese año se inicia una corta etapa en la que se dejaría establecido el retorno al poder alternativamente y por 16 años, de los partidos liberal y conservador, mediante un plebiscito al que el pueblo acudió con gran entusiasmo, cansado de tanto atropello, tanta injusticia y ansioso de paz. El pueblo, abrumado de sufrimientos y en buena parte ignorante, no se dio cuenta de que se trataba de un acto antidemocrático y sin contenido social.

La CNT: En 1954, el general Gustavo Rojas P. reconoció

Personería Jurídica a la Confederación Nacional de Trabajadores, afiliada a la ATLAS, pero en una Pastoral de Cuaresma la Iglesia Católica la atacó calificándola de peronista y anticatólica, y de oponerse a la doctrina social de la Iglesia. Al poco tiempo la CNT, que estaba dirigida por Hernando Rodríguez, desapareció.

El Sena y el Subsidio Familiar: Empero, en este corto período de la Junta Militar —cinco presidentes de la República al mismo tiempo— se dicta el decreto 118 de julio 21 de 1957, por el cual se crea el Sena y se establece el Subsidio Familiar. Se dispone que del 6% del valor de la nómina mensual del salario de los trabajadores, se destine el 4% para las Cajas de Subsidio Familiar y el 2% restante para el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. Con todo, se da una representación minoritaria a los trabajadores en las directivas del Sena y las Cajas de Compensación Familiar que disponen de grandes sumas de dinero.

Culmina el corto período de la Junta Militar de Gobierno y se da comienzo a la alternación de los partidos liberal y conservador para repartirse el poder y el presupuesto nacional. Son frecuentes los acuerdos, pactos y declaraciones de los dos partidos, sobre lo más variados y complejos temas para la solución de los problemas económicos y sociales. Al concluir el Frente Nacional, hacen su aparición nuevamente fuerzas de descontento ansiosas de redención social, que en su tiempo estuvieron con López Pumarejo y Gaitán. Son válvulas de escape que ha tenido el pueblo.

Subsidio de transporte: El cuadro de la economía nacional y en particular el poder adquisitivo de los salarios, se vio seriamente distorsionado y, por lo tanto, con la ley 15 de 1959 se creó un subsidio para el transporte de los trabajadores, como una medida compensatoria. Este subsidio ha venido siendo periódicamente reajustado en la medida en que se elevan las tarifas del transporte urbano. Aun así, no guarda una justa relación con los nuevos valores, si se tiene en cuenta que buena parte de las personas que dependen económicamente del trabajador también hacen uso de transporte urbano y no reciben ninguna compensación.

Décimo Congreso de la CTC: Con la reorganización de la CTC en 1957, se inicia lo que podríamos llamar la segunda etapa de la confederación de trabajadores. En diciembre de 1960 se reúne el X Congreso de la CTC, en la ciudad de Cartagena. Ya hemos dicho que la CTC tuvo un receso forzoso de más de 10 años. Recordemos ahora que en los comienzos del denominado

Frente Nacional volvió a renacer en los trabajadores la mística por la CTC. En poco tiempo, entre 1957 y 1960, con Víctor Julio Silva, como presidente, adquirió tal pujanza que volvió a ser la confederación de trabajadores mayoritaria del país. Con todo, si se aceptara que la UTC es de inspiración conservadora y si se reconoce que los comunistas pretendían tomarse a la CTC para ponerla al servicio de su partido, no es menos cierto que había interés por darle al partido liberal una confederación de trabajadores. Esto tenía que definirse y fue el Congreso de Cartagena el que decidió la expulsión de federaciones y sindicatos, dirigidos por comunistas, que agrupaban a más de 120.000 trabajadores. Quedaba la CTC menguada en un gran porcentaje, no obstante que hubo delegados que aconsejaban la conveniencia de expulsar del seno de la confederación a aquellos dirigentes a quienes se les comprobara estar al servicio del comunismo internacional, en vez de expulsar a las organizaciones. Fue así como de este congreso salió fortalecido el partido comunista al entregarle la mejor oportunidad para dividir por tres lo que en 1943 era una sola confederación. Nace así el llamado Comité de Acción y Solidaridad Sindical, CUAS, con las organizaciones expulsadas de la CTC, con las cuales fue fundada posteriormente la CSTC. Tuvo, pues, una gran trascendencia el congreso de la CTC efectuado en Cartagena.

Nace Fetramecol: Seguramente la resolución más positiva que se aprobó en el X Congreso de la CTC, en Cartagena, fue la de autorizar la creación de federaciones y sindicatos nacionales de industria y gremiales. El 29 de abril de 1961 se reunían en Bogotá dirigentes de sindicatos de: Laralford, Tamsa, Volkswagen, Siemens, Envases Rok, H. B. Estructuras Metálicas y Fibo y Fitro, en el congreso constitutivo de la Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Colombia. Como se comprenderá, era un medio difícil, lo que no fue obstáculo para que los dirigentes de la nueva federación los vencieran todos y obtuvieran la personería de Fetramecol en noviembre 16 de 1961.

Nueva ley de reforma agraria: Ante la presión de los campesinos, de los sectores obreros y las promesas hechas al electorado, fue promulgada la ley 135 de 1961 con la cual se creó el Instituto Colombiano de Reforma Agraria, Incora. Han transcurrido muchos años; el éxodo de los campesinos hacia las ciudades continúa; todavía se sigue importando el trigo; las alzas en los artículos de consumo diario producidos en el campo son cada vez más elevadas como demostración de que no se ha in-

crementado la producción y no se ha racionalizado el mercadeo; vive todavía la población campesina en condiciones de miseria y de atraso. Se afirma que se han invertido miles de millones de pesos en los años transcurridos, lo que hace pensar que la reforma agraria ha fracasado. El debate continúa y las aspiraciones de redención de millones de colombianos sigue siendo una esperanza sin respuesta.

Fetramecol adquiere sede propia: Entre tanto, los trabajadores metalúrgicos orientados por Fetramecol y con la mística que los caracteriza, adquieren sede propia en Bogotá el 31 de diciembre de 1963.

Es reformada la ley laboral: A pesar de la división orgánica del movimiento sindical hay identidad de criterios sobre los abusos cometidos por muchos empleadores, quienes usando lo que se conoció como "cláusula de reserva" y "plazo presuntivo", despedían infinidad de trabajadores de sus empleos. Las continuas alzas que envilecían los salarios; la falta de atención del órgano legislativo a las angustias de los trabajadores y la agitación provocada por los sindicatos, federaciones y confederaciones, hicieron que el 4 de septiembre de 1965 el gobierno expidiera el decreto 2351, por el cual entre otras cosas se obtuvo: definición de qué es una empresa, y de la unidad de las mismas; tabla de indemnizaciones por despidos; reglamentación sobre cierre de empresas; ampliación de fuero sindical a los dirigentes, y en la etapa de negociación, y descuento de cuotas sindicales para federaciones y confederaciones. Este decreto fue el fruto de la concertación entre gobierno, empleadores y trabajadores en lo que se llamó la Gran Comisión, de la cual hicieron parte, por la CTC Marco A. Córdoba y Aldemar Castaño, y por la UTC Tulio Cuevas y Antonio Díaz, asesorados por Francisco Yezid Triana.

Se complementa la seguridad social: En este mismo sentido y mediante los decretos 1824 y 1826 de julio 12 de 1965, se reglamentan y complementan los servicios del seguro social, asumiendo los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Sigue siendo minoritaria, aún ahora, la representación de los trabajadores en las directivas del ICSS.

Se recortan derechos a los trabajadores: Es tal la inestabilidad económica, política y social, que el gobierno opta en 1966, mediante decreto 939, por restringir el derecho de huelga. Es el golpe más duro que ha sufrido en los últimos tiempos el movimiento sindical colombiano, por cuanto queda sometido a viejos

estilos paternalistas que ya habían sido superados en materia de negociaciones colectivas y de libertad sindical. En esa ocasión no se coordinó una acción decidida entre las organizaciones obreras.

Creado Consejo Nacional de Trabajo: El 12 de agosto de 1968, por medio del Decreto 2210, fue creado el Consejo Nacional de Trabajo como organismo asesor del gobierno en materias laborales y aun en las económicas. Era una respuesta a viejas aspiraciones obreras, pero ante todo un calmante al descontento popular. Este consejo es una imitación muy parroquial y muy a la colombiana de lo que, guardadas proporciones, es la OIT. Su composición numérica y la falta de continuidad de sus labores han hecho que el Consejo pierda la importancia que podría capitalizar en beneficio de los trabajadores y del país. También en este Consejo es minoritaria la representación de los trabajadores.

Más derechos y libertades de los trabajadores son recortados: Si se hiciera un balance comparativo de la vieja legislación laboral frente a la actual, se llegaría a la dolorosa conclusión de que en muchos aspectos se ha retrocedido. La ley 48 de 1968, por ejemplo, limitó el derecho de huelga a 40 días a los trabajadores del sector privado. Aún más: facultó al presidente de la República para que, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pueda ordenar el levantamiento de una huelga y someter el conflicto al fallo de un tribunal de arbitramento. Si a lo anterior le añadimos que no existe derecho de huelga para los trabajadores petroleros, del transporte, de los bancos y compañías de seguros, de los institutos descentralizados del Estado y para los trabajadores del Estado en general, podremos concluir que no existe derecho de huelga en Colombia. Pero además, al estar eliminado el derecho de huelga en unos sectores y restringido a 40 días en otros, la negociación colectiva es francamente paternalista y está sujeta a la decisión de los empleadores o de los tribunales de arbitramento. Otro tanto puede decirse en materia de derecho de asociación.

Agitación laboral: La inconformidad popular continúa aumentando y es entregado por las Centrales Obreras al gobierno un Pliego de Reclamaciones urgiendo la agilización de reformas sociales. El presidente Lleras Restrepo recibe a representantes obreros en Palacio y después de una entrevista de más de 25 horas entrega una carta de compromiso el 23 de enero de 1969, la que puso fin al paro nacional de esa fecha.

Crece el desempleo: En julio 14 de 1970 el presidente Lleras Restrepo da a conocer el más ambicioso y serio plan elaborado en colaboración con expertos de la OIT, denominado **Hacia el pleno empleo**, que pretendía, de haberse llevado a la práctica, crear 5 millones de nuevos empleos.

Sepultada la reforma agraria: En enero de 1972 se firma la Declaración de Chicoral y se entierra así la Ley 135 de 1961 de Reforma Agraria, de Carlos Lleras Restrepo. Recuérdese que la ley 200 de 1936, de Alfonso López Pumarejo, también sucumbió ante el empuje de los terratenientes y la falta de organización de los campesinos. Todas estas frustraciones contribuyen a aumentar el descontento entre los desempleados y los campesinos, quienes ven más lejos la posibilidad de que por medios pacíficos y democráticos puedan lograrse reformas sociales y económicas que los rediman de la situación de miseria en que viven.

Fetramecol progresa: En julio de 1975, mientras todo esto ocurre, Fetramecol adquiere y remodela una nueva sede sindical en Bogotá y un hotel en Melgar, que convierte en Centro Educativo y de Recreación para los trabajadores metalúrgicos y sus familias.

La CSTC adquiere vida jurídica: Uno de los primeros actos del gobierno de Alfonso López Michelsen, fue el de conceder Personería Jurídica N° 02487, el día 20 de agosto de 1974, a la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia, CSTC, la cual se constituyó en Bogotá, el 1° de mayo de 1964, con sindicatos y federaciones que en otro tiempo formaron parte de la CTC. Pastor Pérez fue el primer presidente de la CSTC.

La CGT: Digamos, de otra parte, que en julio 14 de 1975 el gobierno de López Michelsen reconoció Personería Jurídica N° 002230 a la Confederación General del Trabajo, CGT, fundada en 1971, en Medellín, protocolizándose en esta forma la división del movimiento sindical colombiano en cuatro fracciones. El primer presidente de la CGT fue Jairo Gutiérrez.

Secuestro y muerte de José Raquel Mercado: Entre tanto, por esta misma época todas las fuerzas democráticas y sindicales repudiaron el secuestro, el 15 de febrero de 1976, y posterior asesinato del presidente de la CTC, José Raquel Mercado, ocurrido el 19 de abril de 1976, quien presidió la Confederación desde 1960. Esta muerte se la atribuyó el M-19, acusando a Mercado de traidor a la patria y a la clase obrera.

Ratificados convenios de la OIT: Una medida de importan-

cia fue la que adoptó el Gobierno Nacional el 15 de septiembre de 1976 al sancionar las leyes 26 y 27 por las cuales se ratificaron los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo —OIT—, relativos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga.

Paro en septiembre de 1977: Las Centrales Obreras CTC, UTC, CSTC y CGT, en unidad de acción constituyeron el Consejo Nacional Sindical, y ordenaron y se llevó a cabo, un paro nacional de 24 horas reclamando del Gobierno Nacional, entre otros, un alza general de salarios y el levantamiento del estado de sitio. El paro fue declarado ilegal, muchos trabajadores y dirigentes fueron despedidos de sus empleos, y en enfrentamiento con las fuerzas del gobierno murieron 30 trabajadores.

Nuevos acontecimientos en la CTC: Entre tanto, continúa en 1979 agudizándose la crisis que viene desde 1960, causada por la falta de una orientación ideológica progresista y por lo arcaico de sus estatutos y estructura, lo mismo que por la mentalidad conservadora y la ineptitud de un gran número de sus dirigentes. Duele, ciertamente, que la CTC haya caído en la postración y el desprestigio, no obstante que desde 1966 Petramecol ha insistido sin éxito, en la reestructuración y depuración de la Confederación. Quienes se oponen desde dentro y desde afuera a la modernización, a la democratización y moralización de la primera central obrera del país, están sacando jugosos dividendos personales, causándole daño a los trabajadores colombianos.

División en la UTC: Así mismo en la UTC, su más importante federación, UTRACUN, con 153 sindicatos, decidió en agosto 29 de 1980, retirarse de esa Confederación debido a una crisis interna. UTRACUN se afilió a la CGT, con lo cual la Confederación Cristiana resultó fortalecida.

Nuevo paro: Por otra parte, se promueve un nuevo paro cívico nacional para el 21 de octubre de 1981, el que no tuvo mucho éxito por la falta de unidad de las Confederaciones. Tanto fue así que a la CSTC y 13 de sus sindicatos, el gobierno de Julio César Turbay Ayala les suspendió la Personería Jurídica.

Contrapligos y huelgas: Ocurren igualmente huelgas de importancia, entre otras: en la industria textil, en ferrocarriles, en Ecopetrol, en el Instituto de Seguros Sociales y en Puertos de Colombia, en los cuales los sindicatos luchaban para defenderse de contrapligos patronales.

En Colpuertos fue desastroso el resultado de las negocia-

ciones de un Pliego de Peticiones. El balance de estas negociaciones entre Colpuertos y los sindicatos asesorados por Fedepuertos y la CTC, podría sintetizarse así: ocho meses de difíciles negociaciones; 35 días de huelga en el terminal de Buenaventura; 28 días de huelga en los terminales de la Costa Atlántica; tres muertos y 48 heridos en Buenaventura, en enfrentamientos entre huelguistas y la policía; bonificación de \$30.000 por trabajador, como compensación en vez de aumentar salarios para 1983 y 22 % de aumento para 1984; pérdida de 6 puntos de la Convención Colectiva anterior y 18 dirigentes sindicales despedidos. Este conflicto culminó en agosto de 1983.

Guerras civiles, guerrillas liberales y acuerdos de paz
Como se recordará, a partir de la independencia de Colombia de la colonia española, grupos de personas y de familias se constituyeron en lo que se conoce como partidos liberal y conservador. Han ocurrido permanentes enfrentamientos, unas veces por razones ideológicas y otras por repartirse los honores del poder y, en otros casos, los dineros del tesoro público. Así ocurrieron guerras como la llamada de los Mil Días, que concluyó con el tratado y acuerdo de paz de Nerlandia en octubre 21 y de Wisconsin y Chinácota, en noviembre de 1902, y la guerra, no declarada, entre 1946 y 1957, que termina igualmente con el acuerdo de Benidorm —España—, suscrito este último entre Laureano Gómez y Alberto Lleras, en representación de los partidos conservador y liberal respectivamente.

En este período de la historia nacional el liberalismo ve caer asesinado a Rafael Uribe Uribe y a Jorge Eliécer Gaitán, dos de sus más ilustres y combativos dirigentes, en tanto que miles de liberales y conservadores asistían y morían en los campos de batalla sin alcanzar a entender la ideología ni los objetivos de sus partidos. En otro caso, se veían obligadas las guerrillas liberales de los Llanos Orientales, comandadas por Guadalupe Salcedo, en San Martín, Meta, a rendirse y a entregar las armas ante el representante del gobierno, general Alfredo Duarte Blum, en 1954.

Tregua Betancur-FARC-E.P.: Ahora, en 1984, la situación es diferente. Veamos: 40 antiguos miembros de la guerrilla de la época llamada de la violencia —1946-1957—, decidieron en 1951, continuar en las armas bajo el mando de Pedro Antonio Marín, más conocido como Manuel Marulanda Vélez, "Tirofijo", quien había sido suboficial del Ejército Nacional y se había vinculado a la guerrilla liberal en 1949, en la región de Río

Blanco, Ataco y Chaparral, al sur del Tolima. En 1964, en una conferencia de grupos guerrilleros efectuada en la zona de Marquetalia al sur del país, se constituyó formalmente y se fortaleció lo que hoy se conoce como Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia FARC-E.P., que cuenta, según se afirma, con 10.500 hombres armados, en 27 frentes.

El día 30 de abril de 1984, se firmó en La Uribe (Meta), entre miembros de la Comisión de Paz, presidida por John Agudelo Ríos en representación del gobierno de Belisario Betancur, y los comandantes de las FARC-E.P. que dirige Manuel Marulanda Vélez, el acuerdo de cese al fuego que comenzó a regir 30 días después y por un período llamado de prueba de un año. En el acuerdo, el Gobierno Nacional se comprometió al estudio y solución inmediata de: Reforma Agraria Integral; Reforma a la Legislación Laboral; Reformas Políticas; Apertura Democrática a los Partidos de Oposición y levantamiento del estado de sitio, entre otros. En otras palabras, a "lograr una democracia justa para los colombianos", según reza el pacto. Los guerrilleros conservaron las armas y, en mayo de 1985, se hizo entre el Gobierno Nacional y las FARC-E.P., una evaluación de los resultados de la tregua. Se acordó, además, integrar una comisión permanente encargada de verificar y vigilar el cumplimiento de los compromisos. Lo trascendental de los acuerdos entre gobierno y grupos alzados en armas, es que los partidos liberal y conservador apoyan cambios, que de haberse realizado en forma civilizada y pacífica, habrían evitado grandes males a la nación, al dar satisfacción a viejos anhelos y justas aspiraciones del pueblo.

Acuerdo de paz con el EPL: En la ciudad de Medellín, el 23 de agosto de 1984, se firmó el acuerdo de cese al fuego, entre John Agudelo Ríos en representación del Gobierno Nacional, Mario de J. Valderrama dirigente de la UTC y miembro de la Comisión de Diálogo, y por parte del Ejército Popular de Liberación, EPL, de tendencia marxista-leninista, Ernesto Rojas, Bernardo Gutiérrez y William Calvo, entre otros. El acuerdo es similar al que se suscribió con las FARC, incluyendo la convocatoria de una Asamblea Nacional Constituyente y el gran diálogo nacional. Se establece, además, que el cese al fuego comenzará a regir el 30 de agosto del mismo año.

ADO firmó acuerdo de paz en Fetramecol: El grupo de tendencia trotskista, denominado Autodefensa Obrera —ADO—, surgió como grupo guerrillero en 1976 y sus acciones se des-

arrollaron especialmente en comandos urbanos, conformados por jóvenes estudiantes obreros. Entre sus acciones se cuenta la muerte del ministro Rafael Pardo Buelvas.

En la sede nacional de Fetramecol en Bogotá, el 23 de agosto de 1984, se suscribió un documento que pone fin a las acciones guerrilleras, actuando en representación del Gobierno Nacional el ex-ministro Samuel Hoyos Arango, el comisionado Alberto Rojas Puyo, los miembros de la Comisión de Paz, Alberto Betancur, de la CTC, y Hernando Rodríguez, por la UTC, mientras que por el ADO firmaron el acuerdo Carlos Efrén Agudelo y Esteban Zamora, en presencia de los compañeros Marco A. Córdoba y Angel Orjuela, presidente y fiscal de Fetramecol respectivamente. En el acuerdo se consignan compromisos similares a los que contrajo el Gobierno con los demás grupos levantados en armas.

Acuerdo y tregua del Gobierno Nacional con el M-19: El grupo guerrillero M-19 surgió precisamente el 19 de abril de 1970, organizado por miembros de la izquierda integrantes de la Alianza Nacional Popular —ANAPO—, que consideraron haber ganado las elecciones presidenciales con la candidatura Rojas Pinilla, mientras se reconocía y empezaba a ejercer su mandato Misael Pastrana Borrero. El M-19 llevó a cabo espectaculares acciones: el secuestro y muerte del presidente de la CTC, José Raquel Mercado; el haberse apropiado de una de las espadas del Libertador Simón Bolívar, de la Quinta del mismo nombre en Bogotá; el haberse apropiado de miles de armas, municiones y equipo militar del Cantón Norte del Ejército, en Bogotá; la toma de la Embajada de la República Dominicana.

Después de haberse celebrado reuniones entre representantes del Gobierno Nacional, como la que se llevó a cabo por el presidente Belisario Betancur, en Madrid, España, y el principio de acuerdo que se logró entre los miembros del M-19 y del EPL, el 12 de agosto de 1984, finalmente y después de graves incidentes que ponían en peligro los acuerdos, como la muerte de Carlos Toledo Plata, uno de los fundadores del M-19, se firmó el acuerdo de tregua para la búsqueda de la paz, el día 24 de agosto, también de 1984, en dos sitios diferentes.

El uno en el municipio de Corinto —Cauca—, entre el ex-ministro Bernardo Ramírez en representación del Gobierno Nacional, y Alvaro Fayad y Andrés Almarales en representación del M-19, entre otros.

El otro, el mismo día, en el municipio de Hobo —Huila—,

entre el ex-ministro Alfonso Gómez Gómez en representación del Gobierno Nacional, Gustavo Arias Londoño en representación del M-19 y Abel Rodríguez, presidente de Fecode y miembro de la Comisión de Paz, entre otros.

Los documentos de acuerdo son similares a los suscritos con las FARC, el EPL y el ADO. Se afirma que los cuatro grupos que han suscrito los acuerdos de cese al fuego y de diálogo nacional, representan a más de 16.000 guerrilleros, 90% de los grupos alzados en armas.

XX Congreso de la CTC: A todo este panorama añadiremos que la CTC convocó con un año de retraso su vigésimo Congreso, del 1° al 5 de mayo de 1984 en Ibagué. Nunca se había visto un certamen sindical con tan pésima organización, ni se habían presenciado actos tan bochornosos. Imperaron el desorden, el grito, el fraude y la antidemocracia, además de que se violaron los Estatutos y la Ley Laboral, imponiéndose la ley de la selva.

II Organización y estructura sindical

En esta parte trataremos algunos aspectos del tema relativo a organización sindical. Al respecto, partamos de la base de que el sindicalismo moderno debe tener una organización y una estructura que faciliten la participación de los socios en las actividades de su organismo representativo y en sus diferentes niveles. Todos sabemos que el hombre siempre ha buscado medios para unirse con sus semejantes y con mayor razón cuando se trata de la defensa de intereses que les son comunes. Esta forma de proceder ha impulsado acontecimientos históricos y continúa orientando el proceso evolutivo de la vida humana.

Sabemos también que la agrupación social más elemental, básica y tradicional sigue siendo la familia, en la cual sus miembros están unidos por vínculos de herencia, defensa y de bienestar común. Por razones similares los trabajadores se organizan en sindicatos. Si existe la organización familiar como elemento básico de la sociedad, y nace y se fortalece la organización sindical con la evolución económica e industrial, el hombre también organizó políticamente los países, les dio gobierno y trazó procedimientos para el funcionamiento de la sociedad. No perdamos de vista que los trabajadores han constituido tradicionalmente el sector social mayoritario y, que desde hace más de un siglo, con la organización progresiva de los aquéllos, en especial a partir del trabajo asalariado, se ha dado más vigor al movimiento obrero. Es bien conocido el lema de que "la unidad hace la fuerza". Por ello los trabajadores se han unido en un organismo que los representa para la defensa de sus intereses y los de la comunidad misma. Ya veremos más adelante que existen diversos tipos de sindicato, bien porque así lo señala la legislación laboral, o porque los propios trabajadores y en espe-

cial sus dirigentes, así lo prefieren. Digamos, además, que en la misma forma en que la clase asalariada se organiza, han hecho lo propio los empleadores. Añadamos también que para que el sindicalismo haya llegado a su estado actual, ha tenido que recorrer largos caminos de sacrificio, de esfuerzo y de perseverancia, para perfeccionarse y ajustarse a las cambiantes circunstancias económicas o políticas, siempre en la defensa de los trabajadores. El sindicalismo, en verdad, nació como una necesidad, basando su acción en un principio de solidaridad humana, y se ha desarrollado practicándola cada vez en escala más amplia.

¿Qué es un sindicato? Son diversas las definiciones que podrían darse acerca de lo que es un sindicato. Depende, claro, de qué tipo de sindicato y al servicio de quién o quiénes esté. Sabemos, sin embargo, que ha sido aceptado que el sindicato es una organización continua y permanente, creada por los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes; mejorar sus salarios y condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva; promover el progreso de las condiciones de vida en general; ser el vocero más auténtico de la democracia y, por su fuerza y seriedad, plantear soluciones a los problemas económicos, sociales o políticos, en la búsqueda permanente del perfeccionamiento de las instituciones y la sociedad, en un ambiente de libertad y de paz.

El sindicato, por ser democrático, no puede ser excluyente ni discriminatorio en ningún sentido. Aceptará el diálogo fraternal en la búsqueda de la verdad y de la razón, cimientos sobre los que se debe construir la sociedad de justicia que todos anhelamos. Tiene, pues, el sindicato como objetivo fundamental el mejoramiento de la calidad de la vida humana.

Lo anterior quiere decir que la vida del trabajador no queda satisfecha al cubrir necesidades individuales, sobre una base estrictamente económica. Se trata también de dar satisfacción a las necesidades espirituales del hombre, con un sentido cada vez más humanista. Como el trabajador es un componente de la sociedad y como tal debe satisfacer múltiples necesidades mediante la acción del sindicato que lo representa, su organización debe preocuparse por la vida íntegra de sus afiliados buscando su beneficio y el de su familia. Programas de esparcimiento, de recreación, culturales o deportivos, por ejemplo, son actividades que también complementan la acción reivindicativa del sindicato, en beneficio de los trabajadores y de la colectividad. Los

sindicatos, por lo demás, ya han ganado un puesto muy respetable en la sociedad moderna en un buen número de países, por lo cual los pronunciamientos de los trabajadores sobre todos los problemas que afectan a la sociedad, se consideran muy valiosos y útiles. Existen en algunos países, organizaciones llamadas de trabajadores que tienen una fuerte injerencia del Estado. Estos no son sindicatos libres, por cuanto si de ellos forman parte también los empleadores, o si en sus reuniones están presentes o hay influencia de representantes del gobierno o de un partido político, las decisiones no serán precisamente el reflejo de la voluntad de los miembros. Para que un gobierno sea democrático necesita de los sindicatos, para avanzar a la meta de una sociedad en la cual sea realidad la justicia social. Eso en síntesis, también, diríamos que es sindicalismo.

La organización de los sindicatos: Ya hemos visto en otra parte de nuestro estudio que el sindicalismo en Colombia es relativamente nuevo. Su mayor auge lo ha alcanzado en las últimas dos décadas al aumentar el número de sus miembros, no obstante lo cual no es lo suficientemente representativo. A ello ha contribuido en cierto grado, lo arcaico en la legislación laboral y la falta de una identificación de los dirigentes, muchos de los cuales siguen pegados a viejos moldes.

El numeral cuarto del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Constitución Nacional colombiana en sus artículos 12 y 44, reconocen el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicato. El Código Sustantivo del Trabajo, también en su artículo 12, ratifica este principio constitucional, junto con el derecho de huelga, confirmandolos el artículo 417 para permitir la creación y la facultad de unirse en Federaciones y Confederaciones.

El Código Sustantivo del Trabajo señala así mismo, a partir del artículo 353 al 428, diversas normas que regulan los derechos, las facultades, las prohibiciones, el régimen interno, lo relativo a estatutos, lo relativo a disolución y liquidación, el fuero sindical, los trabajadores oficiales, las federaciones y confederaciones y el control y facultades que tiene el Ministerio del Trabajo sobre los sindicatos. Por ser un asunto muy extenso recomendamos que sea estudiada esta parte del Código Laboral para una mayor información.

Así mismo, en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, se clasifican los sindicatos denominándolos:

De Base: si están formados por individuos de varias profe-

siones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

De Industria: si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

Gremiales: si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

De Oficios Varios: si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Por cuestión de gusto, empero, más que por razones de peso, hay algunos trabajadores que prefieren que su sindicato se denomine: Asociación, Unión, Liga, Colegio o Circulo. En este mismo sentido pueden existir federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales y éstas pueden constituir confederaciones. Como se aprecia, la estructura sindical colombiana es muy compleja y está elaborada en un deliberado exceso de libertad, lo que lleva a la actual desorganización. También recomendamos, para ganar espacio, que lean y estudien las definiciones en el Código Laboral de su país, sobre cómo están formados los diversos sindicatos y federaciones. Añadamos solamente que para que un sindicato pueda subsistir y funcionar legalmente, requiere que cuente con 25 socios activos y cotizantes.

No obstante, es bien conocido que en los últimos años se han hecho grandes esfuerzos por modernizar la estructura sindical, mediante campañas educativas y de organización que ya vienen dando frutos positivos. Hoy cuenta el movimiento sindical colombiano con Sindicatos y Federaciones Nacionales de Industria y Gremiales, que habrán de reemplazar a los ya obsoletos Sindicatos de Base, a los Sindicatos de Oficios Varios y a las Federaciones Regionales. Sobre este aspecto nos ocuparemos más adelante.

Sindicatos patronales: Los empleadores —“Patrones”—, también se unen en sindicatos con características especiales. Algunos de ellos en Colombia son: la Asociación Nacional de Industriales, ANDI; la Sociedad de Agricultores de Colombia, SAC; la Federación Metalúrgica Colombiana, FEDEMETAL; y la Federación Nacional de Comerciantes, FENALCO. Los em-

pleadores han comprendido la conveniencia de contar con un número reducido, pero fuerte y disciplinado, de organizaciones que los representen, lo que contrasta con la débil y arcaica estructura de los sindicatos de trabajadores. De paso dejemos claro, entonces, que los sindicatos "patronales" son los que están integrados por los empleadores. Aquellos sindicatos de trabajadores cuyos dirigentes han caído complacientes en los brazos del empleador y cumplen su voluntad, se los debe denominar sindicatos "amarillos".

¿Quién debe hacer el trabajo de organización? Organizar un sindicato no es tarea fácil, pero tampoco imposible. El trabajo de organización de los trabajadores en sindicato debe encomendarse, en lo posible, a una persona especializada. No obstante, ya organizado el sindicato, se podrá encargar a una comisión de organización especial y aun a los que ya son miembros, para reclutar nuevos afiliados, suministrándoles suficiente información. El organizador debe ser en cierto modo, un guerrero, un técnico, un psicólogo, un abogado y un maestro.

Un guerrero: pues debe tener el valor suficiente para enfrentarse a las dificultades que se le puedan presentar, dando muestras de valor cuando sea necesario.

Un técnico: para manejar con cuidado los diferentes mecanismos de su delicada misión, estando enterado de las actividades que en su trabajo cumple quien va a ser reclutado.

Un psicólogo: pues debe ser capaz de definir el momento, las circunstancias y la forma de ganarse la simpatía de los trabajadores que quieren ingresar al sindicato.

Un abogado: —no exactamente titulado— pero sí con conocimientos suficientes sobre la Constitución Nacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Código Sustantivo del Trabajo, para demostrar que afiliarse al sindicato es un derecho y para contestar con seguridad cualquier pregunta que sobre estos aspectos le sea formulada.

Un maestro: que inspira respeto y confianza por la seriedad de sus planteamientos, por el cumplimiento de los ofrecimientos que haga y los compromisos que contraiga y, porque además, toma con serenidad y prudencia los momentos a veces difíciles que su trabajo conlleva.

Ser organizador, en suma, es un trabajo delicado que exige confianza en sí mismo y un gran convencimiento de que está sirviendo bien a su sindicato y a la sociedad.

Organos de dirección: El sindicato tiene sus órganos de

dirección debidamente jerarquizados, todo con el fin de hacer más dinámica su labor y de establecer ciertas responsabilidades, derechos y limitaciones. Por eso cada organización sindical, como ya lo hemos visto en otra parte, tiene su estatuto y reglamento. En ellos se establece que lo que para las Confederaciones y Federaciones, el Congreso es su máxima autoridad, en los sindicatos la asamblea general lo es también. Lo que en las Confederaciones y Federaciones es la Junta Nacional, en los sindicatos lo es también. Lo que en las Confederaciones y Federaciones es el Comité Ejecutivo, en los sindicatos es la Junta Directiva.

Lo anterior parece un rompecabezas, pero es sencillo. Bien sabemos que existen Sindicatos Nacionales de Base. Esto es, que están integrados por trabajadores de una misma empresa, pero que tienen miembros en diferentes ciudades, lo que les permite — si su número pasa de 25 —, crear subdirectivas. Esto mismo ocurre con los sindicatos y federaciones de Industria y Gremiales, que pueden tener subdirectivas en diferentes ciudades del país. Hay Federaciones Nacionales que en sus estatutos tienen previsto el funcionamiento de Comités Regionales, como el caso de Fetramecol, para coordinar las labores de sus organismos afiliados en la respectiva sección del país.

En un sindicato donde existe el deseo de superarse, está perfectamente comprobado que hay trabajo para todos. Por ello es necesario insistir en señalar algunos límites a las funciones de cada uno de los miembros, con el fin de coordinar las labores, para hacer más efectivo el trabajo sindical. Digamos así que:

El activista: es aquel socio al que se le puede encomendar la ejecución de comisiones temporales porque ha demostrado que respeta y ayuda a hacer cumplir los estatutos, los acuerdos de la junta directiva y los mandatos de la asamblea general.

El directivo: es aquel que a nivel de fábrica desempeña su labor en forma acertada, pero que además se le pueden encomendar trabajos como la dirección de una asamblea, la elaboración y asesoría de pliegos de peticiones, su participación como instructor en cursos sindicales a niveles básico y medio, y que puede organizar con éxito a más trabajadores en un sindicato.

El ejecutivo: es aquel que a nivel de Sindicato Nacional, Federación o Confederación, tiene un gran cúmulo de conocimientos y de experiencia. Será, pues, una persona de acrisolada moral y de honestidad comprobadas. Sus conocimientos sobre cuestiones económicas, políticas, sociales, técnicas y de cul-

tura en general, deberán responder al grado y al cargo que tenga dentro de la organización que represente. De otro lado, los ejecutivos ocuparán esas posiciones convirtiéndose en ejemplo permanente por su dinamismo, por la objetividad de sus planteamientos y por la oportunidad para resolver los problemas que son de su responsabilidad.

La modernización de la estructura sindical: Cuando se concibió la idea de permitir a los trabajadores organizarse en sindicato, el legislador, que forma parte de la clase empresarial del país, se cuidó muy bien de establecer una estructura sindical que mantuviera a los trabajadores suficientemente divididos. Estableció, sin embargo, el derecho de los trabajadores de organizarse en Sindicatos y Federaciones de Industria y Gremiales, pero concedió prioridad a los sindicatos de base o por empresa, para la negociación colectiva. Como si lo anterior fuera poco, la legislación laboral permite que subsistan y funcionen cualquiera de los diferentes tipos de sindicatos en una sola empresa. Hay casos extremadamente dolorosos, como el de la empresa Avianca, en la que existen cuatro sindicatos, independientemente de que la misma empresa ha subdividido el capital creando pequeñas compañías de transporte aéreo en las que se han fundado nuevos y también pequeños sindicatos.

Por otra parte, está probado que es un fracaso la negociación colectiva a través de los sindicatos de base, por cuanto normalmente los accionistas de una empresa cervecera, por ejemplo, son los mismos de las demás, lo que hace que si hay una huelga en una de ellas, las otras estarán trabajando a plena capacidad. Luego, el inversionista no sufre el más leve perjuicio en sus rendimientos económicos. Los trabajadores, por el contrario, se mantienen divididos en pequeños sindicatos por empresa, que los separan de sus demás compañeros del gremio. Se ha pretendido subsanar esta situación creando federaciones de industria y gremiales. Eso está bien, por cuanto se trata de una etapa nueva que hay que recorrer y luego superar, hasta llegar definitivamente al gran sindicato nacional de industria o gremial del respectivo sector.

Además, la actual estructura es antieconómica para los propios trabajadores, si se toma en cuenta que los dineros recaudados por cuotas sindicales no tienen la más correcta aplicación. Si se acepta que existen más de 3.000 sindicatos en Colombia, y si todos esos sindicatos tuvieran el mínimo de organización y una correcta administración, habría que multiplicar por ese número, la cantidad de escritorios, máquinas de escribir,

bibliotecas, mimeógrafos y demás muebles y enseres necesarios para el funcionamiento de una organización. Multiplíquese por este mismo número también la cantidad y valor de balances semestrales que hay que presentar al Ministerio de Trabajo. Esos dos aspectos nada más, el de la dotación de las oficinas y la contabilidad de los sindicatos, demuestra claramente que se están dilapidando los dineros de los trabajadores, porque hay una mala organización que es antieconómica. Obsérvese que todos estos elementos de trabajo son ocupados y utilizados sólo en mínima parte. Esto quiere decir también, que hay que cambiar la estructura sindical. Téngase en cuenta, además, que la excesiva dispersión de las cuotas sindicales en pequeñas tesorías, mantiene débiles a los propios sindicatos y con mayor razón a las federaciones y a las confederaciones, que sólo reciben una pequeña parte del total de los ingresos sindicales. Este es otro aspecto que necesariamente tiene que ser corregido si queremos sindicatos, federaciones y confederaciones, fuertes y respetables. El sindicato de base, por lo demás, cae en las debilidades y defectos del paternalismo, del permiso remunerado permanente para los dirigentes, en las prebendas, en los favores, en el compadrazgo, en los chismes e intrigas fáciles y en la división. Los sindicatos de base se han convertido en pequeñas islas, con presupuesto, cuartel y comandante aparte, lo que hace supremamente difícil la comunicación y el acuerdo entre ellos mismos, entre las federaciones y confederaciones. Por simple comparación y tomando en cuenta que existen según estimativos: 2.645 sindicatos de base, 150 sindicatos de industria, 80 sindicatos gremiales, 3 sindicatos de oficios varios, 68 federaciones regionales, 32 federaciones de industria, 18 federaciones gremiales y 4 confederaciones, fácilmente se puede concluir que hay en Colombia 30.000 dirigentes sindicales, todos con fuero sindical. Cada uno de ellos, en la vanidad creada por un sistema individualista, posiblemente considere tener en un buen porcentaje, el grado de capitán, lo que hace que, con una oficialidad tan numerosa, no alcance a ser oída y obedecida la voz de mando de los coroneles y generales desde las Federaciones y Confederaciones ni aun en casos de angustiada urgencia. Es peor la situación cuando se sabe que si las Confederaciones obedecen a unas determinadas directrices políticas, habrá siempre enfrentamiento entre ellas, lo que hace más difícil la unidad obrera. No hemos dicho nada sobre los sindicatos de oficios varios, ni sobre las federaciones regionales, para demostrar su anacronismo. Digamos solamente que ya cumplieron su

papel histórico y que al igual que los sindicatos de base, deben integrarse con los sindicatos y federaciones de industria y gremiales, fusionándose lo más pronto posible.

Rompamos la actual estructura sindical: Sostengamos, entonces, que el sindicalismo colombiano está empezando a romper una primera etapa. La señalada por los legisladores, consignada todavía en el Código Laboral. Una segunda etapa es la que se está emprendiendo con el fortalecimiento de las federaciones de industria y gremiales, y el nacimiento y crecimiento de los sindicatos también nacionales de industria y por gremios. Esta etapa es difícil, por cuanto se trata de concientizar y de romper viejos moldes, a los que muchos dirigentes sindicales se apegan por mantener sus posiciones en forma egoísta, por simple interés personal o, tal vez en algunos casos, por seguir sumisas orientaciones extrasindicales. En esta segunda etapa se debe producir la fusión de los sindicatos de base y las federaciones regionales, mediante la adopción de mecanismos que garanticen los fueros sindicales, la continuidad en los convenios colectivos y la integración de las tesorerías. La tercera etapa será la del fortalecimiento definitivo de grandes sindicatos nacionales de industrias o gremiales que serán en cierto modo las federaciones de trabajadores del sector respectivo.

Es necesario, entonces, que los dirigentes de los sindicatos de base y federaciones regionales acepten que su obligación y responsabilidad es ayudar a que rápidamente sea modificada la estructura sindical, facilitando la fusión con sindicatos y federaciones nacionales de industria y gremiales. Se habla mucho de la necesidad de hacer ajustes a las arcaicas estructuras económicas, políticas y sociales. Pues bien, también es obligación de los dirigentes para con su sindicato y con la sociedad, contribuir con hechos al cambio de la estructura sindical. Sólo los dirigentes extremadamente conservadores y conformes con la desorganización sindical actual y las injusticias sociales, no facilitarán que sea renovada la obsoleta estructura sindical. Si realmente se desea el cambio de las estructuras económicas y políticas, debe ser modificada y modernizada la estructura sindical. No actuar consecuentemente con el mundo en evolución en que vivimos, es estancarnos y exponernos a un seguro retroceso en nuestros derechos y conquistas, como ya ha ocurrido en algunos importantes aspectos.

Por lo demás, no olvidemos que nos separan más de cien años de retraso sindical, en relación con las organizaciones de trabajadores más avanzadas en otros países. Estados Unidos,

Europa y Argentina, por ejemplo, ya tienen una estructura sindical moderna.

Sabemos los trabajadores metalúrgicos, por propia experiencia, que es difícil romper los viejos moldes, no obstante lo cual hay que perseverar con optimismo, pues el tiempo se está encargando de darnos la razón. Tiene que reconocerse, como ya está probado, que al producirse las fusiones de los sindicatos son los trabajadores los que reciben mayores beneficios, al lograr una mejor selección de los dirigentes y una más sólida fortaleza económica y numérica de las organizaciones nacionales. Con la unidad de trabajadores en sindicatos nacionales, con locales en cada fábrica o lugar de trabajo en los diferentes sitios del país, es indudable, de otro lado, que tendrá más éxito la negociación colectiva, la que también podrá programarse en un futuro próximo a nivel nacional por industrias y por gremios. Dicho de otra manera, el sindicalismo tendrá suficiente poder decisorio como para que la opinión de los trabajadores sea oída en términos de igualdad ante los demás sectores que integran la sociedad.

A continuación, encontrarán un cuadro con el estado de sindicalización, la estructura sindical actual y la que ha sido adoptada por Fetramecol para proponerla al movimiento sindical colombiano. Hemos tomado en cuenta su factibilidad, la idiosincrasia de nuestras gentes, el desarrollo económico del país y las necesarias reformas que habrán de introducirse a la legislación laboral, por medio de Leyes de la República o a través de los mecanismos de la negociación colectiva.

Veamos ahora, según el Segundo Censo Sindical Nacional a diciembre de 1984, elaborado por la Oficina de Planeación y Estadística del Ministerio de Trabajo, cuál es el estado del movimiento sindical:

Confederación	No. Sindicatos	No. Afiliados	%
U.T.C.	494	170.296	19.5
C.T.C.	349	114.285	13.1
C.S.T.C.	249	94.766	10.8
C.G.T.	192	49.021	5.6
Independientes	622	445.074	51.0
Totales:	1.906	873.442	100

Debe tomarse en cuenta, además, que el movimiento sin-

dical colombiano, en su conjunto, representa apenas el 14.5% de la fuerza laboral del país.

Actual Estructura Sindical



Se estima que existen:

- | | | |
|----|--------|--------------------------------------|
| 1- | 4: | Confederaciones |
| 2- | 68: | Federaciones Regionales |
| 3- | 32: | Federaciones Nacionales de Industria |
| 4- | 18: | Federaciones Gremiales |
| 5- | 2.645: | Sindicatos de Base |
| 6- | 150: | Sindicatos de Industria |
| 7- | 80: | Sindicatos Gremiales |
| 8- | 3: | Sindicatos de Oficios Varios |

Estructura sindical internacional: En el campo internacional los sindicatos también adecúan y perfeccionan su estructura

NUEVA ESTRUCTURA SINDICAL



para que sea más dinámica y cumpla con los objetivos de atender oportuna y eficazmente las inquietudes, necesidades y aspiraciones de los trabajadores. En términos generales digamos que la estructura sindical internacional es bastante similar a la que estamos proponiendo para Colombia. Cada país, empero, se da su estructura sindical tal como la conciben los trabajadores y los legisladores. Para mayor información le sugerimos lea el capítulo de historia, en lo relativo a organizaciones sindicales internacionales.

Otras áreas que cubre el sindicato: El sindicato moderno debe cubrir también áreas de gran importancia para que cumpla su papel de orientador y representante de los trabajadores. Es de su incumbencia la responsabilidad en la capacitación intelectual de los trabajadores y sus familias; la capacitación profesional; la orientación política y moral; la preparación física; la protección en el trabajo; la elevación de los niveles de vida a través de las negociaciones colectivas; el mejoramiento de la legislación laboral y todos aquellos otros aspectos que en el orden económico, político y social influyen para el mejoramiento de los trabajadores y la sociedad en general.

Responsabilidad con las mujeres y los jóvenes trabajadores: Es responsabilidad del sindicato prestar permanente atención a los problemas de los jóvenes y las mujeres que trabajan. Recuerde siempre que los jóvenes representan el futuro. Las mujeres, por su parte, están siendo ocupadas en gran escala en muchas actividades, especialmente porque tienen una gran habilidad manual, se les pagan bajos salarios y en la mayoría de los casos se las ocupa en la mejor etapa de su vida útil, que es relativamente corta. Al respecto, el sindicato cuidará para que no se abuse de las mujeres y los jóvenes trabajadores, haciendo que las empresas cumplan lo estipulado en los artículos 29, 30, 31, 161 d) y 171 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano. Así mismo es de gran importancia que el sindicato haga cumplir y que los trabajadores conozcan, los derechos consagrados en los artículos 236 al 246 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre maternidad y protección de menores.

La orientación y formación incluyen: Planificar la atracción, organizar o reclutar, seleccionar y estimular a los jóvenes trabajadores para darles responsabilidades propias de su edad. Esta labor debe adelantarse después de una preparación previa en cursos, seminarios, conferencias, mesas redondas o círculos de estudio. A los jóvenes puede encargárseles de organizar clu-

bes deportivos y actos sociales, de reclutar nuevos afiliados al sindicato.

Se les debe inculcar e insistir en su papel de ayuda en la solución de problemas de la comunidad. También se les puede dar el cargo de sub-secretarios o secretarios de deportes, asuntos juveniles, organización, educación y actas, o de ayudar en la redacción del boletín o periódico del sindicato y en la distribución de los mismos. Por las mujeres que trabajan, especialmente por aquellas que muestran interés por las actividades sindicales, se debe guardar el más absoluto respeto. Está comprobado que cuando las mujeres se deciden a colaborar en el sindicato, son entusiastas, además de que le dan colorido y mucho calor humano a las reuniones y a la organización en sí.

ESQUEMA DE EDUCACION SINDICAL

Incluimos en esta parte el esquema de educación sindical que ha sido preparado por Fetramecol, después de analizar las experiencias que en este campo hemos tenido, como un complemento del trabajo de organización. Sabemos que sobre estas materias tampoco se puede ser dogmáticos. Por lo tanto, confiamos que pueda ser de utilidad para el trabajo de educación, que es básico para las labores de organización y para el correcto funcionamiento de los sindicatos.

ESQUEMA DE EDUCACION SINDICAL
INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL FETRAMECOL - FITIM

UNIVERSIDAD OBRERA Gramática - Estadística - Historia - Filosofía - Idioma Indígena - Derecho Laboral - Sociología - Seguridad Industrial	Trabajo de maquina y materiales que maquina elaborados en cada caso
ESPECIALIZACION EN CURSOS NACIONALES O INTERNACIONALES EXTENSIVIDAD OPCIONAL - 18 a 30 Periodos Ciencias de ciencias - Ciencias físicas - Sociología Política y Filosofía - Seguridad e Higiene Industrial - Conciencia - Estadística Sindical - Idioma Indígena - Formación de Instructores Sindicales	Maquina de escribir Cadenas Principios de investigación Trabajo de grupo-discusiones Libros Expositivos Instrucciones-experiencias
CURSO SUPERIOR 30 HORAS 18 a 30 Periodos Formación Social-Política - Legislación Laboral - Ciencias Sociales - Idioma Indígena - Historia del Movimiento Sindical Mexicano	Cadenas Grupos de trabajo Discusiones Cartas-Expositivas y pláticas Presentaciones
CURSO MEDIO 30 HORAS 18 a 30 Periodos Formación Social-Política - Legislación Laboral - Legislación Laboral - Experiencias Sindicales - Idioma Indígena - Sociología de la Cultura - Metodología Participativa	Cadenas Pláticas Experiencias prácticas Material-Expositivo Grupos de trabajo Debates
CURSO BASICO 30 HORAS 18 a 30 Periodos Historia Sindical - Organización Sindical - Experiencias Sindicales - Estadística - Política - Comprensión	Cópula de maquina Material-Expositivo
ALFABETIZACION INTENSIVIDAD OPCIONAL - 18 a 30 Periodos	Material-Expositivo Pláticas

SE RECOMIENDA - Que la duración de los Cursos sea, en cada caso, sea de 12 sesiones, se sesionan viernes y sábados por la noche.

III Administración y finanzas sindicales

Nos referimos a la administración de los sindicatos y al manejo de sus finanzas, dividiendo esta parte de nuestro trabajo educativo, no obstante que ambas materias tienen en cierto modo una íntima relación.

Administración sindical

¿Por qué administración sindical? Hablamos de administración sindical, porque sabemos que tenemos que ceñirnos a unas normas y a unos principios que aseguren el progreso constante y aumenten el prestigio de la organización. Administrar es dirigir siguiendo pautas previamente acordadas; es planificar el trabajo y hacer que los socios participen en forma activa y democrática de la vida del sindicato. Lo que se hace bien beneficia a todos y lo que por omisión o error dejó de hacerse o se hizo mal perjudica a todos. Cada uno de los miembros del sindicato tiene un papel que cumplir. Si conoce este papel y se hace correcto uso de los derechos y obligaciones, lo más probable es que el sindicato se constituya en una fuerza de unidad tan respetable como la que más en la estructura social, económica y política del país.

Funciones del sindicato: Sabemos que son muy variadas las funciones del sindicato y en síntesis podríamos afirmar que todas ellas están orientadas al mejoramiento económico, social y cultural de los trabajadores como parte integral de la sociedad. Para ser más exactos, será conveniente que revise la parte de los estatutos de su sindicato relativa a las funciones del mismo y encontrará una gran gama de responsabilidades que tiene como tal la organización.

El sindicato es en esencia una organización democrática —tal vez la más perfecta de la sociedad— y como tal permite la activa participación de todos sus miembros. Su labor es permanente, pues tiene que atender las más variadas actividades a través de los distintos órganos de dirección de que está provisto.

Uno de ellos es la asamblea general, como autoridad máxima; la junta directiva y las directivas seccionales si las hay, lo mismo que las comisiones, todas las cuales deben regirse por los estatutos y los reglamentos. Más adelante nos referiremos con más espacio sobre estos asuntos.

Por ahora digamos alguna palabra más: el sindicato atiende directamente las inquietudes, problemas y aspiraciones de sus afiliados, en salarios, condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, vivienda, educación y otros aspectos de no menor importancia.

Funciones de la federación: La federación tiene también funciones específicas que cumplir, ciñéndose a los estatutos y adelantando sus labores por intermedio de sus órganos de dirección como la Asamblea, Congreso, la Junta Nacional, el Comité Ejecutivo o las Comisiones.

La Federación tiene funciones de mayor jerarquía que el sindicato y corresponde a ella trazar la política para el gremio respectivo y ejecutarla en acuerdo y colaboración de sus miembros. Su radio de acción es más amplio, pues debe disponer de instrumentos y medios adecuados para adelantar programas de educación a más alto nivel que los que realiza el sindicato; disponer de un Fondo de Solidaridad; orientar la política de negociaciones colectivas y hacer realidad los programas de organización. Podríamos afirmar que la Federación es un gran sindicato. Si se trata de una Federación de Industria o Gremial, con mayor razón sus características son similares a las de un sindicato de industria. Sólo que debido a lo anacrónico de la actual legislación laboral colombiana las federaciones no tienen claramente precisado un campo de acción más efectivo en materia de negociaciones colectivas y de huelga, por ejemplo.

La Federación también debe ocuparse en fijar la posición de los trabajadores sobre problemas tales como: políticas de empleo, políticas de población, reformas a la legislación laboral, reformas a las leyes tributarias, reformas a la legislación agraria, reformas a los sistemas educativos y, en general, todos aquellos aspectos de la problemática del país que afectan a los trabajadores y a sus familias.

Funciones de la confederación: Diríamos que la Confederación de trabajadores también es un gran sindicato nacional. Ella sirve de organismo de unidad entre los sindicatos y las federaciones para trazar las políticas de orden general, en defensa de los asalariados. Su radio de acción es lo suficientemente amplio como para ser la entidad representativa de los trabajadores de las más diversas ocupaciones, categorías y condiciones. La Confederación desempeña un papel importante en la vida del país, y su actitud contribuirá al progreso de la nación haciendo sentir su peso para que se corrijan las injusticias y se orienten las políticas económicas y sociales del gobierno o se legisle para beneficio de todos. La Confederación reunirá en sus cuadros directivos a los dirigentes más capaces y honestos, como que de su ejemplo y orientación depende la visión de conjunto que sobre el movimiento sindical se tenga entre propios y extraños. La experiencia de los dirigentes de la Confederación debe ser más aguilatada, como es natural, que la de las federaciones y los sindicatos.

También la Confederación debe ceñirse a los estatutos, y sus principales órganos de dirección son: el Congreso Nacional, la Junta Nacional y el Comité Ejecutivo.

Funciones de la directiva: Normalmente en cada estatuto se estipulan las funciones de cada uno de los miembros de la Junta Directiva. No obstante, digamos algunas palabras al respecto:

Del presidente. Es el representante legal de la organización, pero para ciertos actos especiales requiere el consentimiento y autorización previa de la Junta Directiva. Es quien convoca a las asambleas o reuniones de Junta Directiva, por intermedio del secretario; es él quien preside las reuniones; es él quien, en asocio de los secretarios, firma la correspondencia; es él, quien en asocio del tesorero y del fiscal, autoriza el pago de cuentas, suscribe presupuestos, balances y cheques; es el presidente quien debe dar ejemplo de seriedad llegando primero a las reuniones; es el presidente quien con gran interés debe ocuparse de los problemas de la organización, proponiendo planes, proyectos o iniciativas que solucionen los problemas de la entidad o de los trabajadores.

Del vicepresidente. El vicepresidente es el más inmediato colaborador, asistente y asesor del presidente. El vicepresidente asumirá las funciones del presidente cuando éste intervenga en las discusiones o debates, o cuando por ausencias temporales o definitivas del presidente deba llevar la responsabilidad

de la dirección de la organización. Esta última facultad, la de reemplazar al presidente en ausencias, especialmente las definitivas, durará hasta que se celebre una reunión de asamblea general para que haga la elección en propiedad.

Del secretario general. El secretario general tiene funciones de gran importancia. Es él quien debe coordinar las labores de todos los miembros del secretariado, sirviendo de enlace entre el sindicato, los directivos, las comisiones y los socios. Deberá llevar en orden todos los archivos y contestar la correspondencia, o hacer las citaciones de Junta Directiva o de asamblea en asocio del presidente. Además se asegurará de que estén en orden y debidamente registrados los libros de Afiliados, Actas de Junta Directiva y Actas de Asamblea General.

Del tesorero. El tesorero llevará en orden los libros, el archivo, las cuentas, la chequera; presentará los balances oportunamente a la asamblea general y al Ministerio de Trabajo, para su aprobación y hará lo propio con el presupuesto. Se abstendrá de preparar las órdenes para el pago de cuentas, que no estén previstas en el presupuesto o autorizadas por la asamblea general o la junta directiva, todo de acuerdo con los estatutos.

Del fiscal. El fiscal es el representante de todos los trabajadores. Como tal debe supervigilar las actividades de la junta directiva y de las comisiones, señalando oportunamente las fallas a fin de corregir los errores que puedan presentarse. Es él quien tiene la responsabilidad de exigir a los socios el fiel cumplimiento de los estatutos y los mandatos de la asamblea general. El fiscal no es un policía o detective a la caza de errores. Es alguien que tiene la obligación de colaborar para evitarlos. Si asume esta actitud y no es atendido, recurrirá a la junta directiva o apelará a la asamblea general para denunciar allí las anomalías. El fiscal tiene que ser equilibrado, serio y de una honestidad que sus actos inspiren confianza en todos los miembros del sindicato.

De los secretarios auxiliares. Toda directiva sindical tiene normalmente diez miembros. Todos ellos con derecho a voz y voto, lo que implica iguales derechos e iguales responsabilidades en las funciones específicas que se les asignan. Generalmente los cinco miembros restantes de la directiva ocupan los siguientes cargos: Secretario de Organización; Secretario de Educación; Secretario de Prensa y Relaciones Públicas; Secretario de Asistencia Social y Recreación y Secretario de Actas. Todos estos secretarios tienen también funciones específicas

qué cumplir, las cuales están previstas en los estatutos o en el reglamento.

Como se ve, la junta directiva del sindicato es un equipo de trabajo que debe responder ampliamente a la confianza que en ellos fue depositada por los trabajadores. Lo mismo podría decirse de los comités ejecutivos de las federaciones y de las confederaciones.

De las comisiones: Estatutariamente, por mandato de la asamblea general, de la junta directiva o por designación del presidente, según el caso, el sindicato contará con comisiones permanentes o temporales tales como: Comisión de Reclamos; Comisión de Ingeniería Industrial; Comisión de Vivienda; Comisión de Seguridad Industrial y Comisión de Educación. El sindicato contará con tantas comisiones cuantas sean necesarias, según sus características. Estas comisiones deberán trabajar en coordinación y pleno acuerdo con la junta directiva para que sea más fructífera su labor. Las comisiones en ningún caso sustituyen el trabajo de la junta directiva, puesto que son sus auxiliares y como tales deben rendir informes periódicos de los trabajos que hayan ejecutado, al tiempo que propondrán iniciativas y proyectos tendientes a perfeccionar los mecanismos y la ejecución del área respectiva que les ha sido asignada. Se trata, además, de vincular a las actividades del sindicato a aquellos compañeros que, por su entusiasmo e interés, demuestren estar dispuestos a superarse sirviendo a la organización. Esto dará un sentimiento de orgullo ante los afiliados, a quienes se les dé la oportunidad de prestar servicio en las actividades del sindicato.

Derechos de los afiliados: Brevemente diremos que los miembros del sindicato tienen derecho a gozar de los servicios del mismo; asistir a las asambleas y participar en ellas con derecho a voz y voto libre y democrático; tienen derecho también a elegir y ser elegidos en la directiva o en las comisiones.

Responsabilidades del afiliado: Empero, como es natural, el afiliado tiene también responsabilidades. Por ejemplo: tiene que asistir puntualmente a las reuniones de asamblea general, de las comisiones o de la junta directiva si forma parte de éstas; debe pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias; debe cumplir las comisiones que se le asignen; debe criticar con ánimo constructivo; debe informarse de las actividades del sindicato; debe ser fiel al sindicato e igualmente leal con sus compañeros.

Derechos del dirigente: El dirigente tiene derecho a gozar de una cierta autonomía y libertad dentro del marco de los esta-

tutos, que le permita desarrollar su imaginación y hasta donde ello sea posible, poner en práctica sus iniciativas; tiene derecho a prepararse, esto es, a estudiar para perfeccionar más sus conocimientos; tiene derecho a fuero especial que lo proteja; tiene derecho a ser respaldado y estimado por sus compañeros; y tiene derecho a delegar funciones, para hacer más funcional el trabajo de la organización.

Responsabilidades del dirigente: Con mayor razón el dirigente tiene responsabilidades y debe reunir algunas cualidades como: tener dotes de administrador; ser idealista y dinámico; ser equilibrado en su autoridad; debe tener dignidad; debe tener vocación y debe rendir informes de sus labores y proponer, como ya lo hemos dicho, proyectos y programas de trabajo para el engrandecimiento de la organización, en beneficio de los trabajadores.

FINANZAS SINDICALES

El sindicato, como una familia, como una empresa, como un municipio, un departamento o la nación, requiere de una buena administración y desde luego del manejo correcto de sus finanzas. No importa cuáles sean los recursos con que se cuente, pues si ellos son bien administrados y sus finanzas son sanas y bien orientadas, la organización irá en progreso. Para ello se requiere la colaboración de todos los miembros. Prueba de ello es el progreso que ha tenido Fetramecol en su corta existencia.

El tesorero es persona importante: Si la economía de un país va en camino del progreso ello se debe a que han sido aplicadas políticas en las que todas sus clases dirigentes y los ciudadanos en general, están colaborando. Hay un buen gobierno, hay un buen Parlamento, hay una clase empresarial dinámica, hay un sindicalismo fuerte y hay disciplina social. Pues bien, guardadas proporciones, si la economía y finanzas del sindicato van en progreso, es porque hay una buena directiva, una asamblea general deliberante y seria, comisiones y socios activos y disciplinados, haciendo pleno uso de sus derechos y obligaciones. Lo anterior permite al tesorero planificar su trabajo, no simplemente para llevar en orden los libros, las cuentas, los archivos o presentar los informes y balances, pues éste es un trabajo rutinario. Debe presentar proyectos, planes e iniciativas que pueden ser acogidos por la junta directiva y por la asamblea general. El sindicato necesitará atender los gastos para su nor-

mal funcionamiento, cubriendo, por ejemplo, oportunamente los salarios de sus funcionarios; adquiriendo los muebles y enseres que sean necesarios; remodelando la sede sindical o prospectando la construcción de una nueva; acrecentando el Fondo de Solidaridad; insistiendo en el establecimiento de servicios médicos asistenciales; o de una colonia de vacaciones para el mantenimiento de la salud o la sana recreación de los trabajadores y sus familias. El tesorero tiene, en consecuencia, un gran trabajo por desarrollar.

De las cuotas sindicales: Las cuotas sindicales ordinarias constituyen el elemento básico de la vida del sindicato. Sin ellas no podrá prospectarse ningún plan. Otra fuente de ingresos podrán ser las cuotas extraordinarias, las multas por la no asistencia a las reuniones, los auxilios convencionales o, tal vez, alguna renta especial. Todos estos dineros son parte importante de la vida del sindicato y se procurará acrecentarlos con miras a prestar un mejor servicio a los miembros de la organización.

Empero, recuerde siempre que la dignidad del sindicato como tal es tan importante como la de uno o todos los miembros de la directiva, o en general de los afiliados en su conjunto. Decimos esto para insistir en que el sindicato debe ser sostenido en todos sus gastos y en la realización de sus proyectos y programas con dineros suministrados por los trabajadores. El sindicato perderá su libertad y su dignidad, si por desgracia recibe dineros para cualquier tipo de actividad, que no sean de los trabajadores. No sostener el sindicato, la federación o la confederación con dineros de los trabajadores es tan grave como recurrir al vecino para que nos sostenga la familia. El sindicato es verdaderamente libre cuando cuenta con recursos suficientes para sostenerlo en todas sus necesidades.

El presupuesto: El presupuesto es un documento que contempla los ingresos y egresos estimados para un periodo determinado. También es el costo aproximado de una obra, que se presenta por anticipado. El presupuesto debe ser preparado por el tesorero, para vigencia de un año tomando en cuenta que hay que presentar cuentas y balances, y previendo como estimativo qué pasará durante ese periodo. Elaborado el presupuesto, será presentado a consideración y estudio de la junta directiva, y luego a la asamblea general para su discusión y aprobación. El presupuesto para el año de 1983, por ejemplo, debe ser aprobado a finales de 1982. En él se deben incluir los "ingresos" representados en los dineros que se recauden por concepto de cuotas ordinarias, cuotas extraordinarias, multas, dividendos

por acciones, auxilios convencionales o cualquier otro dinero que entre a la tesorería del sindicato durante el correspondiente período. Los "egresos" estarán representados por pago de cuotas federales, pago de sostenimiento de las oficinas, pago de viáticos para delegados a congresos, pago de gastos de representación a dirigentes, pago de gastos para educación sindical, papelería, portes de correo, honorarios del contador, salarios y reservas para prestaciones de los funcionarios y en general todos aquellos gastos que se prevea ocurrirán durante la respectiva vigencia. Si quedare algún saldo, se asignará a la partida de reservas o gastos imprevistos. Una vez aprobado el presupuesto por la asamblea general, se llevará a la Auditoría Sindical del Ministerio de Trabajo para su aprobación.

De la contabilidad y su importancia: Como es natural, y esto ya lo damos por descontado, el tesorero ha sido designado por sus dotes de honradez; de ahí que corrientemente afirmemos que es "el hombre de confianza del sindicato". Sin embargo, ya sabemos que los pagos de cuentas son revisados por el fiscal y autorizados por el presidente, quienes conjuntamente les darán su aprobación y suscribirán los respectivos cheques y comprobantes. No obstante, puede designarse una comisión que revise todas las cuentas, libros, chequeras y balances antes de cada asamblea en la que haya elección de junta directiva, tal como existe estatutariamente en Fetramecol. Esto imprime una mayor seguridad y seriedad a los actos de la junta directiva o de los comités ejecutivos, en particular de los presidentes, de los tesoreros y los fiscales.

El tesorero, especialmente, tiene que familiarizarse con algunos términos elementales para el correcto manejo de las finanzas de una organización obrera.

Algunos de los términos más frecuentes, los encuentra en el capítulo **Términos económicos de uso corriente** del presente libro.

Los libros y los comprobantes: Ya sabemos que el sindicato debe llevar tantos libros cuantos sean necesarios para el correcto manejo de sus cuentas. Estos libros deben ser registrados ante el Ministerio de Trabajo y no es permitido tachar, enmendar o entrerrenglonar. Si se comete algún error deberá hacerse enseguida un nuevo asiento para corregir y aclarar ese error, dejando la nota respectiva.

El tesorero se abstendrá de recibir o entregar cualquier suma de dinero, por pequeña que ella sea, sin los respectivos comprobantes de ingresos o egresos, según el caso. Los com-

probantes deben llevar además del número correspondiente, de la fecha y del concepto por el cual se recibe y se entrega el dinero, el número del cheque y el nombre del banco si se trata de una cuenta distinta de la de Caja Menor. En este último caso, igualmente, se debe especificar en forma clara de quién se recibe o a quién se entrega el dinero, suscribiendo o haciendo firmar el respectivo comprobante y añadiendo el NIT o la cédula para la identificación. El valor debe aparecer en forma clara tanto en letras como en números, y al comprobante se le adjuntará el correspondiente recibo. Los comprobantes de ingreso y egreso deberán ser suscritos por el tesorero, el fiscal y el presidente. Al recibir las cuotas ordinarias o extraordinarias de la respectiva empresa se deberá exigir una relación en la que aparezcan los nombres y las cantidades o sumas que les son descontadas a los socios del sindicato, o quienes no siéndolo se estén beneficiando de la convención colectiva, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 39 del decreto 2351 de 1965.

Presentar balances y rendir informes: Generalmente los tesoreros cuentan con la colaboración de un contador profesional para la elaboración de los balances. Los balances deben presentarse cortando cuentas en los meses de junio y diciembre de cada año. Estos balances deberán ir firmados por el presidente, el tesorero, el fiscal y el contador, y serán presentados a la asamblea general para su estudio y aprobación. Luego se remitirán con la respectiva nota a la Auditoría Sindical del Ministerio de Trabajo, también para su estudio y aprobación, de acuerdo con la Resolución N° 00103 de febrero 14 de 1986. El tesorero debe rendir informes periódicos a la junta directiva y, dentro del informe central de ésta a la asamblea general, se deberá incluir lo relativo al movimiento de tesorería.

Las finanzas del sindicato, como puede comprobarse, son parte fundamental en la vida de la organización. Insistimos en que un buen tesorero no es únicamente aquel que es honesto, que rinde informes, que lleva en orden los libros y cuentas, que presenta oportunamente los presupuestos y balances. Un buen tesorero será el que hace todo lo que hemos enumerado, pero además, es aquel que se preocupa constantemente por proveer a su sindicato, federación o confederación de nuevas fuentes de ingresos, acrecentando su capital mediante la presentación de programas y planes realistas, que ofrezcan mejor servicio a los afiliados.

IV Procedimiento de reclamos

Trataremos ahora un aspecto de la vida sindical, al que debemos concederle una especial importancia, pues de él depende en gran medida la vida y el progreso del sindicato. A partir de 1965 y con la expedición del decreto 2351 de ese año, se reconoció legalmente la existencia de la comisión de reclamos del sindicato, otorgándole fueron sindical consagrado en los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, que la comisión de reclamos goza de la misma protección que tienen diez miembros de las Juntas Directivas de los Sindicatos, los Comités Ejecutivos de las Federaciones y las Confederaciones, para no ser despedidos ni desmejorados en sus salarios o en sus condiciones de trabajo. Ahora bien: veamos someramente algunas de las características, de las responsabilidades y obligaciones que deben reunir y tienen los miembros de la comisión de reclamos del sindicato.

Quién hará los reclamos: Podríamos afirmar que los miembros de la comisión de reclamos son la clave del sindicato. En ellos descansa la responsabilidad de las relaciones directas entre el sindicato, los afiliados y la empresa. El miembro de la comisión de reclamos debe ser una persona que por sus cualidades sea merecedora del respeto y la estimación de sus compañeros de trabajo y de los miembros de la junta directiva del sindicato. Tiene que ser alguien suficientemente maduro en sus apreciaciones y equilibrado en sus conceptos o decisiones, pues de él depende en gran medida el tipo de relaciones que existan entre la empresa y los trabajadores. Será una persona que inspire confianza entre los trabajadores para la consulta de problemas que en algunos casos escapan a la actividad sindical. Como puede apreciarse, seguramente no todas las personas reúnen

los requisitos necesarios para ser miembros de la comisión de reclamos de un sindicato, puesto que, quien se encargue de esta labor debe, además, ser equilibrado y tener facilidad de expresión, requisitos todos que van encaminados a lograr que el sindicato mantenga el prestigio que merece. Luego, lo normal es que cuando se piense en elegir la comisión de reclamos, o en reemplazar a algunos de sus miembros, deben tenerse en cuenta los requisitos que hemos señalado.

De otra parte es necesario asegurarse que los miembros de la comisión de reclamos, como es natural, sean socios del sindicato, con más de 6 meses de servicio en la respectiva empresa y que estén enterados del funcionamiento, los objetivos y los estatutos del sindicato; el reglamento interno de trabajo; el reglamento de higiene y seguridad; la convención colectiva de trabajo, además de poseer conocimientos básicos sobre legislación laboral y de conocer a los trabajadores.

Funciones de la comisión de reclamos: Partimos de la base de que el miembro de la comisión de reclamos es un ser humano normal —no un superdotado— en quien debemos depositar toda nuestra confianza. Merece, como es lógico, el respeto y la colaboración de todos los afiliados y en particular de la junta directiva del sindicato, para hacer más fácil y agradable su labor en defensa de los intereses de los trabajadores.

Se trata, pues, de un socio del sindicato que ha demostrado un gran espíritu de compañerismo y un deseo constante de superación, que lo convierte en ejemplo ante los demás miembros de la organización sindical. Siendo ello así, habrá recibido entrenamiento previo por parte de compañeros experimentados, en charlas, simulacros o cursillos del sindicato y de la respectiva federación. Sería de lamentar que no se tomaran todas las medidas y precauciones ya enumeradas para que el miembro de la comisión de reclamos tuviera conocimientos y facilidades que le permitan desempeñar bien y oportunamente sus funciones.

El miembro de la comisión de reclamos así capacitado, podrá explicar en forma oportuna y con calma, a los socios que lo soliciten, algún aspecto de los estatutos, el funcionamiento o los objetivos del sindicato. Estará, así, facilitando la labor de los demás dirigentes de la organización. Es probable que un trabajador por alguna causa no haya asistido a la asamblea del sindicato y quiera conocer las decisiones que allí se adoptaron; es probable también que algún socio haya olvidado algún artículo de los estatutos o de la convención colectiva; se presenta el ca-

so. también, de compañeros que no interpretan bien algún artículo de los reglamentos de trabajo e higiene, o del Código Sustantivo del Trabajo y desean consultar. Es entonces cuando el miembro de la comisión de reclamos deberá estar atento a dar respuestas oportunas y concretas a los interrogantes o reclamaciones de los trabajadores.

Lo más frecuente será que se presenten reclamos por malas liquidaciones en los salarios; por retardos en las entradas al trabajo; por cambios en los sistemas de producción; o en la velocidad del ritmo del trabajo; o por violaciones a la convención colectiva. Será entonces, también, cuando deberá actuar la comisión de reclamos para hacer sentir la presencia del sindicato orientada a subsanar lo más pronto posible la queja que le haya sido formulada.

Con todo, los miembros de la comisión de reclamos estarán siempre alertas a atender las quejas de los trabajadores, formulando la reclamación respectiva. Puede ocurrir, por ejemplo, que la empresa no tenga los reglamentos de trabajo e higiene debidamente actualizados y aprobados por el Ministerio de Trabajo. O si los tiene, no cumpla con el requisito legal de mantenerlos en lugar visible y de fácil acceso a los trabajadores. Puede ocurrir también que la empresa no haya suministrado copias de los contratos de trabajo a los trabajadores, tal como está obligada por la ley; o que vencido el plazo para la entrega de dotaciones de ropa de trabajo no lo haya hecho. Será entonces cuando es preciso la reclamación por quienes integran la comisión que representa el sindicato.

Herramientas de mano de la comisión: La comisión de reclamos dispondrá siempre de herramientas al alcance de la mano; las más esenciales serán: el apoyo de los trabajadores; una copia de la convención colectiva y la confianza en sí misma de que los reclamos que formula son justos y obtendrán éxito.

El apoyo de los trabajadores: El reclamo tendrá más fuerza, máxime si se trata de la solución de una queja difícil, si la comisión de reclamos cuenta con el apoyo decidido de todos los trabajadores. Sus puntos de vista tendrán más peso ante la jefatura de relaciones industriales y luchará con mayor seguridad cuando cuenta con el apoyo moral de sus colegas de trabajo. Haga saber a sus representados lo que sucede y procure que mantengan un frente unido.

Recuerde siempre que usted es un dirigente democrático y que uno de sus mejores instrumentos en su trabajo sindical es la convicción razonada. Si trata de imponer sus opiniones sin

oír y analizar los puntos de vista de los demás, corre el riesgo de quedarse sin el apoyo de los trabajadores. Por lo tanto haga saber a sus compañeros lo que usted piensa y explíqueles siempre el porqué. Usted puede tener ideas propias pero debe estar dispuesto a modificarlas o cambiarlas cuando la verdad lo justifique.

Un buen medio de mantener a los miembros del sindicato unidos, es sostener reuniones para ponerlos en antecedentes de lo que pasa. Estimule a sus compañeros a expresar sus opiniones. Cuando una situación determinada afecta a un número de trabajadores no vacile en reunirlos y consultar con ellos al respecto. De lo contrario correrá el riesgo de encontrarse sin apoyo cuando más lo necesite.

La convención colectiva: La convención colectiva también es una herramienta de su trabajo sindical. Por lo tanto debe conocerla tanto o más que los afiliados y mantener una copia a mano para absolver las consultas en el momento que sea necesario.

En la convención colectiva están contenidos todos los acuerdos que son el fruto de pacientes, delicadas y a veces difíciles discusiones entre las personas que representan al sindicato y a la empresa. No será necesario que la conozca de memoria y, si ello fuere así, recuerde que quienes la redactaron son seres humanos y el miembro de la Comisión de Reclamos también, lo que significa que seguramente la convención no sea una obra maestra de literatura —no puede serlo— ni un tratado de Derecho. Así mismo no hay que fiarse completamente de la memoria y cuando algún aspecto de la convención no esté lo suficientemente claro, no será tiempo perdido si se consulta con quienes intervinieron en su discusión o con los directores del sindicato.

Frecuentemente se presenta el caso de que una determinada cláusula, tal como aparece redactada puede favorecer a la empresa y ese no fue precisamente el "espíritu de lo acordado".

Por el contrario, puede ocurrir también que la letra de la cláusula favorezca a los trabajadores y tampoco corresponda a lo que llamamos el espíritu de lo acordado. En ambos casos lo correcto será que se aplique lo que realmente fue el convenio entre las partes —sindicato-empresa—, pues así se mantendrá la autoridad moral, lo que indudablemente beneficiará las relaciones entre los trabajadores y los empleadores.

Esto nos demuestra una vez más que los dirigentes sindi-

cales deben ser estudiosos y honestos. La convención colectiva, en consecuencia, es un contrato que no debe ser violado o interpretado caprichosamente, pero sí aplicado correspondiendo al mejor interés de acertar.

Confianza y seriedad: Repitamos que se debe ser estudioso y honesto. Ello quiere decir, que el miembro de la Comisión de Reclamos debe reunir todos los requisitos y cualidades de dirigente. Quiere decir, también, que sus actos deben ser todos tan claros que no dejen la menor duda sobre sus labores como representante de los trabajadores. Si ello es así, estará armado de la confianza que inspirará a sus representados para que crean en la Comisión, apoyándola en cada una de sus reclamaciones, porque saben, además, que actúa con seriedad.

Lo anterior significa, igualmente, que la Comisión de Reclamos tendrá suficiente valor para demostrar pacientemente, con sencillez pero con energía constructiva, que un determinado reclamo no puede o no debe hacerse, porque no hay razones valederas para plantearlo.

Los contratos individuales de trabajo: En un país como el nuestro, donde el crecimiento excesivo de la población, especialmente en relación con el desarrollo económico, es una de las mayores causas de la gran oferta de mano de obra en el mercado del trabajo y consecuentemente del desempleo, permite a las empresas el frecuente cambio de personal con los despidos consiguientes de trabajadores. Bien sabemos que algunos de los diferentes tipos de contratos de trabajo son a término indefinido, a término fijo y por incremento de la producción. Estos dos últimos tipos de contratos de trabajo son los que más dificultades y problemas acarrearán al sindicato y merecen especial atención de las comisiones de reclamos. Las empresas cada día perfeccionan sus sistemas de contratación de personal para obtener mano de obra "fresca" o más barata. Se valen de disposiciones legales hechas para favorecerlas, o de la poca fortaleza de las organizaciones sindicales para modificar esa situación a través de la negociación colectiva. Exija, entonces, hasta donde ello sea posible, que todos los contratos de trabajo sean a término indefinido para dar una cierta estabilidad en el empleo obligando a la empresa al pago de las indemnizaciones por despidos sin justa causa.

Lo estipulado en los numerales 7° y 8° del decreto 2351 de 1965, es el mayor semillero de problemas que ocupa la atención de la Comisión de Reclamos y del sindicato. En ellas se estipu-

lan las causales de despido y las indemnizaciones correspondientes.

Si en la convención colectiva no se establecen suficientes mecanismos que den instrumentos a la Comisión de Reclamos, en materia de estabilidad en el empleo, esta comisión no podrá actuar con suficiente éxito si la empresa demuestra que es legalmente correcto el despido del trabajador, pues llenó los requisitos legales aplicando suficientes sanciones disciplinarias para el despido "con justa causa" o pagando las indemnizaciones cuando el despido es "sin justa causa". En estos casos, la Comisión de Reclamos debe explicar al trabajador, con claridad, hasta dónde puede llegar la acción del sindicato. No hacerlo así y alentarle esperanzas de reintegro ante las inspecciones del Ministerio de Trabajo o en un juzgado laboral, sería obrar sin ninguna seriedad. Por eso cada caso, cada queja, cada reclamo, merecen estudio, análisis, respuestas oportunas y precisas, y tratamiento especial. El sindicato pierde personalidad si se hacen promesas que no se pueden cumplir. En todo caso se harán esfuerzos al máximo por favorecer al trabajador, recopilando toda la información que sea necesaria para exigir el cumplimiento de las reuniones estipuladas en el artículo 10 del decreto 2351 de 1965, para defender al trabajador en las audiencias ante las inspecciones de trabajo, o para adjuntar esa documentación en el expediente que sea necesario allegar al juzgado laboral en el que se tramite el caso planteado.

Puede ocurrir también que un trabajador sufra un accidente. La comisión deberá entonces acudir en su ayuda para disponer su atención inmediata con los primeros auxilios o haciendo que se le conduzca al sanatorio, dispensario u hospital en el que reciba atención médica según la gravedad del caso. Pero es importante, además, que de inmediato se suscriba el acta respectiva, dejando las constancias necesarias que eviten futuras complicaciones en la reclamación que pueda surgir.

Conozca más su trabajo sindical: Seguramente la Comisión de Reclamos conoce bien el trabajo que desarrolla cada uno de los operarios; pero los conoce a ellos como personas y como seres humanos. Sabe de su rendimiento, de sus cualidades y defectos. Pero sabe, además, y es muy importante, que todos estamos expuestos a cometer errores, y que cuando ello ocurra se acudirá en su ayuda y asistencia para hacerle menos penosa la situación o subsanar la injusticia que se haya cometido.

Se atenderá al trabajador pensando en que sólo la equidad debe presidir los actos de la Comisión de Reclamos. Esto es,

que no habrá discriminaciones entre hombre y mujer; no se le dará importancia al color de la piel, al credo religioso, o a la afiliación política.

Si se presentare un caso cuya discusión para la solución del problema requiere ciertos conocimientos técnicos, se tendrá suficiente humildad para reconocer que no se conoce el asunto y se recurrirá a la junta directiva del sindicato o a la federación para que ayuden a resolverlo.

Los miembros de la Comisión de Reclamos no pueden convertirse en "héroes", cometiendo desplantes o haciendo bravuconadas para defender una causa, porque ello contribuirá únicamente a dañar la imagen de todo el sindicato. Una queja o reclamo, si son legítimos, tendrán un inmenso porcentaje de probabilidad de ser ganados. Pero si al trabajador se le promete de antemano que puede ser ganado el caso, imagínese el desengaño y la frustración que sentirá si las cosas no salen como las había prometido el representante del sindicato. Es mejor decirle al trabajador que no está solo y que se hará todo lo posible en su favor para defender el caso que lo preocupa. Se es un buen diplomático y el enlace directo entre el socio y el sindicato como tal, si se le explica al trabajador las distintas alternativas y se analiza, inclusive con él, cuál sería la mejor fórmula de solución al problema. Si las circunstancias lo aconsejan será conveniente que el trabajador asista a todas las reuniones en las que se discuta el reclamo que se esté tratando.

Si usted trata de demostrar al trabajador que su reclamo no tendrá éxito y le explica detenidamente por qué, pero el reclamante insiste y da muestras de no tener confianza, sugiérale que se entreviste con los directivos sindicales. Después de todo, el miembro de la Comisión de Reclamos puede equivocarse y el trabajador tiene derecho a hacerse oír por otros dirigentes.

Cómo recibir un reclamo: Hasta ahora hemos hablado de generalidades que seguramente son útiles. Ahora veamos cómo recibir una queja.

En alguna parte dijimos que inclusive puede presentarse el caso de compañeros que plantean problemas ajenos al trabajo y que son más bien estrictamente personales y hasta íntimos. Si eso ocurre, será una muestra de que el trabajador tiene una gran confianza en su Comisión de Reclamos. Con mayor razón en este caso que en los otros, se guardará la mayor discreción y respeto al escuchar al trabajador y se obrará con el más absoluto cuidado al tratar de sugerir soluciones a este tipo de problemas.

Pero eso no es normalmente lo que ocupa a la Comisión de Reclamos. Ella debe en el momento de recibir la queja decidir si tiene suficiente memoria o si conviene no tomar notas. Por el contrario, será siempre preferible recoger la información y hacer que el trabajador suscriba una tarjeta con la queja, de acuerdo con el modelo de formato que se incluye más adelante. Este formato, naturalmente, lo hará el sindicato ajustándolo a sus propias características y servirá para llevar un registro que será de gran utilidad incluso para informar, a través del boletín o en el informe central de la junta directiva a la asamblea del sindicato, cuántos reclamos han sido resueltos y en qué forma.

Partamos del supuesto de que el trabajador ya dio toda la información necesaria a los miembros de la Comisión de Reclamos para la solución de una queja y que fue llenado el formulario, habiéndolo suscrito el trabajador. Supongamos también que el trabajador fue sancionado con ocho días de suspensión por retardos en las entradas al trabajo, y que la convención colectiva no da margen en tiempo para llegar retardado a la iniciación de labores. Decíamos ya que se habrá escuchado con atención al trabajador, se habrán discutido con él las posibles fórmulas de arreglo y se habrá decidido si conviene o no que asista a la reunión en la que se buscará, o bien eliminar la sanción, o conciliarla. Es entonces cuando entran en juego todas las habilidades y conocimientos de los miembros de la Comisión de Reclamos. Se tendrá que establecer a quién debe plantearse o hacerse el reclamo. Si al supervisor, en caso de que él esté facultado para sancionar; si al jefe de Sección; si al jefe de Relaciones Industriales o jefe de Personal, o subgerente, o gerente de la Empresa. Todo dependerá de la naturaleza de la queja y de la jerarquía que previamente se haya establecido por costumbre, o en la convención colectiva de trabajo. En todo caso debe establecerse un orden jerárquico de acuerdo con el tipo de reclamo que vaya a formularse.

Sabemos que la Comisión de Reclamos tendrá suficientes argumentos para defender al trabajador. Al mismo tiempo que durante la reunión se evitará discutir temas distintos al reclamo, o se rechazará que los representantes de la empresa desvien la discusión o durante ella atiendan otros asuntos. Habrá que hacer notar que el reclamo de los trabajadores es tan importante como cualquier otro problema de la empresa. Se mantendrá pleno dominio al formular los planteamientos y presentar los argumentos en favor del trabajador y no se recurrirá a

amenazas, o se rechazarán los que deliberadamente sugiera el representante de la empresa.

Si se trata de conciliar, conviene que el trabajador dé su asentimiento para evitar que posteriormente se interprete mal el deseo de servicio de la Comisión de Reclamos.

NOMBRE DEL SINDICATO

(Llene por triplicado)

Local:

Nombre del trabajador:

Sección: Cargo:

Turno: Hora:

Jefe de sección:

Naturaleza del reclamo:

.....

.....

Solución que requiere el reclamo:

.....

.....

.....

Lugar:

Fecha:

Firma del trabajador:

C. C. No. de

Arreglo del reclamo:

.....

.....

Fecha:

Firma del
representante de la empresa

Firma de los
miembros de la comisión de reclamos

.....

.....

Reclamo No.

Si se prefiere no utilizar el formulario en el que queda constancia de la naturaleza de la queja y los acuerdos o soluciones a que se llegó, se suscribirá un acta por separado, caso en el cual se tendrá suficiente cuidado en su redacción. No olvide que el formulario de quejas o el acta que se suscriba pueden llegar a servir de cabeza de proceso para un pleito de proporciones incalculables, cuando no hay acuerdo en primera instancia.

Quejas que escapan a la Comisión de Reclamos: Hay cierto tipo de quejas o reclamos que por su envergadura salen de la jurisdicción o jerarquía de la Comisión de Reclamos. O bien porque no encontraron solución y se tuvo que recurrir a la justicia laboral, o que por la trascendencia que implican se compromete el sindicato en su conjunto.

Puede darse el caso de que la empresa pretenda modificar el sistema de horarios, u obligar a que los trabajadores laboren horas extraordinarias, sin haber obtenido el correspondiente permiso del Ministerio de Trabajo. En estos casos es preferible que sea el presidente del sindicato quien, conjuntamente con la Comisión de Reclamos, presente la queja ante la empresa o la plantee ante las autoridades laborales si no hay una solución interna que impida la violación de la ley o perjudique a los trabajadores.

En estos casos y cuando la gravedad del reclamo así lo justifique, se ocuparán también los servicios de la Federación para obtener su asesoría y respaldo solidario. Un reclamo, por insignificante que parezca, si no se maneja con suficiente cuidado puede convertirse en un gran conflicto. De ahí la gran responsabilidad de los miembros de las comisiones de reclamos en el mantenimiento de una paz laboral con justicia para todos sus representados.

Ni alegre ni triste: Cuando una reclamación es ganada, naturalmente habrá que celebrarlo, pues es un éxito más del sindicato y de los trabajadores. Se debe dar a conocer ese éxito a los trabajadores sin que aparezca como un triunfo total del sindicato y una derrota de la empresa. Sencillamente se hizo justicia y la Comisión de Reclamos que representa al sindicato cumplió con sus obligaciones.

Si el caso no fue solucionado en forma completamente satisfactoria, o se perdió, habrá que explicar a los trabajadores las circunstancias, las razones y los motivos que provocaron esta situación, diciendo estrictamente la verdad. Esa experiencia

servirá para analizarla y prever las fallas a fin de corregirlas en un futuro inmediato.

Como se ve, el trabajo de la Comisión de Reclamos es de una gran importancia. Tanto como la de cualquier otro miembro directivo del sindicato, pues se trata de un equipo que debe trabajar en armonía y plenamente sincronizado.

Los miembros de las comisiones de reclamos no forman parte de la Junta Directiva y asistirán a las reuniones a las cuales se les convoque para rendir informes, intercambiar ideas y encontrar soluciones. Su presencia en las reuniones de junta directiva es informativa y consultiva, lo que significa que tienen derecho a voz pero no a voto, en las decisiones que allí se adopten.

Quién elige a la Comisión de Reclamos: La Comisión de Reclamos debe estar establecida en los estatutos del sindicato. Su elección se hará en reunión de asamblea general o por la junta directiva del sindicato. No gozará de fuero sindical la Comisión de Reclamos cuya notificación no se haya hecho por escrito a la empresa respectiva, con copia a la División Departamental del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Estimulemos y apoyemos el trabajo sindical de los miembros de las comisiones de reclamos de los sindicatos, facilitándoles su labor, ya que de ellos depende en gran medida el éxito de las organizaciones de trabajadores.

V Procedimiento parlamentario

Usted habrá notado que en la discusión de un determinado tema no es posible llegar a conclusiones satisfactorias, o simplemente que la reunión sea agradable para quienes en ella intervienen, debido a múltiples factores, algunos de los cuales trataremos de analizar.

Es frecuente encontrar que una sola persona pretenda monopolizar, y muchas veces lo logra, la atención y la mayor parte del tiempo de una determinada reunión. Esto puede ocurrir porque esa persona se considera autosuficiente, esto es, conocedora de todo lo que se está tratando. Con su actitud —si no es la única persona a quien corresponde dirigir la palabra— está demostrando que desconoce elementales normas del procedimiento parlamentario y de cultura o está abusando de la pasividad o ignorancia de las demás personas. Ocurre con frecuencia, también, que la discusión se adelanta entre dos personas nada más, mientras que el resto de asistentes hace el papel de simples observadores. Y si en la reunión intervienen o hablan varias personas a la vez, será muy difícil que puedan lograrse acuerdos, clarificarse la situación o el tema que se esté estudiando y, lo que es peor, se producirá el cansancio de los asistentes y no se adoptarán medidas racionales. ¿Esto ocurre en las reuniones de la asamblea o en la junta directiva de su sindicato? Pues bien, convengamos en que tiene que adoptarse un procedimiento ordenado para la discusión de un determinado temario. Esto es tan conveniente como el fijar una estrategia para salir con éxito en una reclamación, en la negociación de un pliego de peticiones o en una competencia deportiva. En otras palabras, es necesario y conveniente ajustarse a unas reglas, respetarlas y orientar a los que sean menos conocedores del

procedimiento parlamentario, con lo cual se logrará, indudablemente, éxito en las discusiones.

¿Qué es procedimiento parlamentario? En forma tal vez un poco simplista, podríamos afirmar que el procedimiento parlamentario es el método que permite dirigir ordenada y constructivamente el desarrollo de asambleas, reuniones de juntas directivas, de comités, congresos, etc. No obstante, independientemente de los factores que rápidamente hemos visto, hay otros de carácter interno o externo, económicos, políticos, sociales y aun personales que pueden hacer fracasar el trabajo de una asamblea sindical, por ejemplo. Con mayor razón, y esto es de lamentar, no tiene mucho éxito el trabajo de Concejos Municipales, Asambleas Departamentales o el propio Parlamento Nacional, cuando se presenta el fenómeno denominado ausentismo, lo que no permite completar el quórum, esto es, el número necesario establecido por los estatutos, el reglamento o la ley para sesionar. El procedimiento parlamentario es, pues, no sólo el método que permite adoptar medidas constructivas, mediante un procedimiento ordenado. Es por esta misma razón que todo un conjunto de medidas deben tomarse en cuenta para que las decisiones sean acertadas y para que las personas que asisten a las reuniones queden con deseos e interés de volver a participar y a dar sus opiniones, por las facilidades y comodidades que se les brindaron durante la reunión.

Antecedentes: Indudablemente, es una reunión familiar o de amigos de donde arranca el inicio de un procedimiento para expresarse ordenadamente. Hablar ordenadamente y exponer ideas es tan antiguo como que en Grecia y posteriormente en Roma existieron Parlamentos. En Inglaterra, donde tuvo su origen el moderno sistema parlamentario, Eduardo I, en el año 1215, reconoció que para adoptar cualquier determinación, debían tomarse en cuenta las opiniones de las mayorías y de las minorías. Se partió de la base de que lo que afecta a todos debe ser aprobado por todos. Esto no es generalmente lo que ocurre. Con todo, dio lugar a que se formara el primer Parlamento y posteriormente el reglamento de debates. Hoy día la mayoría de los Parlamentos del mundo, si no la totalidad, han adoptado buena parte del sistema parlamentario inglés, que tiene, como lo hemos dicho, una gran trayectoria y es indudablemente un ejemplo de madurez.

En Colombia y muy particularmente en los sindicatos, se siguen también unas normas establecidas por la ley y los esta-

tutos, además de las que las propias organizaciones se dan para obtener mejor resultado en las discusiones.

De la convocatoria: Convocar a una reunión puede resultar fácil. Lo importante, sin embargo, es obtener éxito en la reunión que se proyecta. Por lo tanto habrá que seguir unos pasos que permitan allanar los obstáculos que puedan presentarse, y nada mejor que analizar los distintos factores que intervienen en pro o en contra del éxito de la reunión. Si se trata de un sindicato, probablemente no habrá ninguna dificultad, y es lo conveniente, que previamente se reúna la junta directiva y analice el temario que habrá de tratarse en la asamblea. En segundo lugar, una vez acordados los puntos que resulten de mayor interés y de más urgencia para ser tratados, dentro de un orden lógico de prioridades, se deberá asegurar que el salón donde debe efectuarse la reunión tenga como mínimo lo siguiente: que sea suficientemente amplio, que disponga de suficientes mesas, asientos, equipo de sonido (si el número de asistentes es considerable), buena luz y ventilación, y que no haya motivos extraños de distracción. En tercer lugar, la preparación de la convocatoria debe incluir que se haya previsto el cumplimiento de disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias, y en cuarto lugar será conveniente que de la citación sea informada cada una de las personas que se quiere asistan a la reunión, detallándoles brevemente el objeto de ésta, el sitio, el día y la hora en que habrá de efectuarse. Para ello bien puede comisionarse a algunas personas en especial, para que mediante carteles u hojas volantes se asegure la asistencia de los miembros del sindicato. Como se comprende, deberá asegurarse la presencia, cuando sea necesario, de personas de otras entidades que puedan contribuir con sus conocimientos al mejor éxito de la reunión. Serán también los miembros de la junta directiva del sindicato los primeros en llegar a la reunión, no solo para dar ejemplo de seriedad y disciplina sino que se preocuparán por tener a la mano los documentos y los informes, preferiblemente por escrito, para dar la mejor imagen de organización. Como se puede apreciar, quienes convocan una reunión son los responsables de asegurar el éxito de la misma. Por el contrario, si no se toman las medidas elementales ya previstas, cualquier reunión puede resultar un fracaso, que lo será no solo para la junta directiva, sino para la propia organización que representan.

El orden del día y el quórum: Se llama orden del día la lista de los temas que son tratados en una determinada reunión. En

toda reunión será preciso llamar a lista para comprobar que existe el número de asistentes necesarios de acuerdo con lo que establezcan los estatutos y el reglamento. A este número de personas, que en ningún caso será inferior a la mitad más uno de los miembros de la respectiva organización, se le llama **Quórum**. En las asambleas o reuniones sindicales en las que no se llama a lista y no haya quórum, no se podrán tomar decisiones y, si se hiciere, carecerán de validez. Es el presidente quien elabora el orden del día y cita a las reuniones por intermedio del secretario. Es, pues, necesario, que la convocatoria a una reunión esté debidamente autorizada por el presidente y suscrita por el secretario. Puede darse el caso de que sea el fiscal quien convoque a una asamblea general. Con todo, deberá ajustarse a lo que sobre esta materia determinen los estatutos, pero de todas maneras deberá informar por anticipado a la junta directiva.

El orden del día se somete a discusión, una vez se compruebe por el secretario que hay quórum suficiente para deliberar. Sometido a discusión, el orden del día puede ser modificado a petición de uno de los asistentes, con la aprobación de la asamblea general. Una vez aprobado el orden del día debe ser respetado. Sólo en casos excepcionales, después de aprobado, puede pedirse la alteración del orden del día. Empero, es preferible que la asamblea se ciña al orden del día, evitando saltar de un tema a otro, lo que trastornaría una discusión lógica y podría causar más mal que beneficio.

Hagamos una pausa para recordar que existen varios métodos para verificar la asistencia. Uno, llamando a lista; dos, haciendo llenar una tarjeta a los asistentes; y tres, haciéndoles firmar una lista en la que a veces se incluye el número de un documento de identificación, como la cédula de ciudadanía.

Procedimiento adecuado: Una vez se compruebe el quórum, el presidente, o en su defecto el vicepresidente, debe declarar abierta la sesión, en lo posible en la hora anunciada. Esto será una muestra de seriedad. La duración de las asambleas debe procurarse que no exceda de dos horas. En algunos casos será preferible hacer pausas para tomar café y proporcionar un descanso, o proponer que la sesión continúe horas más tarde u otro día, si esto es posible. Tómese en cuenta que la fatiga o la monotonía son elementos negativos. En consecuencia, una sesión demasiado prolongada y en la que no logran tomarse decisiones satisfactorias, puede resultar contraproducente para el sindicato.

En la discusión de un determinado tema que es de interés o apasionante, será preciso que se exija un orden riguroso en las intervenciones. Puede llegar inclusive a ser necesario que se limite el número de oradores y se les fije un tiempo también límite para sus intervenciones. En el mismo sentido puede resultar necesario y además conveniente que se exija a una determinada persona en particular que no intervenga repetidas veces en la discusión del mismo tema, a menos que ello sea absolutamente indispensable. Esto dependerá de la habilidad de quien dirija el debate para hacer sentir su autoridad y la conveniencia de que no se prolongue demasiado una discusión. Por eso se dará prelación a la discusión de los asuntos más importantes.

Por eso mismo será conveniente que los informes sean presentados por escrito. En el informe de la junta directiva, pueden ir incluidas las labores desarrolladas por cada uno de sus miembros y los de las comisiones. Esto ahorrará tiempo y facilitará la discusión.

Quien dirija el debate deberá ser imparcial. Esto quiere decir que tendrá que conocer a fondo los asuntos que se tratan y las implicaciones que pueden tener las decisiones que se adopten, no colocándose abiertamente en favor de una determinada posición si con ello no contribuye a clarificar la situación y mantener la unidad de la entidad. El director del debate debe animar a los asistentes a que participen en la discusión, cuando ellos se muestren apáticos o indiferentes, o no entiendan completamente el tema o el asunto que se esté discutiendo. Se debe animar a los tímidos y frenar a los que intervienen demasiadas veces, pues en muchos casos estos últimos no aportan ideas constructivas.

Pido la palabra: Es natural que a las reuniones se asista a opinar, siempre que sea necesario. Así las cosas, el presidente estará dispuesto a conceder el uso de la palabra al mayor número de participantes en la reunión. Estos, por su parte, intervendrán en orden, sólo las veces que sea conveniente y únicamente cuando reciban la venia de quien dirige el debate. No se debe insistir, entonces, en que se permita hablar a alguien, si no le han concedido tal derecho. Por ser un derecho, será prudente que no se interfiera o interrumpa al orador de turno, con murmullos o comentarios en pequeños grupos. Se debe escuchar con atención a quien esté dirigiendo la palabra, así sea para no estar de acuerdo con él, exteriorizándolo cuando sea el momento oportuno.

Si usted pide la palabra antes que el presidente declare abierta la discusión sobre el orden del día, un presupuesto o una proposición, por ejemplo, estará demostrando que es ignorante o indisciplinado, o las dos cosas. Espere a que el presidente cumpla con el ritual de decir: "Queda abierta la discusión" o "se abre la discusión". No pase por la pena de tener que reconocer que al presidente le asiste la razón cuando le diga que "no hay nada en discusión", si usted se anticipa a pedir la palabra. En otro caso, no olvide que una vez que el presidente "declara cerrada la discusión", ya no se podrá pedir la palabra para intervenir sobre el tema que se trató.

Ocurre igual, cuando "se declara cerrada" la inscripción de proposiciones, planchas o una votación. Convengamos, entonces, en que un debate no puede prolongarse en forma indefinida, por lo cual es preciso mantenerse alerta. Esto es, atentos al curso del orden del día, los debates, los reglamentos, los estatutos, la ley, etc. No usar palabras y maneras vulgares y ser breve en las intervenciones, además de serio y honesto en sus afirmaciones, serán también de gran utilidad para su éxito personal, el de la reunión y el de su propio sindicato.

De las proposiciones. Las proposiciones deben ser claras, explícitas y concisas. Cuando las proposiciones sean de alguna importancia, deberán ser por escrito y suscritas por quien las presenta. La norma es que esta misma persona sustente o defienda el contenido de la proposición, pero ésta no tendrá curso y por lo tanto no será sometida a votación si alguno de los asistentes no la secunda o la apoya. El mismo procedimiento se sigue con las denominadas "resoluciones", que son documentos de mayor trascendencia. Una proposición sólo puede ser modificada si así se solicita antes de la votación. Puede darse el caso de que alguno de los asistentes presente otra proposición sobre el mismo asunto, diferente de la que se esté discutiendo. A esta proposición se la denomina "sustitutiva". Las proposiciones sustitutivas se someten a discusión antes que la original. Con todo, la proposición original también debe ser discutida y sólo mediante votación se decidirá cuál ha de aprobarse, a menos que uno de los que presentaron las proposiciones decida retirar la suya, lo que facilitaría la discusión, máxime si se pueden conjugar los aspectos positivos de ambas proposiciones en una sola. Esto podrá lograrse en buena parte si la habilidad y conocimientos de quien dirige el debate son acertados.

La suficiente ilustración: Cuando un asunto se esté discu-

tiendo ya en tiempo demasiado prolongado, el presidente, a petición de uno de los asistentes, puede declarar que "hay suficiente ilustración" y se procederá entonces a la votación, aun cuando haya todavía algunos oradores inscritos.

La moción de orden: Si en un determinado momento se desvía la discusión del tema que se esté tratando, el presidente puede llamar la atención del orador para exigirle que se ciña a ese tema y al orden del día. Puede también ser uno de los asistentes quien llame la atención al director del debate sobre esta situación, para que se vuelva a los canales normales de la discusión sobre el tema que se esté tratando. Así se orientará el debate y se lograrán mejores conclusiones.

La interpelación: La interpelación es la solicitud que hace uno de los asistentes, a la persona que esté haciendo uso de la palabra. La interpelación no podrá ser concedida a quien la solicite sin la venia y autorización del presidente, aun cuando el orador de turno la conceda. Las interpelaciones deben ser breves, directas y siempre refiriéndose al tema que se está tratando. El presidente o el orador pueden interrumpir en su exposición a quien se le concedió la interpelación, si se extiende demasiado. En ningún caso el orador de turno podrá conceder demasiadas interpelaciones, pues estaría sustituyendo al director del debate y en este caso provocaría una crisis de autoridad. Los demás asistentes y el propio presidente o director del debate estarían conscientes de esta situación y la rechazarían para impedir el caos.

Las constancias: Cuando uno de los asistentes considere que no fueron suficientemente tenidos en cuenta sus puntos de vista sobre aspectos que puedan afectarlo a él, a la organización o a la comunidad, etc., puede dejar una "constancia". Las constancias deben presentarse por escrito debidamente firmadas por quienes desean dejarlas. A la constancia se le debe dar lectura inmediatamente pero sobre ella no habrá discusión.

De las votaciones: Existen varios tipos de votaciones y las más conocidas son: ordinaria, nominal, secreta y por aclamación.

La votación ordinaria consiste en pedir que los asistentes manifiesten individualmente, SI o NO, manteniendo en alto la mano. También puede pedirseles que se pongan de pie.

En la votación nominal se llama a lista y los asistentes deben contestar en pro o en contra.

La votación secreta es el sistema más serio y da mejores

garantías. Se adopta el sistema de papeleta escrita y se usa para las grandes y más importantes decisiones.

La votación por aclamación consiste en medir, mediante aplausos, quiénes están en pro o en contra.

Temario para discusión: El temario para una reunión dependerá del tipo de trabajo que desee adelantarse. A continuación le daremos dos temarios para trabajo en grupos, o en sesión plenaria. Siga las indicaciones para un círculo de estudio y para una asamblea general, y después compare qué resultados obtuvo para establecer si los participantes o asistentes a la reunión mejoraron su actitud y pusieron en práctica un correcto procedimiento parlamentario.

Indicaciones para el trabajo en grupos. Círculos de estudio

- Dividir a los participantes en el Seminario en grupos de trabajo de 5 a 8 miembros como máximo.
- Situarlos en salones diferentes.
- Nombrar un responsable del grupo para dirigir las discusiones.
- Designar un relator o secretario.
- Distribuir la información escrita.
- Leer detenidamente las preguntas y analizarlas.
- Motivar a los participantes para que intervengan activamente.
- Obtener conclusiones después de una amplia discusión.
- Luego, efectuar una reunión general o plenaria de todos los grupos.
- Serán presentadas las conclusiones que resulten más aconsejables.
- Se adoptarán las conclusiones que resulten más aconsejables.
- Las conclusiones finales serán puestas en práctica por las organizaciones sindicales.

Preguntas para el trabajo en grupos. Ejemplo

- Analizar y obtener cinco conclusiones acerca de la tabla de salario mínimo legal vigente en Colombia.
- Si los sindicatos obtienen mejor salario mínimo convencional,

¿debemos preocuparnos o no, para que la ley aumente el salario mínimo vigente? ¿Por qué?

—De los diferentes tipos de salarios, ¿cuál es el que ustedes prefieren y por qué?

—¿Qué soluciones proponen ustedes para evitar el aprovechamiento que hacen los empleadores de sus trabajadores en relación con el mercado de trabajo?

—¿Es conveniente que las mujeres y los jóvenes trabajadores tengan una legislación diferente a la actual?

a) En caso afirmativo, ¿por qué?

b) En caso negativo, ¿por qué?

Un Orden del Día

Ejemplo: Orden del día para la asamblea general del Sindicato. Efectuada el día. de. de 1982 en los salones de. situados en.

1. Chequeo de asistencia.
2. Lectura, discusión y aprobación del acta de la sesión anterior.
3. Informes generales.
4. Propositiones y conclusiones.

El presidente: El presidente es el director del debate. Interviene para poner orden en las discusiones o para aclarar dudas o conceptos. Como ya hemos dicho, debe ser imparcial. Si desea intervenir en la discusión de un determinado asunto, debe encargar de la dirección del debate al vicepresidente. Si éste no se encontrare presente, lo hará el fiscal u otro miembro de la directiva.

El secretario general: El secretario de actas es la persona encargada de anotar en forma de síntesis un relato fiel de lo que acontece durante la reunión. Es sabido que el secretario de actas no debe sentarlas en el libro respectivo hasta tanto no hayan sido discutidas y aprobadas por la siguiente reunión. Tampoco es permitido al secretario de actas sentarlas en el libro sin seguir una estricta numeración, tachar, entrerrenglonar, sustituir o adicionar hojas a los libros. Los libros de actas deben ser registrados ante el Ministerio de Trabajo. Las actas, una vez aprobadas, deben ser firmadas por el presidente y el secretario de actas.

VI Oratoria

Se afirma que un buen discurso es aquel en el que se es preciso, claro y convincente. Como para el dirigente sindical es de gran importancia saber pronunciar un discurso y hacerlo bien, nada más aconsejable que siga usted nuestras indicaciones. Pero, además, recuerde la importancia que tiene el poseer conocimientos generales que permitan tener una visión de conjunto, de las gentes con quienes trabaja, la situación económica, política y social del país en que vive, y la etapa histórica de la que usted forma parte.

Será preciso que lea mucho, estudiando; que analice, haciendo un examen crítico desde el punto de vista constructivo; que recoja como ejemplo a los mejores hombres de la historia, entre ellos a quienes se destacaron en el difícil campo de la oratoria.

Seguramente algunos de los más importantes fueron: Marco Tulio Cicerón, Jesucristo, Abraham Lincoln y, entre los colombianos, José María Rojas Garrido y Jorge Eliécer Gaitán.

La oratoria es un arma poderosa que debe ser utilizada para construir. Poner piedra sobre piedra en el edificio de la civilización es un trabajo lento. Destruir, generalmente es rápido. Nada mejor, entonces, que utilizar la imaginación, los conocimientos y el deseo de servir a sus conciudadanos, que caracteriza al sindicalista, que aprovechar bien y honestamente todos los recursos y conocimientos en beneficio de la sociedad en que usted vive.

Con estas palabras, adentrémonos en el tema:

Rompiendo la barrera del temor. Para ser orador es necesario realizar la acción. Usted puede llegar a serlo de la única forma posible, es decir, convirtiendo en realidad el deseo... **Hablando.**

Cuando usted desde su asiento está pensando en qué diría en la asamblea, en realidad está realizando un discurso mentalmente. El problema es que los discursos mentales nadie los oye y sus compañeros no obtienen el beneficio de sus ideas constructivas. Hágase oír. Dígale a sus compañeros lo que está pensando. Cuando se haya atrevido y haya pasado por la tribuna, haga el recuento de su aventura, tratando de superar sus errores. Practique para darse confianza a sí mismo. Practique para demostrarse que puede pensar estando de pie.

De esta manera se acostumbrará a escuchar su propia voz en público y ello engendrará gradualmente facilidad de expresión. Llegará a sentirse tan seguro y compuesto ante una asamblea, como si fuera en una conversación familiar.

El miedo escénico: Para toda persona que se proponga estudiar el arte de hablar en público, la única manera de escapar a esas sensaciones de pánico que acometen a la mayor parte de las personas cuando encaran un auditorio por vez primera, y a las cuales se ha denominado "miedo escénico", es tratando de seguir simples indicaciones.

Remedio sencillo: El miedo escénico es una cosa normal en mayor o menor grado. La gran mayoría de los oradores públicos ya expertos continúan experimentando esa misma sensación, en cierto grado, toda la vida.

Para vencer este estado, por lo menos en parte, basta con detenerse, aspirar profundamente y con calma, y luego exhalar el aire paulatinamente. Repita esta operación dos o tres veces y se dará cuenta de que la respiración profunda ayudará a aliviar el sentimiento de opresión.

Converse con el auditorio: Recuerde ante todo que la oratoria no es más que una conversación con mayor cantidad de personas.

Convénzase de que hablar ante cualquier grupo es en realidad una conversación ampliada. Aunque los que lo oigan a usted no hablen, manifestarán su interés en sus caras y en su actitud.

Educando la voz: La voz es el instrumento musical más maravilloso que el hombre posee. Poder o debilidad, heroísmo o cobardía, entusiasmo, esperanza o desesperación, toda emoción o estado de ánimo mental o físico puede retratarse gráficamente con la voz.

Resonancia: Cuando escuchamos un vozarrón muy reso-

nante, equivocadamente pensamos que es un don otorgado por la naturaleza. Esto no es completamente cierto. Recuerde que Marco Tulio Cicerón, uno de los más grandes oradores, superó las dificultades que tenía en su voz, mediante una metódica autoeducación.

Abra la boca: Para lograr que su voz tenga resonancia, debe ante todo hablar con la boca abierta, es decir, vocalizar bien.

Llene sus pulmones de aire y trate de sacar la voz desde la caja torácica, no desde la garganta o la nariz. Debe saber que su pecho es la caja de resonancia de su voz. No confunda la estridencia con la resonancia. El orador que grita, se cansa antes y está expuesto a la fatiga y al cambio de voz. Pero el que modula su voz, coordinando la acción del tórax, las cuerdas vocales y la vocalización, obtiene una buena voz con resonancia y puede jugar con las diversas gamas de tonos emotivos.

El discurso. Sus partes

1a. Exordio: El exordio es la introducción que precede al discurso. Es como el saludo antes de tratar sobre un negocio. El exordio tiene dos fines principales: primero, conquistar la atención de los oyentes, y segundo, ganar su benevolencia. Hay tres clases de exordio: ordinario, pomposo y exabrupto.

Exordio ordinario: Es aquel que se distingue por su brevedad y sencillez.

Exordio pomposo: Es aquel que se distingue por ser muy elegante y ordenado, y se usa cuando la materia es muy grave, muy solemne el lugar, o muy autorizado el auditorio.

Exordio exabrupto: Es aquel en que el orador comienza con fuego y vehemencia, y se usa particularmente en el ataque y en la defensa.

El exordio se omite cuando ya se ha hecho uso de la palabra en la misma sesión de una asamblea, y en intervenciones cortas.

Encabezamiento: Al hablar del exordio, es preciso tratar del encabezamiento con que el orador suele dirigirse a su auditorio, y los títulos correspondientes, según sean las personas. Daremos la siguiente regla:

Si hay invitados especiales, a ellos se debe dirigir primero el orador, siguiendo el orden de la jerarquía de las personas: las señoras, los señores y después el público en general.

2a. Proposición: La proposición es el asunto de que trata el orador en el discurso. La proposición debe ser clara, de modo que el auditorio se dé fácilmente cuenta de cuál es el fin que persigue el orador en el discurso.

3a. Confirmación: La confirmación es la razón o razones que aduce el orador para probar la proposición. Es la parte principal del discurso, de tal modo que sin ella no se podría considerar como tal.

Las razones que aduce el orador se deben presentar de la manera más favorable a la causa. Deben iluminar los hechos que más convienen. Procurar un interés siempre creciente sobre el tema que se trata.

4a. Epílogo: El epílogo es el resumen de los principales argumentos, que el orador hace al final del discurso.

El epílogo no es completamente necesario. Con todo, es a veces muy conveniente para recordar lo dicho y grabarlo mejor en la memoria de los oyentes. El epílogo debe ser breve, pues ya el auditorio está cansado y no resiste otro discurso; debe ser sencillo y claro a fin de grabarlo mejor en el ánimo de los oyentes.

5a. Peroración: La peroración es la viva emoción de efectos con que termina algunas veces su discurso el orador.

La peroración no es siempre necesaria, pues la emoción de efectos puede estar repartida a lo largo del discurso, pero sí es conveniente para dejar una buena impresión en el auditorio, al dejarlo en un estado vibrante y emocionado.

La peroración debe ser breve, pues la sensación de efectos es violenta y lo violento dura poco.

Dialéctica oratoria

Lo patético: Lo patético consiste en excitar o calmar las pasiones del auditorio, según convenga al orador.

Para que los oyentes quieran eficazmente lo que el orador intenta, es preciso que antes les haga querer apasionadamente.

Por eso lo patético es lo más difícil, pero lo más característico de la oratoria.

Cicerón llegó a decir de las pasiones en la oratoria, que en ellas está todo el éxito, definiendo la elocuencia como la continua excitación de los afectos.

Lo patético supone un conocimiento del corazón humano profundo y práctico, que se adquiere con mucha observación y

que, además, requiere imaginación, sensibilidad y entusiasmo para sentir íntimamente aquellos sentimientos que quiere despertar en los demás.

Escrito está: si quieres que yo llore, llora primero.

Cómo se hace un discurso

Daremos algunas normas prácticas para facilitar la labor a los que se inician en el difícil arte de la oratoria.

Conocer el asunto: Una preocupación que debe tener el orador que pretende hacer un discurso es conocer el tema o asunto sobre el que quiere hablar. Cuanto más delicado sea el discurso, más a fondo debe ser este conocimiento.

Para conocer el tema, el orador debe estudiarlo en todos sus aspectos, recordando lo que sobre el particular sea de interés, repasando sus apuntes, si los tiene, y leyendo además cuanto se refiere al asunto; buscar pruebas, encontrar ejemplos ilustrativos. Indicación práctica será la de sugerir que el orador tome lo más saliente que en la lectura encuentre y, al emplear este material, lo ordene por el sistema de fichas o papeletas, u otra forma correcta, a gusto del orador.

El enfoque del tema: Ya con este material listo, debe el orador concretar cuál será el tema central de su discurso, es decir, cuál es la proposición concreta que va a demostrar y de la cual va a convencer a sus oyentes.

Con un enfoque exacto se obtiene una fotografía nítida. Así al determinar con precisión el tema central, o proposición, tendrá como resultado un discurso concreto y preciso sin líneas vagas y confusas que a nadie convence.

Sentir el tema: Hemos dicho anteriormente que tenemos que convencer al auditorio y esto no lo podemos conseguir mientras no sintamos el tema, no lo asimilemos y no vibremos por él.

Para sentir el tema apliquemos los siguientes métodos:

- Meditar profundamente el asunto;
- Encontrar sobre el tema pensamientos propios;
- Lograr expresar, fielmente, las propias ideas;
- Revestir el tema con sentimientos propios;
- Sentir las necesidades propias o como si fueran propias.

Estudio del auditorio: Otro punto que merece atención es el estudio del auditorio al cual se va a dirigir el orador.

En efecto, según sea el público se deben seleccionar las razones que convenzan más a ese grupo concreto, pues hay argumentos que no están al alcance de todos y ciertos motivos tienen más fuerza para unas que para otras personas.

Sinopsis: En seguida, se debe proceder a la distribución ordenada de ese material seleccionando las ideas que se han de desarrollar en cada una de las partes del discurso.

El estilo: He aquí otro de los factores que hay que estudiar al elaborar un discurso. Que el estilo sea el adecuado en cada caso.

Uno sería el estilo de una conferencia didáctica y otro, muy distinto, el de una arenga popular y lo mismo sucede con los demás casos: cada tema pide un estilo propio, como exigen su vestido adecuado los diferentes tipos de reuniones sociales.

Elaboración del discurso: Tomadas estas medidas preliminares, sólo resta emprender el trabajo de la elaboración del discurso.

No está por demás sugerir que una vez escrito el discurso, es muy conveniente limarlo, corrigiéndolo una y otra vez hasta lograr la mayor perfección posible.

La improvisación: La improvisación es el discurso que se pronuncia en público, sin una preparación inmediata previa.

Debe poseerse sobre el tema de que se va a hablar algunos conocimientos previos, de lo contrario sería usted un charlatán. Es absolutamente indispensable para un dirigente sindical saber improvisar, pues muy frecuentemente tendrá que hablar en público sin una preparación inmediata anterior.

Una cualidad excepcional en el orador es: cuando estudiado a fondo el asunto, consultado lo necesario, madurado el plan, pesados los argumentos, dispuesto todo en orden, pensadas las frases más acertadas y expresivas, ocupa el orador la tribuna dando rienda suelta a la inspiración y con gran dominio de sí y del auditorio va modificando sus palabras y conceptos, según lo que le dicten el corazón y las circunstancias.

Esta cualidad extraordinaria la posee el que es orador de verdad y que, además, tenga mucho ejercicio en el arte oratorio, profundo conocimiento del idioma y facilidad de expresión.

Un discurso escrito y leído no pasará de ser, a lo más, un artículo bien declamado pero sin el fuego oratorio que exige que el orador refrene o espolee su expresión oral, según la situación y exigencias del auditorio.

Es claro que a esta cumbre de perfección no se llega desde un principio, pues los que se inician en el arte oratorio deben comenzar por hacer todo el discurso y declamarlo convenientemente. Después de paciente práctica podrán, poco a poco, lanzarse por este difícil campo de la improvisación, en el que han descollado los grandes oradores.

Mímica oratoria: Mímica oratoria es el arte de dar a la palabra mayor fuerza por medio de la acción. Se la llama también acción oratoria o declamación. La mímica oratoria es indispensable porque una composición buena, mal declamada, pierde extraordinariamente y no agrada ni convence. En cambio, un discurso regular, bien declamado, parece maravilloso.

La acción debe ser:

Expresiva, evitando los gestos vagos que nada dicen.

Debe parecer natural, aunque muy estudiada de antemano para que salga precisa.

Debe evitar el exceso y tender más bien a la sobriedad.

La actitud del cuerpo: La actitud del cuerpo debe ser:

Modesta, porque la modestia atrae al público.

Grave, pues la gravedad denota autoridad.

Correcta, porque el caballero siempre se impone.

Natural, porque toda afectación repele.

Flexible, para que el cuerpo pueda tomar las diversas posiciones que necesita. Para esto debe ponerse en posición ligeramente a discreción, de modo que el pie derecho se adelante un poco para dar facilidad a los movimientos del cuerpo.

Por consiguiente, se debe evitar: la afectación, el desgarbo, la tosquedad, la posición rígida, la posición altanera, el descansar el cuerpo sobre una pierna, pues indicaría cansancio; no mover el cuerpo en forma acompasada como balancín y no agacharse demasiado.

Posición de la cabeza:

La cabeza por ser la parte más visible del cuerpo merece un estilo especial.

La cabeza debe tener las siguientes posiciones: estar recta con naturalidad. Inclinarla a veces para indicar humildad. Erguirse altiva para significar un sano orgullo. Mantenerse firme para desafiar. Agitarse en momentos de mucha pasión. Un poco de medio lado para desdeñar. Moverla de arriba abajo para afirmar. Moverla de un lado a otro para negar o desmentir.

Evítese en el movimiento de la cabeza: el echarla hacia atrás indicando altanería, o inclinarla hacia adelante o hacia los

lados en forma poco garbosa, pues esto significaría misticismo o desconfianza, ni mantenerla demasiado rígida, pues esto es antinatural.

Los ojos: Los ojos tienen una fuerza especial en la oratoria, porque son el espejo del alma y reflejan todos los afectos: amor y odio, aprecio y desprecio, alegría y tristeza, valentía y cobardía, esfuerzo y cansancio, etc.

En el manejo de los ojos se deben seguir las siguientes reglas: la mirada debe dirigirse al lugar o a la persona indicada por la acción. Debe mirarse al auditorio de una manera franca pero sin altanería. Si se quiere indicar repulsión, puede mirarse al lado distinto de donde se dirige la acción.

Evítense en el manejo de los ojos, las miradas vagas y las miradas timidas.

Los brazos: Los brazos tienen en la oratoria un valor extraordinario por la vida que dan al discurso.

En las conversaciones ordinarias solemos siempre accionar y, muy frecuentemente, con acciones expresivas; pero cuando se ocupa una tribuna, se sienten cohibidos todos los movimientos por la impresión del miedo. Daremos algunas reglas para el movimiento de los brazos.

Se debe accionar sólo el brazo derecho, o los dos al tiempo. Primero parte del derecho y luego el izquierdo como acompañándolo. No el izquierdo solo de una manera habitual. Con la izquierda se acciona en casos muy raros.

La acción de los brazos cruzados rara vez se usa y sólo cuando se tenga mucho dominio sobre el auditorio. No accione en el encabezamiento del discurso y no olvide que los brazos atrás pueden indicar desprecio al público.

Las manos. Su poder en la oratoria: Después de los ojos y la lengua, son las manos las que tienen un poder mayor para expresar las emociones del alma y comunicarse con los demás. El lenguaje de las manos es universal y traspasa todas las fronteras; con ellas nos entendemos aun desconociendo un idioma.

Las manos hablan, piden, llaman, rechazan, indican la abundancia, la escasez, el número, la medida, excitan, callan y señalan.

Colocación de las palmas de las manos. Las palmas de las manos suelen tener seis posiciones.

—Levantadas hacia el cielo simbolizan petición, energía y esfuerzo.

- Vueltas hacia la tierra indican bendición, autoridad, llanuras, océanos, montes, vuelo de aves.
- Dobladas hacia nosotros indican persecución, desesperación y ruego.
- Hacia adelante indican rechazo, defensa, temor.
- Hacia afuera indican repulsión, asco.
- Hacia atrás indican desesperación. Este gesto es raro por lo violento.

Los dedos. Su colocación: La manera más sencilla y natural de colocar los dedos es abrir la mano dejando que éstos se desplieguen todos a la vez como si la palabra al brotar apareciera encerrada en ellos y se desparramara suavemente.

Indicaremos algunas posiciones especiales de los dedos:

Se deben colocar un poco recogidos y separados.

Pulgar e índice juntos y los otros tres en libertad e imprimiendo a la mano una ligera vibración, sirve para ciertas exposiciones metódicas. Se le llama "Gesto de Fenelón".

Replegar los tres dedos inferiores y dejar sueltos los otros dos sirve como amenaza al contrincante.

La voz: La voz es el arma más poderosa que tiene el orador y, por consiguiente, para el dirigente sindical es el vehículo de las ideas y el arma más poderosa de la convicción. Del orador que posea una voz perfecta, sonora, intensa y extensa, metálica y flexible, se puede asegurar que tiene un tesoro.

Se distinguen tres clases de voces: de pecho, de garganta y de cabeza.

a) Voz de pecho. Es la que tiene su resonancia en la caja torácica, es mejor para el orador y el auditorio.

b) Voz de garganta. Es la que sale de la garganta; es menos intensa y sonora y cansa más, tanto al orador como al auditorio.

c) Voz de cabeza o falsete. Es la que se distingue por ser demasiado aguda. Es la más cansona de todas y no sirve para la oratoria.

Conservación de la voz: Al orador no sólo le importa tener buena voz, sino procurar conservarla como su mejor tesoro.

Para eso evítense:

- Los alimentos excitantes, tales como picante.
- Las bebidas alcohólicas.
- Bebidas heladas o muy calientes.
- El tabaco y el cigarrillo.

- La humedad.
- No hablar en público inmediatamente después de las comidas, si es en voz muy alta y a grandes auditorios.
- No se hable recio, ni frecuentemente, cuando duele la garganta.

Resistencia de la voz: La resistencia de voz consiste en poder hablar todo el tiempo que haga falta, sin experimentar, o por lo menos sin denotar fatiga.

¿Cómo conseguirla? Para conseguir la resistencia de voz ayudarán las reglas siguientes:

- Hablar en tono natural, según la voz propia que cada uno tenga.
- Comenzar el discurso con moderación e ir subiendo poco a poco la voz; se exceptúa, claro está, como se dijo antes, el exordio exabrupto en el que hay que comenzar con violencia.

La respiración: El que quiere ser orador, debe indefectiblemente aprender a respirar y así administrar sabiamente la reserva de aire almacenada en la caja torácica.

Digamos dos palabras sobre asunto tan importante. De la integridad y el poder del ritmo respiratorio dependen:

El dominio de sí mismo y la calma. Los emotivos padecen perturbaciones en su modo de hablar cuando están bajo la impresión de una viva emoción; se precipitan al comenzar el discurso, la voz se les apaga y aun parecen sufrir un especie de parálisis de los músculos faciales, que impide la articulación.

Cualidades del orador. Múltiples son las cualidades de que debe estar dotado quien pretenda ceñir con justicia la corona de orador.

Enumeremos siquiera las principales:

El orador debe **tener talento** suficiente para estudiar a fondo la cuestión, objeto de un discurso.

El orador debe poseer una **cultura intelectual** general que iguale o sobrepase a la cultura media del auditorio al cual se dirige; de lo contrario carecería de autoridad para enseñar y se expondría al desprestigio cuando se descubriera su pobreza intelectual.

Dominio de la dialéctica, para estructurar con fuerza lógica los argumentos y razones que deben ser el nervio del discurso.

Talento artístico, a fin de revestir con bellas y atractivas

formas literarias la desnuda argumentación dialéctica del discurso.

Gran corazón, capaz de apasionarse y vibrar poderosamente por toda causa grande, noble y bella.

Viva imaginación, que le ayude en la estructuración del plan del discurso y que le suministre rico y abundante material de comparaciones e imágenes que den colorido y vida al discurso.

Buena memoria, para retener mentalmente el croquis del discurso, así como las fechas, detalles históricos, citas, etc.

Conocimientos de psicología, para influir en el alma de los oyentes y para saber atinar con la cuerda que mejor hace vibrar los sentimientos del corazón humano.

Conocimiento práctico de la sociedad ante la cual habla, así como de su política y de sus leyes, pues sin estas bases se expondría a caer frecuentemente en errores e inexactitudes que le labrarían un desprestigio total delante de su auditorio.

Conocimiento de la historia del país, por ser la historia la maestra de la vida, y por ser una fuente fecunda de argumentación e inspiraciones oratorias.

Fuerzas físicas, para poder resistir el desgaste orgánico que supone el hablar con fogosidad y pasión ante un auditorio.

Voz vibrante, bien modulada y con vocalización perfecta.

Poseer el arte de la declamación, con expresiones que lleguen al corazón y la mente del auditorio.

Buena presencia. Si no la hubiere, y más si el orador fuere defectuoso, tendrá que compensar esos defectos con eximias dotes para la oratoria.

Integridad de costumbres, para tener autoridad moral ante el auditorio al cual se dirige.

Al leer esta larga enumeración de las cualidades que debe tener el orador, se comprende por qué Cicerón decía que el orador debía reunir en sí las dotes del filósofo, las del poeta y las del actor.

VII Salarios

Ahora veamos algo que nos interesa muchísimo como que de ello depende nuestra subsistencia. Nos referimos a los salarios, los cuales son para el trabajador, casi siempre, su única fuente de ingreso, puesto que en muy contados casos disfrutan de una pequeña renta, dividendos por acciones o cualquier otro ingreso adicional. En cambio, para el empleador, los salarios de los trabajadores son considerados como una cifra negativa dentro del balance, lo que merma sus utilidades. Son dos conceptos encontrados: el uno, el de quien vende sus esfuerzos o conocimientos por un salario, y el otro, el de quien ocupa a una o más personas para que ejecuten una determinada labor.

En tiempos no muy lejanos, no existían los salarios como tales, pues se mantenían sistemas de esclavitud. Sólo con la organización de los trabajadores en diferentes tipos de asociaciones y etapas de la historia, ha venido mejorando la suerte de quienes venden un esfuerzo o conocimiento y reciben por tal servicio una retribución. Así apareció el dinero en los tiempos antiguos y finalmente el papel moneda, que sería un poco más cómodo de utilizar, inclusive para algunos gobiernos que con un simple decreto devalúan o revalorizan la moneda según el caso. Se habla también de palabras o términos como el peso y la peseta que se refieren al "peso" de los artículos que se negociaban.

Se afirma que el primer sistema de trueque que se usó fue el ganado. Este sistema de cambiar ganado por otros artículos todavía se practica en algunas regiones de Colombia, como en la Guajira. Tal vez por eso nos preguntamos después de una semana de trabajo, o de un negocio, cuánto dinero hemos "ganado".

Sabemos, además, que el sistema de intercambio de los

chibchas era la sal. De esa palabra proviene el término salario, que también era utilizado por los romanos.

Usted debió alguna vez oír hablar de que la moneda en Colombia eran los "reales". Los "reales" provienen de las monedas fabricadas por autorización real y con la imagen de los reyes. Ahora nuestra moneda lleva la efigie de los libertadores como un homenaje a lo que fueron o representan para la nacionalidad.

Todavía se utiliza el término "jornal" el cual se refiere al salario que se paga a una persona por una jornada de trabajo. Sigue llamándose jornal el salario que se paga a trabajadores de labores agrícolas o de la construcción. Una cosa sí debe quedar bien clara: toda persona que preste un determinado servicio y devengue cualquier tipo de salario, sin importar su nivel o condición social, es un trabajador. Se debe considerar trabajador al presidente de la República o al más humilde de los obreros manuales.

Ahora bien, existen dos tipos principales de salarios que son: el denominado por tiempo y el de por rendimiento. A continuación los analizaremos muy brevemente con algunas de sus más importantes derivaciones.

Tipos de salarios

• **Salario por tiempo:** Es el fijado en relación con las horas, días, semanas o meses que se labora. Ejemplo: Luis Robles devenga un salario de \$21.500.00 mensuales.

• **Salario por rendimiento:** Está basado en la cantidad producida por un trabajador o por un grupo de trabajadores, teniendo en cuenta ciertas normas de calidad y el estudio de tiempos. Este sistema obliga al obrero a rendir el máximo, especialmente cuando el sindicato no cuenta con personal preparado para que intervenga en la toma de tiempos y en la evaluación de tareas. Ejemplo: la empresa Metales S.A. paga a \$0.30 por la fabricación de un tornillo.

• **Salario mixto:** Es la combinación de los salarios por tiempo y por rendimiento. Ejemplo: Roberto Díaz gana \$400.00 diarios en 8 horas de trabajo y, adicionalmente, por hacer una mesa más, le dan \$50.00 sobre un tope de producción prefijado.

• **Remuneraciones especiales:** Son las que se obtienen por los trabajos en horas extras, turnos de noche, trabajos en domingos o días festivos. También lo son aquellas retribuciones

que se reciben por desempeñar oficios en locales o sitios poco adecuados o por laborar en ambientes insalubres. Las primas de costo de vida son una remuneración especial que, aplicadas honestamente, eliminarían las injusticias que se presentan con las continuas alzas en los artículos de consumo diario. También reciben remuneraciones especiales los técnicos y científicos altamente especializados, los toreros, los actores de cine, etc.

• **Salario mínimo legal:** Es el que recibe el trabajador sin ninguna calificación. Teóricamente el salario mínimo debe cubrir las necesidades del trabajador. Los salarios mínimos en Colombia no alcanzan a cubrir ese objetivo y son fijados por un Consejo Nacional en el que los trabajadores tienen una representación minoritaria.

• **Salario mínimo convencional:** Es aquel que se obtiene por encima del legal, a través de la negociación colectiva.

• **Salario real:** Está representado por la cantidad de bienes que puede comprar con la suma de dinero percibido. Por lo tanto el poder adquisitivo de los salarios será menor cuando se producen frecuentes alzas en los bienes y servicios.

• **Salario en especie:** Es aquel que recibe el trabajador por la prestación de un servicio y que está representado en vivienda, alimentos, vestuario o cualquier otro artículo.

• **Salario integral:** Es el que incluye todas aquellas partes que pudieran considerarse como prestaciones legales y extralegales. En síntesis, en el salario integral podríamos afirmar que están incluidas prestaciones tales como: cesantías, primas de servicio y prestaciones extralegales.

• **Jornal:** Es el estipulado por días, y generalmente lo reciben los obreros que ejecutan labores manuales, especialmente en la construcción, la agricultura o la ganadería.

• **Sueldo:** Es el salario estipulado por períodos mayores (1 mes, por ejemplo), y generalmente lo reciben los empleados.

Todo el que recibe un salario por la prestación de un servicio, enfatizamos, es un trabajador.

Elementos básicos en la fijación de los salarios

Generalmente los salarios se fijan teniendo en cuenta ciertas condiciones o elementos. Estos son:

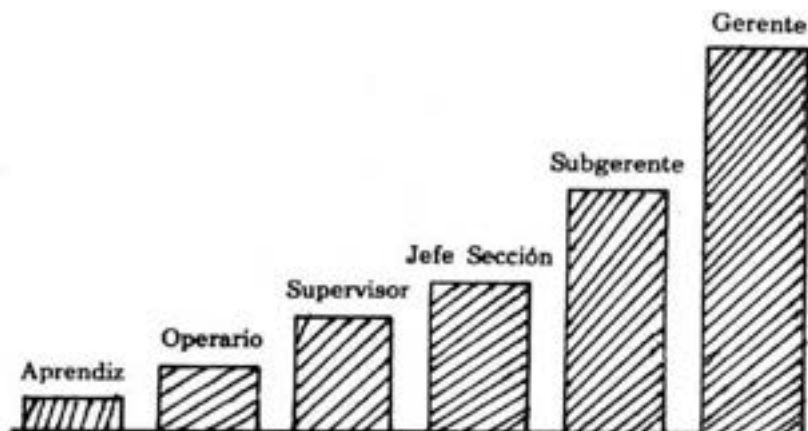
• **El mínimo legal:** Es el que fija el Consejo Nacional de Salarios, creado por mandato de la ley. Se tiene en cuenta la clase de trabajo, si es sector manufacturero, construcción, agrícola,

etc., y además los grados de desarrollo económico, costo de vida y otros factores no menos importantes.

• **Categoría profesional:** Es el grado de conocimientos tales como: preparación intelectual y técnica según el caso, experiencia y responsabilidad que debe tener un trabajador para desempeñar un determinado cargo.

EJEMPLO SOBRE CATEGORIAS PROFESIONALES

— Tómense en cuenta los factores —



• **El mérito personal:** El sindicalismo debe tener muy en cuenta este elemento, puesto que es el que más se presta a engaños, en vista del "tráfico de influencias" y de los "palancazos" de los jefes por favorecer a determinadas personas. Se debe vigilar su correcta aplicación, obrando con criterio recto y sin parcialidad.

• **El mercado de trabajo:** En Colombia es uno de los factores que más influye en la fijación de los salarios. El mercado de trabajo es la oferta y la demanda de mano de obra; a mayor oferta de mano de obra los empresarios ofrecen más bajos salarios; y a mayor demanda de la misma, se obtienen mejores salarios. Este factor debe formar parte de una política para controlar racionalmente el crecimiento de la población, independientemente de que se tomen medidas que orienten programas de industrialización, reforma agraria, educativa, etc. En algunos países

como Alemania, Suiza y Suecia se importa mano de obra, debido especialmente al alto grado de industrialización, a la orientación que han dado a sus políticas de población que guardan una buena relación con su desarrollo económico y social.

Sobre una población actual, estimada en 28 millones de habitantes en Colombia, se considera que 12 millones tienen empleos remunerados; hay en la actualidad más de dos millones de desempleados; entran al mercado de trabajo más de 250.000 personas al año, de las cuales sólo 70.000 son ocupadas; el crecimiento de la población es del 1 ½ % al año. Todo lo cual agudiza cada día más la crisis que vive el país.

• **Participación de utilidades:** La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas será aconsejable, si los sindicatos tienen libre acceso a la contabilidad. De lo contrario puede convertirse en un sofisma de distracción y en elemento de demagogia como en México y Venezuela, por ejemplo.

• **La fuerza negociadora:** Es el conjunto de factores en la estructura, finanzas, disciplina, conocimientos generales y trabajo de equipo, que permite a los sindicatos mayores conquistas para sus afiliados y sus familias. De la fuerza negociadora depende también que la organización sindical obtenga participación en la toma de las decisiones de una empresa sobre la política de producción, el reparto de utilidades, las reinversiones, salarios, prestaciones extralegales, comités, etc.

Pagos que no constituyen salarios: No constituyen salarios las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador de parte del patrono y por mera liberalidad como son las primas, bonificaciones, gratificaciones y gastos de representación ocasionales, medio de transporte o el subsidio familiar, a menos que convencionalmente se haya acordado lo contrario entre empresa y sindicato.

Descuentos prohibidos: El patrono no puede deducir, descontar o retener suma alguna de salario, sin orden suscrita por parte del trabajador, para cada caso, o sin mandamiento u orden judicial.

Están especialmente comprendidos en la prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deuda del trabajador para con el patrono; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas de elementos de trabajo.

Tampoco se pueden hacer deducciones sin mandamiento u orden judicial aunque exista orden escrita del trabajador, cuando se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres (3) meses.

Descuentos permitidos: Son permitidos los descuentos por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas, cuotas al ISS y las sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La mujer, los jóvenes trabajadores y los salarios: El tratamiento dado a estos dos sectores es ampliamente desventajoso; miremos a grandes rasgos las causas para que se les paguen bajos salarios a estos compañeros.

- a) Falta de experiencia en el trabajo que ha de ejecutarse.
- b) Inmadurez para asumir tareas de responsabilidad.
- c) Bajo nivel intelectual (en la mayoría de los casos).
- d) Excesiva oferta de mano de obra.
- e) Períodos de aprendizaje relativamente improductivos desde el punto de vista económico — caso aprendices del Sena—.

De otro lado, prefieren emplear a mujeres solteras evitándose así los permisos y las incapacidades por maternidad.

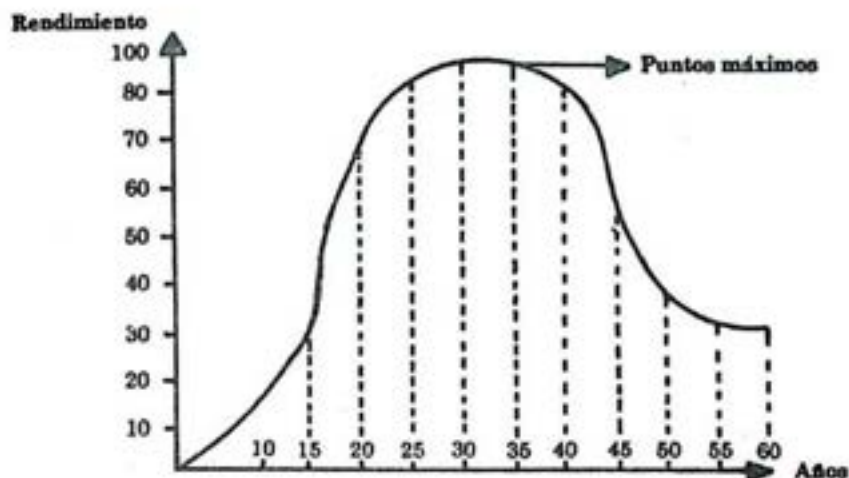
Estas y otras causas hacen imprescindible que las organizaciones sindicales luchen por disminuir las enormes diferencias salariales; también aprovecha la empresa la edad más productiva del ser humano, explotando al máximo la juventud y fortaleza de los jóvenes trabajadores a quienes pagan bajos salarios.

El rendimiento depende del tipo de trabajo —manual e intelectual—, la experiencia, el entrenamiento, etc.

Teorías salariales

Teoría de la Iglesia: Desde el Papa León XIII, pasando por Juan XXIII, Paulo VI y Juan Pablo II, la Iglesia Católica se ha pronunciado en Encíclicas que entre otras cosas afirman: "Obreros y empresarios deben regular sus relaciones inspirándose en el principio de la solidaridad humana y de la fraternidad cristiana; ya que tanto la concurrencia de tipo liberal, como

CICLO DE PRODUCCION DEL HOMBRE



la lucha de clases de tipo marxista, van contra la naturaleza y son contrarias a la concepción cristiana de la vida. He aquí, venerables hermanos, los principios fundamentales según los cuales se rige un sano orden económico-social".

"Por consiguiente, al determinar la remuneración, declara el Pontífice, la justicia exige que se mire, sí, a las necesidades individuales de los trabajadores y a sus responsabilidades familiares, pero también a las condiciones de los organismos de la producción en los cuales los trabajadores ejercen su actividad, y a las exigencias del bien económico público".

"Por eso creemos que es deber nuestro afirmar una vez más que la retribución del trabajo, como no se puede abandonar enteramente a la ley del mercado, así tampoco se puede fijar arbitrariamente; sino que ha de determinarse conforme a justicia y equidad. Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal, que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares; pero exige además que al determinar la retribución se mire a su efectiva aportación en la producción y a las condiciones económicas de la empresa; a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas, particularmente por lo que toca a las repercusiones sobre el empleo total de las fuerzas laborativas de toda la nación, así como también a

las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales de diversas naturaleza y amplitud".

"Acerca de esto hay que recordar el principio propuesto en la encíclica *Quadragesimo Anno*. Es completamente falso atribuir sólo al capital o sólo al trabajo lo que ha resultado de la eficaz cooperación de ambos, y es totalmente injusto que el uno o el otro desconociendo la eficacia de la otra parte, se alce con todo el fruto".

Teoría smithsoniana: El economista inglés Adam Smith definió el valor de cada mercancía como equivalente a la cantidad de trabajo incorporada en ella. Smith añadió que la acumulación acelerada de capital acabaría por fortalecer la posición del trabajador porque aumentaría la demanda de mano de obra en el mercado del trabajo.

Teoría marxista: El socialista alemán Carlos Marx rechazó especialmente la segunda parte de la teoría de Smith, al afirmar en su teoría de la plusvalía que el valor de un artículo viene determinado por el trabajo necesario para su elaboración. La mano de obra es considerada por los capitalistas como un artículo más cuyo valor viene dado por el tiempo y la cantidad de trabajo exigidos para producir los alimentos y otros objetos necesarios. La diferencia entre el precio de un artículo y el salario pagado por la elaboración de él es lo que llamaba Marx "plusvalía". Para el patrono es de gran interés aumentar ese valor recurriendo a la sustitución de la fuerza humana de trabajo por máquinas —mecanización, automación, robotización, uso de computadoras e informática— mediante el aumento de los precios o en muchos casos disminuyendo los salarios de los obreros al utilizar métodos modernos en la aplicación de sistemas de ingeniería industrial. Marx insistió no solo en que el valor de una mercancía proviene del trabajo incorporado, sino que, por consiguiente, el trabajador tiene derecho a todo el valor.

Teoría keynesiana: El economista J. M. Keynes consideró peligroso el efecto de dejar el porvenir de la sociedad al libre juego de la oferta y de la demanda en el mercado, especialmente el del trabajo. Keynes era partidario de una intervención gubernamental masiva, para mantener un nivel estable de salarios nominales y para fijar una política racional de pleno empleo. Las teorías de Keynes han sido aplicadas en situaciones de crisis económicas o de guerra, y de maneras muy diferentes. Los que las han utilizado en un conjunto de medidas para proteger el valor real de los salarios, controlar los precios y asegurar

el empleo, han superado las crisis. Los que las han utilizado para lograr una estabilización monetaria, o lograr el desarrollo económico, sacrificando el sector trabajador de la nación sin preocuparse del poder adquisitivo de los salarios y del empleo, generalmente postergan o empeoran la crisis si no se toman medidas estructurales a fondo, como en el caso colombiano.

Teoría de las negociaciones: John Davidson, John Commons y Sidney Webb —Webb en particular—, subrayaron la conveniencia de la transformación en la relación de fuerzas de los empleadores, con el fortalecimiento de las organizaciones obreras y de la puesta en práctica de la negociación colectiva, en vez de la individual. Según su teoría existe una gama de tarifas posibles, entre el "límite superior" del patrono y el "límite inferior" del trabajador. Esos límites de la negociación son afectados por factores tales como: las necesidades de los trabajadores, su productividad, la capacidad de negociación y de lucha de sus representantes y de los del patrono, la necesidad de aumentar el capital, la posibilidad de mejorar los equipos, de contratar mano de obra barata, etc.

Todo lo anterior nos lleva a la conclusión de que es necesario analizar la situación y condiciones específicas de salarios existentes en la empresa, en la industria y en el país. Ese es trabajo en el que usted y su sindicato pueden ayudar, para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de todos nuestros compañeros.

Otras consideraciones: Fetramecol se ha preocupado, ciertamente, por mejorar las condiciones de trabajo y de salarios de sus afiliados, al tiempo que es cada vez más activo su interés en la capacitación sindical de sus miembros. Como ya hemos visto, existen factores que desfavorecen el éxito de una tarea sindical en materias salariales. La excesiva oferta de mano de obra en el mercado de trabajo; las fallas en la estructura sindical que todavía dan prelación a los sindicatos de base sobre los de industria y gremiales, especialmente para la negociación colectiva; las restricciones al derecho de huelga que en la práctica lo han anulado, y consecuentemente la falta de una fuerza negociadora suficientemente capaz de representar bien a los trabajadores. Todas esas fallas, está en manos de los trabajadores corregirlas, dándoles unidad y fuerza a los sindicatos de industria, e insistiendo ante el Parlamento y el Gobierno nacionales para que sea modernizada la legislación laboral. En un país como Colombia en el que las libertades sindicales están restringidas,

los salarios de los trabajadores continuarán manteniéndose a niveles de subsistencia, mientras que un grupo reducido de la población, que es dueño y maneja todos los mecanismos de la economía, seguirá disfrutando del trabajo de los colombianos.

En la distribución equitativa del ingreso nacional en sus diferentes formas, entre ellas los salarios, está la base para un progreso social equilibrado y armónico entre las diferentes capas de la sociedad. No es conveniente que haya personas que devenguen salarios en diferentes empresas al mismo tiempo, mientras que miles de compatriotas están desempleados. Una política salarial, como se ve, para que sea justa tiene que ir acompañada de una serie de medidas gubernamentales y legislativas que impulsen la reforma agraria, la industrialización, la vivienda, la salud, en general las obras de infraestructura, y que planifique igualmente el crecimiento de la población, al tiempo que haga más equitativo el pago de impuestos. En estas materias, podríamos afirmar que la clase dirigente de Colombia, especialmente los políticos, han fracasado estruendosamente. Si comparásemos los salarios que devengaba un trabajador manual en 1950 con los que en 1986 ese mismo trabajador recibe, llegaríamos a la dolorosa conclusión de que el poder adquisitivo que han perdido esos mismos salarios es enorme. Lo mismo podría decirse de otros renglones que, como la educación, hoy más deficitaria, las mayores urgencias en vivienda y el aumento de las necesidades en servicios, hacen que también comparativamente los salarios sean menores en poder adquisitivo que en 1950. Lo anterior significa, que si ha habido desarrollo económico en las últimas décadas en Colombia, ese crecimiento ha sido benéfico especialmente para industriales, comerciantes, banqueros y ganaderos, en tanto que los campesinos minifundistas, los obreros y empleados asalariados, no hemos mejorado nuestros niveles de vida, no obstante que se especule en contrario y con mucha frecuencia en los diversos medios de comunicación de masas, a los que no tenemos acceso los trabajadores.

El análisis sobre la situación salarial de los trabajadores debe ser, en consecuencia, continuo. De ahí la importancia que ha concedido Fetramecol a la frecuente celebración de reuniones con los presidentes de los sindicatos, para hacer un balance comparativo en materia de negociaciones colectivas, sindicato por sindicato, en especial sobre salarios. Elaborando cuadros comparativos y fijando prioridades y metas que se ajusten a la

realidad económica de la industria, hará posible mejoras sustanciales en los salarios para beneficio de los trabajadores y sus familias.

Por ejemplo: conviene comparar la evolución de los salarios mínimos legales con otros factores como la devaluación de la moneda y las alzas en el costo de la vida. Los salarios mínimos legales han sido aumentados por decisión del Consejo Nacional de Salarios, que fue creado mediante la ley 187 de 1959 en Colombia. El salario mínimo legal ha evolucionado así:

1950	\$ 2.00	Diarios	1978	\$115.00	Diarios
1956	\$ 4.50	Diarios	1980	\$150.00	Diarios
1960	\$ 6.30	Diarios	1982	\$247.00	Diarios
1963	\$ 14.00	Diarios	1984	\$376.60	Diarios
1969	\$ 17.30	Diarios	1985	\$451.92	Diarios
1972	\$ 22.00	Diarios	1986	\$560.38	Diarios
1974	\$ 30.00	Diarios			
1976	\$ 52.00	Diarios			

VIII Negociaciones colectivas

Uno de los objetivos que da más fuerza y vida a los sindicatos, es la facultad y posibilidad que tienen los trabajadores, de hacer valer sus derechos mediante reclamaciones que les permiten mejorar sus condiciones de trabajo y de salarios. En la sociedad moderna, contrariamente a lo que ocurría en épocas pasadas, los trabajadores representados por los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, como entidades jurídicas, hacen valer sus derechos, los cuales están amparados por la ley. Donde no existe sindicato los trabajadores no tienen ninguna facilidad de lograr mejoras en sus salarios, y si lo hacen a través de un grupo que los represente, o son rechazadas sus aspiraciones o caen en el paternalismo de empresarios habilidosos. En estas condiciones los trabajadores no tienen más opción que acatar y aceptar lo que el empleador buenamente quiera otorgarles, u organizarse en sindicato para hacer respetar sus derechos y aspiraciones. Ya hemos visto que con el desarrollo industrial las organizaciones sindicales tomaron fuerza y contenido no sólo para buscar reivindicaciones de tipo económico, sino para hacerse presentes en la sociedad como sector que contribuye a perfeccionar la democracia, buscando un justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

Origen de la contratación colectiva. En muchos países, cualquier asociación que formara la clase trabajadora con el objeto de mejorar sus salarios, se consideraba como una conspiración ilícita; en otros, cuando un sindicato declaraba una huelga u ordenaba a sus afiliados que se apostaran con carteles delante de la empresa, era posible la acción sindical, y como los tribunales eran hostiles a los sindicatos, las sentencias o repre-

salas solían ser brutales. Recuérdese el caso de las bananeras de Santa Marta. En Gran Bretaña, por ejemplo, los sindicatos fueron declarados ilegales por las leyes sobre el delito de coalición, promulgadas a principios del siglo XIX; incluso después de la abolición de estas leyes, en 1824, la acción de los sindicatos estuvo sometida durante muchos años, a las severas restricciones impuestas por la legislación. Sólo en 1875 se conoció, en la Ley de Conspiración, que lo que no es legal cuando lo hace un individuo, tampoco es "conspiración" cuando lo hace un grupo de trabajadores.

Desde mediados del siglo XIX en adelante, los trabajadores empezaron a constituirse con carácter permanente. Estaban integrados por obreros especializados: mecánicos, carpinteros, tipógrafos, y se formaron primeramente en las grandes ciudades, donde los obreros podían relacionarse más fácilmente en el taller o en reuniones celebradas cerca de su casa. Estos sindicatos fueron ejerciendo paulatinamente una influencia cada vez mayor en las condiciones de trabajo. El desarrollo de las negociaciones colectivas guarda estrecho paralelismo con el de los sindicatos. Al principio, sobre todo en las épocas de prosperidad, algunos empleadores, cuando querían evitar una huelga, negociaban con los representantes de los sindicatos y llegaban a acuerdos con ellos, pero estos tratos eran irregulares, y cuando se presentaba una época de crisis no era raro que los mismos empleadores anunciaran una revisión de los salarios sin consultar previamente al sindicato.

Antes de que las negociaciones colectivas adquirieran su actual importancia, algunos sindicatos de trabajadores especializados trataban de reglamentar los salarios unilateralmente, para lo cual se reunían y fijaban tarifas sindicales de salarios, comprometiéndose solemnemente, como miembros del sindicato, a no trabajar con salarios inferiores a los de dichas tarifas. De allí se pasó poco a poco y después de muchas luchas, al reconocimiento práctico del derecho de negociar colectivamente.

Por lo demás, la Constitución Nacional Colombiana, por ejemplo, consagra en el artículo 17, "que el trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado", lo que debe inspirar más confianza a los trabajadores, representados por sus organizaciones para reclamar con la fuerza que da la ley. El artículo 18, también de la Constitución, señala que "se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos". Sobre este aspecto es necesario insistir en que en Colom-

bía al ser restringido el derecho de huelga, en la práctica está anulado y la negociación colectiva ha perdido el vigor que tenía hasta hace poco tiempo.

Señalamos, también, que en Colombia no existe una tradición industrial. En otras palabras, los inversionistas nacionales vinculados a actividades industriales son gentes que hasta hace muy poco tiempo se ocupaban de labores agrícolas, ganaderas, comerciales y apenas hasta ahora están haciendo ajustes a su mentalidad para adaptarse al mundo moderno de competencia en que vivimos. Situación con características similares es la que vive la clase obrera colombiana. Hasta hace muy poco tiempo la inmensa mayoría de los colombianos vivían en el campo y el éxodo de los campesinos hacia las grandes ciudades se produjo como consecuencia de la violencia, o porque se facilitaba la consecución de trabajo en las áreas urbanas. También existe en los trabajadores una mentalidad que se está ajustando a un mundo cambiante en el que se van asumiendo nuevos papeles al aceptar otro tipo de vida y de responsabilidades. Es, pues, importante tomar en cuenta como factores que influyen en la vida sindical, incluso en las negociaciones colectivas, la evolución política, económica y social de los pueblos; los cambios en la legislación laboral; la organización de los trabajadores en sindicatos y su preparación en el papel que deben desempeñar como parte activa en el sindicato y en la sociedad en que viven.

¿Qué son las negociaciones colectivas? La negociación colectiva se distingue porque se obra en representación de trabajadores organizados en sindicato. Son dos personas jurídicas las que intervienen en la negociación. Esto es, la empresa y el sindicato. No se pierda de vista que cuando hablamos de "personas jurídicas", se trata de entidades reconocidas por la ley, la una por la Cámara de Comercio y el otro por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ambas personas deben tener vigente su Personería Jurídica, al igual que ocurre con un ciudadano común que como "persona natural" puede ejercer sus derechos, por ejemplo, los de elegir y ser elegido.

El sindicato actúa, pues, a nombre de sus afiliados, representándolos colectivamente, lo que le da más fuerza a sus reclamaciones y facilita la discusión. En otro sentido y tal como lo veremos en detalle más adelante, la negociación colectiva es la facultad que tienen las personas organizadas que trabajan de: preparar, elaborar, discutir, acordar, cumplir y hacer cumplir, compromisos sociales que mejoren las condiciones generales de

salarios y de trabajo en un ambiente racional. La negociación colectiva como se empieza a apreciar, es todo un proceso que exige un ordenado procedimiento en sucesivas etapas hasta llegar a la firma de la convención colectiva, que es el resultado de los convenios entre las partes.

Es célebre y de uso corriente aquella frase que nos indica que "la unión hace la fuerza". Efectivamente, la unión de los trabajadores en un sindicato, les permite recopilar sus aspiraciones y llevarlas en un plano de igualdad para que sean discutidas con los empleadores. Es bien diferente la situación de un trabajador, solo o aislado, que no tiene suficiente fuerza para hacer valer elementales derechos, como los de su contrato de trabajo, definidos en el artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo colombiano. Es más precaria su situación si se trata de alguien que no sea altamente calificado o que, como en el caso colombiano, exista una gran oferta de mano de obra en el mercado de trabajo. La negociación colectiva, en consecuencia, es el medio más apropiado para mejorar los niveles salariales y las condiciones de trabajo, al tiempo que se contribuye a que la economía del país sea más dinámica y se haga realidad una verdadera democracia de participación en las utilidades de la empresa.

El proceso de la negociación colectiva, por otra parte, no es algo uniforme que pueda aplicarse con normas rígidas en todas las circunstancias y en todos los países. La actitud recíproca de las partes que intervienen, los procedimientos y la política general que tales actitudes determinan, pueden variar. De ahí que sea imposible establecer procedimientos uniformes aplicables en todos los casos. Por lo tanto sólo daremos algunas directrices y principios generales, para que sean ajustados y aplicados en cada caso. Estamos sugiriendo que debe existir un criterio de estudio, un método de preparación para facilitar el desenvolvimiento de la negociación colectiva, máxime si se tiene en cuenta que todavía se negocia entre los denominados sindicatos de base y la respectiva empresa.

Tipos de pliegos de peticiones: Es indudable que en materia de pliegos de peticiones, como en otras actividades, los sindicatos deben ceñirse a lo que sobre el particular determine la legislación laboral. No obstante, está probado que los sindicatos deben y pueden modificar todos aquellos aspectos negativos que dificultan el éxito de las negociaciones colectivas. Con todo, tomemos en cuenta que existen diferentes tipos de pliegos de peticiones:

• **Pliego de peticiones de fábrica:** Es aquel que presenta uno o más sindicatos a una determinada empresa con una o más instalaciones, en uno o en diferentes sitios del país. Esto es, a un empleador con una determinada razón social.

• **Pliego de peticiones local:** Es el que presenta uno o más sindicatos a un determinado número de empresas en una ciudad, sin importar sus características ni el tipo de labores, productos o servicios. Digamos a vía de ejemplo, que los trabajadores de la energía, del acueducto y del aseo de Bogotá presentarán un pliego de peticiones unificado.

• **Pliego de peticiones regional:** Es aquel en que intervienen las organizaciones sindicales para presentar sus reclamaciones a los empleadores de una determinada sección del país.

• **Pliego de peticiones por industria:** Es aquel que puede ser presentado y discutido a nivel local, regional o nacional, en una determinada industria específica. Este tipo de pliego de peticiones se practica en un gran número de países, especialmente en aquellos con avanzado desarrollo industrial y sindical. Es el sistema de negociación por industrias el que indudablemente permite la aplicación de sanas políticas de salarios y de precios, también a nivel nacional. Es, por lo tanto, un poco más complejo pero el más recomendable. También, en algunos países se suscriben convenios colectivos nacionales entre empleadores, federaciones y confederaciones de trabajadores sobre aspectos específicos tales como: salarios, normas de trabajo y algunas prestaciones extralegales.

• **Pliego de peticiones multinacional:** Es aquel cuyos principios ya están siendo sentados entre poderosos sindicatos e importantes empresas que tienen actividades en diferentes partes del mundo. Sabemos ya que existen ejemplos de este tipo de negociaciones, especialmente en la industria del automóvil y en la de la electrónica.

Todo lo anterior nos demuestra que con los avances tecnológicos y científicos, el mundo conocido hasta hace pocos años, ya es una pequeña aldea, máxime si se tiene en cuenta que los empleadores y los gobiernos perfeccionan cada día sus métodos y sistemas de relación, y que los asalariados somos parte del complejo engranaje de la sociedad. Corresponde, pues, al movimiento sindical actualizar y modernizar sus sistemas de negociación colectiva, para llegar a armonizar en forma ascendente los salarios, por ejemplo con los de trabajadores de otros países.

Diferentes tipos de convenios: Independientemente del contrato individual entre el trabajador y el empleador, que es la base de la relación entre el capital y el trabajo, existen también diferentes tipos de convenios colectivos, sobre los cuales nos detendremos brevemente así:

- **La convención colectiva de trabajo:** Está definida en el artículo 467 de la ley laboral colombiana como el acto que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones de los mismos, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán durante su vigencia. No puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa, y en sus estipulaciones, que deben ser claras y precisas, se indicarán los acuerdos, la fecha en que empieza a regir, la revisión de salarios o los aumentos automáticos si los hay, y en general todo aquello que contribuya a fortalecer las relaciones entre las partes. También se estipula en los artículos siguientes del Código Laboral, la forma como debe celebrarse; la aplicabilidad a los socios o a terceros, o por regiones económicas; y otras normas no menos importantes.

- **Los pactos colectivos:** Están definidos por el artículo 481 del Código Sustantivo de Trabajo colombiano, como el acto que se celebra entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Contra los pactos colectivos, luchó el movimiento sindical por cuanto empleadores habilidosos los utilizaban para dividir el sindicato o para mantener o entronizar sistemas paternalistas. Los pactos colectivos ya no se pueden suscribir donde exista sindicato.

- **Los contratos sindicales:** Están definidos por el artículo 482 de la ley laboral colombiana, como el acuerdo escrito que celebra uno o varios sindicatos de trabajadores, con uno o varios empleadores. Sin embargo, la duración, la revisión y la extinción del contrato sindical, se rigen por las normas del contrato individual del trabajo. Este tipo de contratación colectiva coloca en cierto modo al sindicato como empleador, por cuanto debe responder ante sus afiliados por el pago de salarios, seguro social y las prestaciones que ellos acuerden en asamblea general. Algunos sindicatos de estibadores de Turbo y del río Magdalena tienen suscrito este tipo de contrato con los Ferrocarriles, empresas navieras o con aquellas que producen cemento y cervezas entre otras.

Etapas de la negociación colectiva: Todas las etapas que

señalamos a continuación, son de vital importancia para la negociación colectiva. Cada uno de estos pasos debe estudiarse como parte de la estrategia que puede ser preparada de antemano, independientemente de que los directores del sindicato y los socios del mismo, con la asesoría de la federación y confederación reconozcan que se debe estar alerta en la adopción de medidas para contrarrestar actitudes de la empresa que no pudieron ser previstas.

Preparar. Se debe preparar y hacer participar democráticamente en forma activa a los afiliados, haciéndoles ver que es en su propio interés que el sindicato trabaja en forma permanente. Será práctico que se los cite por grupos o por secciones para concientizarlos sobre el papel que deben desempeñar como parte importante del sindicato en los pasos siguientes de las negociaciones.

- **Analizar experiencias:** En breves charlas con dirigentes estructurados se deben analizar experiencias de negociaciones anteriores, o las ocurridas en otros sindicatos.
- **Situación económica:** Al mismo tiempo se analizará la situación económica de la empresa, sus planes de expansión, su organización interna — Microeconomía —, y de la industria y del país — Macroeconomía —, según sean las características, la producción y el tamaño de la empresa.
- **Unidad y disciplina:** Se insistirá en que los socios y la Junta Directiva deben ser un equipo compacto y disciplinado, consciente cada cual del papel que debe desempeñar en la Asamblea o cuando se le asignen comisiones.
- **El clima:** Se tiene que analizar igualmente el "Clima", tanto de las relaciones del sindicato con la empresa como su relación con la economía conociendo las tendencias en lo social, tanto en la industria como en el país.
- **Estadísticas e informes:** Hay un gran número de publicaciones y revistas de entidades oficiales, de asociaciones industriales, de sindicatos y fuentes especializadas, que el sindicato debe recopilar y analizar. Por ejemplo: para los últimos años, la variación porcentual acumulada del índice nacional de costo de vida, para periodos de 12 meses, ha sido según el DANE, la siguiente a 31 de diciembre:

COSTO DE VIDA EN COLOMBIA

Año	Empleados	Obreros
1962	6.8	6.1
1964	9.3	8.5
1966	13.3	12.7
1968	6.7	6.4
1970	7.2	6.3
1972	14.1	14.0
1974	25.2	26.9
1976	26.2	27.9
1978	19.7	17.8
1980	24.5	26.5
1982	24.4	23.9
1984	18.26	18.29
1985	21.78	22.72

Siempre habrá compañeros capaces a quienes puede encargárseles el estudio de estas publicaciones y de la información que den los mismos socios, para formarse un juicio acertado de lo que se deba hacer.

- **Convención colectiva vigente:** Se debe evaluar. Esta labor puede llevarse a cabo por una comisión, por la junta directiva o en reuniones con grupos de socios para examinar detenidamente aquellas cláusulas que se consideren ambiguas, o las que hayan dado lugar a falsas interpretaciones. Será de provecho que los socios participen activamente hasta donde ello sea posible, en la corrección de las fallas o en la formulación de nuevas peticiones.
- **Afiliados y fondos sindicales:** Contar con la mayoría de los trabajadores afiliados al sindicato y con fondos lo más alto posible, son otros factores que se deben tomar en cuenta como medio de asegurar el éxito de la negociación colectiva que se avecina. Ya los socios de los sindicatos saben que sin dinero en la tesorería no habrá éxito en la negociación. Saben, también, que con varios meses de anticipación se debe fortalecer el fondo de solidaridad, para que, llegado el caso de un conflicto, se cuente con recursos propios que permitan al sindicato y a sus afiliados atender sus necesidades, independientemente de la ayuda que pueda recibirse de la federación, de la confederación o de los organismos sindicales internacionales especializados.

— **Solidaridad:** Preparar la solidaridad intersindical y la opinión pública, también es importante. Por esta razón se deben mantener cordiales y fraternales relaciones con las organizaciones sindicales, informándoles periódicamente de sus logros y aspiraciones. Esta solidaridad, como es natural, debe ser recíproca.

Opinión pública: Igual cosa debe hacerse con la opinión pública. No debe olvidarse que unas peticiones, por justas que sean, caerán antipáticas ante la opinión pública si no se las presenta en forma objetiva, o si afectan servicios esenciales como el transporte, la distribución de alimentos, la atención asistencial y hospitalaria, y los servicios de aseo, agua, energía eléctrica o teléfonos. La opinión pública cuenta y pesa. Por eso mismo debe recordar que el sindicato es una fuerza de equilibrio económico y social que busca la igualdad con fraternidad, para beneficio de toda la humanidad y no de un solo sector en particular. La preparación de la opinión pública incluye a los medios de comunicación social como la prensa, la radio y la T.V., a los cuales es necesario buscar acceso para presentar con claridad, el porqué y el cómo de las aspiraciones de los trabajadores. En otras palabras, cada petición, cada propuesta, deben tener una respuesta y una solución acertada.

— **Negociadores:** Por lo demás, aun cuando es potestativo de la asamblea general la designación de los negociadores, del mediador y del árbitro, será preferible que aquellas personas que vayan a desempeñar esas funciones, participen, hasta donde es posible, en el proceso de preparación y estudio de todos los factores que influyen en la negociación colectiva. Hay países en los que los negociadores y sus asesores son personas especializadas. En nuestro medio, con muy contadas excepciones, hemos llegado a ese grado de madurez. Con mayor razón se debe hacer esfuerzos por preparar a los negociadores haciéndoles participar en simulacros, en charlas, en conferencias y en seminarios, en los que se estudie la cuestión económica, social y laboral para que no lleguen a la mesa de negociaciones a improvisar. No se puede echar a pique aprendiendo, pues los trabajadores no tienen por qué ser víctimas de la improvisación y de la ineficacia de sus dirigentes. Preparar, como se ve, es el primer paso, pero uno de los más importantes.

Elaborar. Podríamos decir que elaborar es la segunda etapa de la preparación para la negociación colectiva. En esta parte es esencial estudiar no solamente las modificaciones y los cambios, o las materias nuevas que respondan a una necesidad de los trabajadores y que signifiquen beneficios positivos para ellos y sus familiares. Se harán estudios comparativos de salarios y condiciones de trabajo, acudiendo a lo que sobre estas materias esté pactado en empresas similares. Será de utilidad que se eche mano de los cuadros que en materia de salarios y prestaciones extralegales tenga preparados la Federación o Confederación.

En este campo Fetramecol celebra balances comparativos en materia de negociaciones colectivas y seminarios en los que se han adoptado las siguientes recomendaciones:

- Que los sindicatos traten de que las negociaciones colectivas no coincidan con épocas de Navidad o vacaciones colectivas. Preferencialmente deben presentarse los pliegos entre febrero y agosto de cada año.
- Coordinar con la Federación las fechas de vencimiento de las convenciones colectivas y la presentación de nuevos pliegos para unificar esas fechas.
- Coordinar con la Federación la elaboración de los pliegos de peticiones.
- Recopilar información, ordenarla e intercambiarla con la Federación para que sea conocida por los demás sindicatos.
- Apoyar plenamente a la Federación y a la Confederación en su lucha por obtener reformas que modernicen la estructura sindical y la legislación laboral.
- Continuar fortaleciendo los Fondos Comunes de los sindicatos y el Fondo de Solidaridad.
- Dar en las asambleas la más amplia información a los socios del sindicato sobre la política y los éxitos tanto de la Federación como de los sindicatos.
- Dar participación activa a los socios en la elaboración del pliego, oyéndolos y concientizándolos sobre la importancia de esas peticiones y del sindicato.
- Preparar a los negociadores.
- Continuar luchando por aumentar los salarios mínimos convencionales.
- Incluir en los pliegos el reconocimiento de los fueros sindica-

- les, de la convención colectiva que se suscribe y del sindicato de industria para acelerar la fusión de los sindicatos de base.
- Insistir en peticiones tales como: vivienda, educación y salud, mediante auxilios que serán administrados por el sindicato.
 - Recomendamos no insistir en aumentar los auxilios de matrimonio, maternidad y defunción.
 - Pedir jornada semanal de 40 horas con pago de 56.
 - Insistir en obtener primas extralegales de vacaciones, Navidad y antigüedad, en dinero computable a las prestaciones sociales.
 - Insistir en obtener donde no se ha logrado, un seguro de vida para el trabajador, adicional al de ley.
 - Insistir en eliminar topes de subsidio familiar y de transporte y lograr representación en las Cajas de Compensación Familiar.
 - Insistir en la eliminación de los contratos a término fijo o por incremento de producción y que se suscriban contratos a término indefinido.
 - Insistir en pactar en convención colectiva, que la empresa no pondrá en práctica ningún sistema de ingeniería industrial, en ninguna de sus modalidades, sin un previo y amplio acuerdo con el sindicato, si estos sistemas afectan en cualquier grado o desmejoran la salud, los salarios o las condiciones de trabajo de los trabajadores. Los sindicatos deben asesorarse de expertos, de la Federación o de la FITIM, para la atención de estos problemas.
 - Insistir en los pliegos de peticiones en que la empresa cumpla estrictamente con todas las disposiciones laborales actualmente vigentes, o con las que se dictaren en el futuro, en caso de que sean más favorables a los trabajadores.
 - Insistir en los pliegos de peticiones para que sean retirados de las hojas de vida de los trabajadores y queden sin ningún valor, las sanciones o memorándums que éstos tengan.

Todo intercambio de información permite, además, el estudio de la relación de salarios con el costo de vida, lo que debe cotejarse tomando en cuenta la productividad de la empresa. Los resultados de todos estos estudios darán la pauta para hallar el justo término entre lo que el sindicato puede reclamar para sus miembros y lo que la empresa se halla en condiciones de conceder. No será difícil obtener un cuadro o nómina de salarios de la respectiva empresa, lo que comparado con la cantidad

de artículos producidos que se entregan a depósitos y luego al mercado, servirá para establecer también la relación entre salarios, productividad, precios y utilidades de la empresa.

Los miembros de la Comisión de Reclamos también aportarán valiosa información para la elaboración del pliego de peticiones. Ellos están en estrecho y permanente contacto con los afiliados y saben de sus problemas y de la forma de solucionarlos. Toda esta información y recomendaciones permitirán que se sienten las bases para la elaboración de un pliego de peticiones bien estructurado. Se programará por capítulos con los respectivos parágrafos aclaratorios, haciendo una evaluación de su costo en las diferentes materias, para que los negociadores sepan con exactitud cuánto valen las peticiones. En otras palabras, en el pliego de peticiones se deben incluir todas aquellas cláusulas que traigan efectivo y real beneficio a los trabajadores.

Aprobación y presentación: Elaborado el proyecto de pliego de peticiones, incluyendo en él las cláusulas de las convenciones anteriores que benefician a los trabajadores, será sometido al estudio y consideración de la asamblea general. Hay sindicatos que acostumbran uno o más debates para la aprobación del pliego de peticiones, pero esto no es completamente indispensable máxime si se trata de un pliego de peticiones a cuya asamblea deben asistir delegados de diferentes regiones del país y cuyo costo seguramente es elevado. Aprobado el pliego de peticiones por la Asamblea, ya no se le pueden introducir modificaciones. En esa asamblea se deben elegir los negociadores y el asesor y, si las condiciones lo exigen, debe designarse también el mediador. Si se actúa con plenas facultades también será conveniente informar a la asamblea, o por lo menos a la junta directiva del sindicato. Partimos de la base, desde luego, de que los miembros de la comisión negociadora son personas experimentadas y de absoluta confianza, lo que le imprime un mayor carácter de seriedad a las negociaciones. Si existe convención colectiva vigente, será necesario "denunciarla", de acuerdo con lo establecido en el artículo 479 de la ley laboral colombiana.

Discutir. Arreglo Directo: Presentado el pliego e iniciadas las conversaciones de arreglo directo, a partir de este momento y hasta que se suscriba y radique en el Ministerio de Trabajo, la nueva convención colectiva o el laudo arbitral, según el caso, deben seguirse estrictamente cada uno de los pasos estipulados

en la ley. Será conveniente que se establezca un calendario para seguir cada una de las etapas legales. Esto es, la denuncia, la presentación, la iniciación de las conversaciones, las actas, el arreglo directo, la mediación, la huelga y el arbitramento. Los negociadores del sindicato deben actuar en equipo, reconociendo que se les ha asignado una gran responsabilidad, pues han de actuar no en su nombre sino en el de los trabajadores. Deberán obtener alguna información acerca de las personas que representarán a la empresa, su vida personal, su familia, sus entretenimientos, etc., para ayudar en un determinado momento a limar asperezas y crear mejor ambiente entre los representantes sindicales y de la empresa.

El lugar en que se efectúen las conversaciones también tiene su importancia. Debe evitar la comisión negociadora del sindicato que se la sitúe donde haya motivos de distracción, o que por efectos de luz o ventilación y temperatura, puedan sentirse incómodos.

Antes de cada reunión con los representantes de la empresa es conveniente que se analice la estrategia a seguir, proveyéndose, además, de cuantas copias sean necesarias de la convención anterior, del pliego de peticiones, o de cualquier otro tipo de documentos o información que sean necesarios en la mesa de negociaciones.

Cada miembro de la comisión negociadora tiene una misión específica que cumplir. Si son tres y el asesor, uno de ellos servirá de portavoz, otro tomará notas y el tercero será alguien que presione la negociación, en tanto que el asesor, por sus conocimientos y experiencias intervendrá para presentar fórmulas. Mantener la calma y a un alto nivel la discusión también será de utilidad, evitando que se desvíe la discusión a temas distintos del que se esté tratando, a menos que sea conveniente cortar una discusión acalorada en un determinado momento. Si son presentadas fórmulas o surgen dudas que puedan comprometer en grado sumo la posición del sindicato, será preferible pedir un receso y analizar la situación. En este mismo sentido es de utilidad que las reuniones no se prolonguen demasiado, pues la fatiga no es buena amiga de una sana negociación. Es conveniente, también, que al término de cada reunión, los negociadores del sindicato analicen los resultados que se produjeron, criticándose con ánimo constructivo. Seguramente convenga que haya rotación en el papel asignado a los negociadores, según lo indiquen las circunstancias.

El negociador debe mantener un criterio abierto y dispuesto a negociar. Se debe ser intransigente, pero sólo cuando se puede demostrar que se tiene la razón. No olvide que las relaciones entre el sindicato y la empresa no terminan en la mesa de negociaciones y que se debe tener el suficiente valor para decir sí, o para decir no y sostenerlo, con el fin de imprimirle seriedad a las conversaciones.

No existen normas fijas sobre qué puntos del pliego de peticiones deban discutirse primero. Sin embargo será preferible que se resuelvan aquellos que resulten sencillos de decidir. Así se proseguirá en escala ascendente. Tienen que evitarse los discursos largos o la monotonía. Si algún tema o punto resulta difícil de solucionar, propóngase su discusión para otra reunión y continúese con otro que seguramente permita acuerdo. Si surge alguna diferencia entre los negociadores, también será recomendable que se pida un receso para hacer las aclaraciones del caso. Escuche con atención para que a usted también lo oigan cuando le toque el turno de hablar. No interrumpa a cada momento. Saber escuchar es tan importante como saber hablar a tiempo y con palabras precisas y claras. Si se gana algún punto pase de inmediato a otro. La comisión negociadora debe decidir si conviene o no que después de cada reunión se informe a los trabajadores. No olvide que esto puede resultar contraproducente máxime si se informa sobre algo que no haya quedado escrito como acuerdo de las partes, puesto que en la reunión siguiente puede surgir la conveniencia de cambiar una parte o la totalidad de algún acuerdo que parecía definitivo.

El sindicato podrá obligar a negociar, no sólo porque el artículo 433 del Código Sustantivo de Trabajo señala sanciones a la empresa, sino porque, y esto es más importante, previó y consiguió que los factores enunciados en el proceso de preparación estén de parte del sindicato.

Si se logran acuerdos definitivos se suscribirá la convención colectiva. De lo contrario se levantará el "acta de rompimiento", vencidos los términos legales, y se pasará a la etapa llamada de mediación.

La mediación: El o los mediadores, como lo estipula la ley, tienen como misión acercar a las partes, proponiendo fórmulas sobre aquellos puntos del pliego de peticiones que no fueron resueltos en la etapa de arreglo directo. Los mediadores podrán asesorarse y pedir información de los miembros de la comisión negociadora. Si se lograre un acuerdo, aceptado por las partes,

se suscribirá la convención colectiva. De lo contrario se levantará el "acta de rompimiento" de la etapa de mediación, tal como lo ordena la ley.

La huelga: Luego se procederá en asamblea general, mediante votación secreta, en papeleta escrita y en presencia de un funcionario del Ministerio de Trabajo, a decidir si el conflicto pasa a la etapa de huelga o a la de arbitramento. Si por mayoría de votos se opta por la huelga, la asamblea designará el respectivo comité, el que generalmente lo integra la junta directiva del sindicato. En este caso se debe tener especial cuidado en la llamada etapa de pre-huelga, haciendo que se sienta la presencia activa de la solidaridad intersindical. La huelga se iniciará dentro de los términos legales, en el momento en que se considere más oportuno, o sea en la llamada "hora cero". A la huelga se llega en casos extremos, cuando el clima o las relaciones laborales con la empresa no son las más sanas y no son satisfechas justas aspiraciones de los trabajadores.

El arbitramento: Al arbitramento se llega también por mandato de la asamblea general, o porque efectuada la huelga se venció el término previsto por la ley. En todo caso no podrán ser mediadores ni árbitros aquellas personas que hayan intervenido en arreglo directo o en la mediación, si se trata de arbitrar. La experiencia nos enseña que es preferible hacer esfuerzos por llegar a acuerdos en la etapa de arreglo directo, pues en la mediación o en el periodo de huelga, o en la etapa de arbitramento voluntario u obligatorio, ya existe otro clima y la legislación laboral actual desfavorece a los trabajadores. Sin embargo, y como solución temporal, el ingenio de los dirigentes sindicales ha utilizado el llamado "plan tortuga" y los paros escalonados, pero esta es un arma de doble filo que requiere extremo cuidado al utilizarla.

Acordar: Los negociadores y el asesor deben recordar siempre que no deben firmar convención colectiva mientras no obtengan la aprobación mayoritaria, tanto de la Junta Directiva como de los trabajadores reunidos en asamblea general, o de sus delegados. Es la forma democrática, seria y honesta de actuar, todo lo cual preservará y fortalecerá la unidad del sindicato.

Acordar los términos de la convención colectiva con una redacción clara, comprensible y precisa, es tan importante como todos los pasos anteriores. La negociación colectiva es un acto de buena fe. Como tal se redactará procurando que no se

presten sus cláusulas a falsas o dobles interpretaciones. Su texto debe ser conocido por los trabajadores imprimiéndolo a mimeógrafo o en pequeños folletos para que cada miembro del sindicato se entere del resultado de las conversaciones. Radicarla en el Ministerio de Trabajo en los términos que ordena la ley, también es importante para que entre en plena vigencia.

Cumplir. A las partes, empresa y sindicato, conviene y tienen la obligación de cumplir con todas las estipulaciones de la convención. Si después de suscrita surgiere alguna diferencia en la interpretación, se aplicará el espíritu de lo acordado buscando siempre la equidad y la justicia.

Hacer cumplir. Finalmente queda al sindicato la obligación de hacer cumplir la convención colectiva en los términos pactados. A partir de este momento se debe iniciar nuevamente el proceso de preparación para la nueva negociación.

IX Estudio de tiempos

Ahora analicemos un tema que ha adquirido una gran importancia, como que se trata de sistemas que tienden a aumentar las utilidades de las empresas, con el mínimo de beneficios para los trabajadores en la inmensa mayoría de los casos. Al efecto, dividiremos nuestro trabajo en tres partes, para lo cual hemos tomado un gran porcentaje del material educativo que sobre estos temas han preparado la FITIM y la OIT. Nos referiremos en especial al Estudio de Tiempos, Incentivos y Evaluación de Tareas. Por su estudio se comprenderá que el sindicalismo moderno tiene una compleja responsabilidad para la correcta defensa de los intereses de los trabajadores. Se llegará a la conclusión, además, al final del estudio de este tema, de que es preciso especializar la labor de los miembros de las directivas sindicales a nivel de base, y delimitar con mayor precisión el papel de las Federaciones y Confederaciones en materias que requieren conocimientos técnicos.

Como introducción al tema diremos algunas palabras.

Qué es la Ingeniería Industrial: En varios países de América Latina, muchas empresas metalúrgicas (y algunos otros tipos de fábricas) están empeñados en introducir sistemas generales de administración de la producción, bajo el título de "Ingeniería Industrial" o "Ingeniería Standard".

El servicio o departamento de ese nombre, generalmente se encarga de elaborar y de poner en marcha los mencionados sistemas de estudio de tiempos, incentivos y evaluación de tareas. Igualmente puede ocuparse de las normas de producción, del control de calidad, de programas de simplificación del trabajo y hasta de la seguridad industrial. La mayor parte de esa

enumeración de responsabilidades, se relaciona directamente con el tema de esta publicación.

El título de Ingeniería Industrial (en algunos países, como Colombia, se utiliza más el de Ingeniería Standard) viene adoptándose en medios patronales con más éxito que el título anterior de "Administración (o Dirección) Científica", pero la nueva etiqueta encubre el mismo contenido.

Qué es estudio de tiempos: El estudio de tiempos como método específico para medir el trabajo debe su desarrollo original al señor Frederick W. Taylor, que los ingenieros industriales suelen llamar "el padre de la dirección científica de las empresas". Elaboró su sistema en los años de la década de 1880, cuando trabajaba como capataz en una pequeña empresa siderúrgica.

El joven Taylor se mostró insatisfecho con el ritmo de trabajo de los obreros y, particularmente, de los que cargaban el hierro de primera fundición. A través de un estudio de tiempos decidió que los trabajadores deberían aumentar mucho su velocidad y un poco sus salarios. Como no había sindicato, eso ocurrió. Se aumentó la producción 280% y los salarios 61%.

Taylor comentó el éxito de su experimento, dando su opinión reaccionaria sobre los trabajadores al afirmar:

"Uno de los primeros requisitos para un hombre que va a manejar el hierro de primera fundición como trabajo normal, es que sea tan estúpido y flemático que más bien parezca tener un cerebro de asno que de cualquier otro tipo".

El estudio de tiempos se supone que debería ser un método mediante el cual se determina el tiempo que se concede a un trabajador para realizar un trabajo definido, sujeto a un método específico y bajo condiciones prescritas.

Los estudios se llevan a cabo, generalmente, por llamados "analistas de tiempos y métodos", que utilizan un reloj para registrar el tiempo en que un trabajo determinado se realiza. Este tiempo está, por lo tanto, sujeto a factores tales como retrasos, fatiga, necesidades personales y factores de incentivo. El resultado se llama con frecuencia "norma". La norma de trabajo o de tiempo puede expresarse en términos de unidades por hora, horas-tipo por 100 unidades o el tiempo por unidad. Si existe un plan de incentivo, la norma puede también expresarse en términos monetarios tales como un peso por pieza producida.

Pasos usuales en el desarrollo de un estudio de tiempos:

Paso 1. Anotar las condiciones. Teniendo en la mano su cronómetro y su block de formularios, el analista de tiempos debe anotar todas las condiciones y circunstancias de su estudio. Estas deben incluir una descripción de la pieza que se hace, el material que se utiliza, las máquinas y todas las herramientas usadas, el procedimiento que se emplea en la tarea, las tolerancias requeridas, el tipo y grado de control ejercido, la manera de traer el material al puesto de trabajo y de llevar el producto acabado.

También debería incluir (pero muchas veces los olvida) la hora en la cual se hace el estudio, cuánto tiempo ha transcurrido desde el último periodo de descanso del trabajador, condiciones de luz, ruido, temperatura, etc.

Los representantes sindicales y los trabajadores cuyo trabajo se estudia, deben insistir en que se anoten con exactitud esas condiciones, particularmente si se desea contar con algunas aceptaciones por parte del sindicato, de los resultados del estudio. En todos los casos se deben verificar todas las condiciones anotadas.

Paso 2. Hacer una lista de los "elementos de trabajo". El analista de tiempos debería formular una lista de los grupos de movimientos necesarios para la producción de una pieza. La combinación de esos elementos se llama un "ciclo". Los tiempos requeridos para realizar cada elementos son anotados para dar el total necesario para completar un ciclo. Muchas veces se dividen los elementos de una manera que se pueda distinguir el trabajo hecho por la máquina cuya velocidad está regulada, y el trabajo hecho por el trabajador.

El "tiempo controlado por la máquina" aun cuando no requiere esfuerzo físico, sí requiere atención sensorial, responsabilidad, fatiga nerviosa, etc., que afectan el ritmo potencial del trabajador en el trabajo total (pueden figurar, tal vez a través de una prima promediada de "asiduidad", para mantener el nivel de ganancias por incentivos).

Es de vital importancia en este momento insistir en una definición muy clara de los elementos "no cíclicos" o intermitentes. Estos incluyen generalmente los trabajos preparatorios, arreglo de buriles, pulir o cambiar herramientas, etc.

Como parte de esta etapa, el analista de tiempo debe indicar cómo define el "punto de separación" (terminación de un elemento e iniciación de otro). Si no se describe con precisión cada elemento y punto de separación, sus cifras carecerán de significado, puesto que nadie sabe lo que pensó medir.

Paso 3. El cronometraje. El analista empieza a tomar el tiempo elemento por elemento. Hay dos maneras de hacerlo: un método se llama "continuo" y el otro se llama "vuelta a cero".

El método continuo consiste en poner en marcha el cronómetro al principiar el trabajo y dejarlo en marcha hasta que termina todo el estudio. Al terminar cada elemento el analista anota la hora sin parar el reloj por ningún motivo (si hay una operación ajena al trabajo la anota como tal, pero no debe parar el reloj). Durante todo el estudio, se supone que el analista anota el tiempo de todo lo que ocurre, incluso movimientos o elementos no previstos, así como todo tipo de interrupción.

Con el sistema de vuelta a cero, se pone en marcha el cronómetro al principiar el primer elemento y se para al terminarlo, para ponerlo en seguida en marcha de nuevo y anotar el tiempo. Se sigue así para cada elemento. Los sindicatos suelen rechazar este segundo método por varias razones, principalmente por ser fuente de errores con pérdida de tiempo acreditada al trabajador durante el parar y poner en marcha el cronómetro, así como la facilidad con la cual se puede olvidar o eliminar elementos que el analista juzgue ajenos al trabajo.

Paso 4. Decidir cuándo terminar. El periodo de tiempo y el número de veces o de ciclos completos incluidos en el estudio son muy importantes. Teóricamente, el analista de tiempos debe tomar el tiempo de bastantes ciclos para incluir todas las circunstancias que puedan afrontar los trabajadores en la realización de sus tareas.

Hay un método que usan los estadísticos para verificar aproximadamente si se han estudiado bastantes ciclos para dar una buena idea de la exactitud de las cifras. Este método es el de la utilización de una gráfica de frecuencia.

Se hace esa gráfica muy sencillamente, poniendo en el lado izquierdo los números que indican la cantidad de veces que se puede haber obtenido cada resultado de tiempo para un ciclo o elemento, empezando abajo con el No. 1 y poniendo en el lado inferior de la gráfica, los números que indican toda la gama de resultados, desde el más bajo (a la izquierda) hasta el más alto (a la derecha). Normalmente la distribución debe hacerse en forma de campana, si se ha estudiado el trabajo un número razonable de veces. La cumbre de la campana representará el tiempo que ocurrió con más frecuencia.

Este proceso se repite con cada elemento para asegurarse de que todos tienen la distribución en forma de campana y que

tenemos una indicación razonable del tiempo del operario. Si la distribución en lugar de hacer una campana, sesga de manera oblicua, sea a la derecha o a la izquierda, tenemos una serie de tiempos que es o insuficientemente representativa o sin precisión.

Paso 5. El factor de "valorización" o "nivelación". Ahora viene una parte sumamente crítica del método. El analista de tiempos decide hasta qué punto —a su juicio— el obrero observado ha trabajado "a un ritmo normal". El analista cree o pretende tener en su cerebro una imagen de un obrero trabajando a un ritmo "normal", y pretende poder observar a un hombre haciendo una tarea, quizá por la primera vez, y determinar no sólo si el ritmo es normal, sino también qué porcentaje exacto de normalidad tiene. Dirá que el trabajador está trabajando a 92, 93 ó 93.5% de lo normal, y como esta cifra determinará la fijación de la norma, a base de su sencilla opinión, quitará al trabajador 6.5, 7 u 8% de su salario. La justicia nos obliga a decir que a veces ocurre que el analista reconoce que un obrero está trabajando más rápido que lo normal y hasta le da más de 100%.

Ciertos analistas, en lugar de utilizar un porcentaje para su factor de valorización, usan una cifra basada en 60. Eso es un resto de una parte del viejo sistema Bedaux de aceleración forzada, que usa 60 puntos, que representan 60 "minutos standard" en la hora. La mayoría de los sindicatos rechazan esa base de 60, porque se presta demasiado a considerar la hora de trabajo como 60 minutos, en lugar de tomar en cuenta dentro de cada hora ciertos periodos de descanso, etc.

Bajo cualquier sistema el analista de tiempos puede calcular su factor tomando como base: el periodo total estudiado, cada elemento durante todo el periodo, o cada elemento cada vez que éste sea realizado.

El analista de tiempos puede anotar su opinión del ritmo del obrero mientras lo está observando, o puede esperar hasta regresar a su oficina, donde tiene la oportunidad de arreglar esta cifra para darle al estudio de tiempos cualquier resultado deseado por él mismo o por la gerencia.

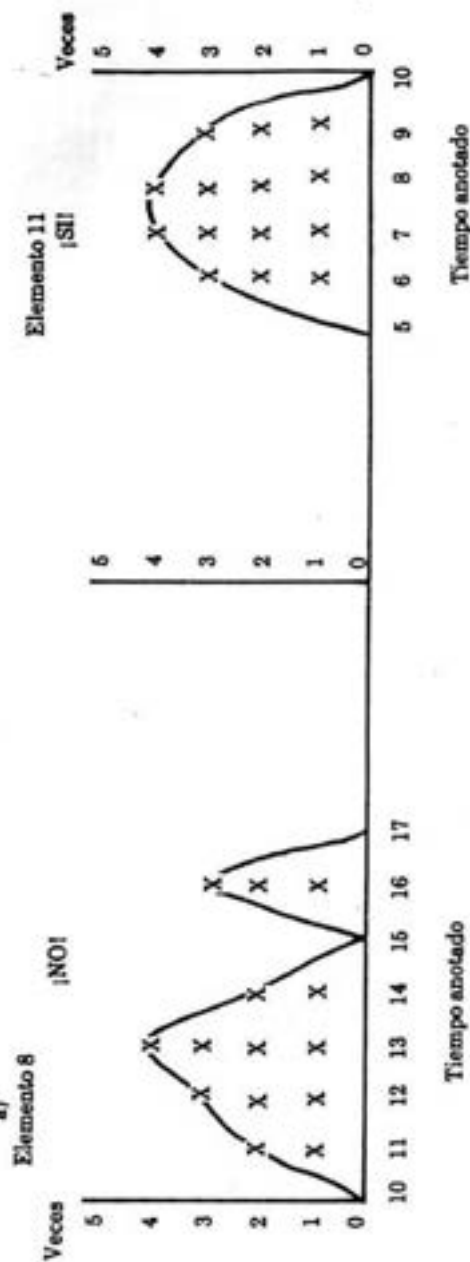
Paso 6. Eliminaciones. Después de haber determinado los tiempos por cada realización de cada elemento, el analista de tiempos decide si va a incluir todos los tiempos tomados, o si hay algunos que debieran eliminarse. Aun cuando los analistas dan varias razones para justificar la eliminación de tiempos ele-

GRAFICA DE FRECUENCIA

Tiempos menos aproximados

Tiempos más aproximados

a)



mentales, generalmente los eliminan porque el obrero ocupa más tiempo del que el analista creía apropiado. Los sindicatos, generalmente, combaten las eliminaciones. Se insiste en todo caso que si hay eliminación, por cualquier razón, el analista tiene que dejar el tiempo tomado en evidencia, con la anotación de la eliminación y el porqué de ella, para que alguien que verifique ulteriormente, pueda descifrar la razón con conocimiento de las condiciones. Este punto subraya la importancia de haber anotado entre las condiciones el método preciso de hacer el trabajo. Quiere decir que la eliminación de un tiempo por un elemento, donde el operario no ha hecho todo el trabajo normalmente forma parte del elemento, puede explicarse. También puede explicarse la eliminación de un tiempo por un elemento donde el operario efectuó innecesariamente trabajo que no debería hacer como parte de ese elemento. (Queda la obligación de demostrar que se hizo un trabajo innecesario).

Paso 7. Determinación del tiempo representativo. Habiendo decidido qué tiempos de elementos quiere utilizar, el analista empieza a calcular el "tiempo representativo" por pieza. Puede utilizar varios métodos. Por ejemplo puede calcular un tiempo representativo por cada elemento y después añadir los diferentes tiempos representativos por elemento, para llegar a un total representativo por pieza, o puede dejar fuera de consideración a los elementos, para utilizar únicamente los "tiempos por ciclo", es decir, el tiempo total para producir cada pieza durante el período del estudio, y llegar de esa manera a una cifra representativa entre los varios tiempos totales.

En este último caso, es particularmente importante poner cuidado con las eliminaciones, porque ocurre en ocasiones que se baja el promedio total de tiempos por ciclo, eliminando el ciclo entero en el cual, tal vez sólo uno o unos elementos eran tan extraordinarios que se pudiera justificar su eliminación.

Usan también métodos para llegar a un tiempo representativo para un elemento o para un ciclo total. Pongamos por ejemplo un estudio en el cual el obrero haya fabricado la misma pieza nueve veces y que dio los siguientes tiempos por un determinado elemento: 0.07, 0.08, 0.08, 0.09, 0.10, 0.11, 0.12.

Muchos analistas de tiempos usan un "promedio sencillo". Por este método se anotan los tiempos (a excepción de las eliminaciones, si las hay) y se divide el total por el número de tiempos utilizados. Eso daría un tiempo representativo de 0.092.

Algunos analistas usan el llamado "modo" o "mayoría relativa", es decir, que escogen el tiempo que ocurre con más frecuencia. Por este método, se escogería el tiempo de 0.08.

Hay otros analistas que prefieren el "mediano", que se define como el valor donde hay tantos tiempos mayores como menores. En el ejemplo citado la cifra sería 0.09, porque hay 4 tiempos menores y 4 tiempos mayores.

Cabe mencionar que ocurre que analistas usan un "tiempo seleccionado", que escogen arbitrariamente como el tiempo más representativo a su juicio.

Paso 8. Aplicación del factor de valoración o nivelación. Aun cuando el analista ya tiene el tiempo representativo de una pieza, generalmente quiere ajustar ese tiempo al factor valoración que decidió aplicar.

Multiplicando el tiempo representativo por el porcentaje de valoración, hace bajar o subir el tiempo de acuerdo con su propio juicio o criterio sobre el ritmo o la velocidad del trabajador, para lograr una cifra llamada "normal".

De nuevo hay la posibilidad de usar factores de valoración diferentes por cada elemento para añadir los "tiempos normalizados" después, o de aplicar un factor de valoración para toda la tarea "normalizando" así el tiempo representativo por pieza. El hecho es que por los dos métodos el analista puede llegar a dos resultados diferentes, puesto que sólo por una coincidencia astronómica un factor de evaluación para el tiempo de toda la operación puede ser exactamente igual al promedio (ponderado según la tarea de cada elemento) de todos los diferentes porcentajes de valoración asignados a cada elemento. Cabe añadir aquí que gracias a las diferentes cifras de valoración, a los diferentes métodos de calcular los promedios y a las eliminaciones, el analista de tiempos puede lograr resultados bastante diferentes, partiendo de cifras de tiempos exactamente idénticas.

Paso 9. Suplementos o incrementos de tiempo. La decisión sobre el tiempo asignado para necesidades personales, fatiga, interrupciones y retrasos inevitables, puede ser fijada arbitrariamente por el analista de tiempos o por la gerencia de la empresa, o puede estar sujeta a la negociación entre el sindicato y la empresa. En todo caso, mientras los analistas prefieren calcular el tiempo de suplemento como un porcentaje del tiempo normalizado por pieza, los sindicatos prefieren considerar ese tiempo como tiempo no productivo, a ser reducido de cada hora. Los resultados son diferentes. Veamos: si el tiempo normaliza-

do por una pieza es 0.37 minutos y el suplemento es de 15%, éste añade 0.056, para dar un tiempo total de 0.426. Por este método se deberán producir 140.85 piezas por hora.

Aceptando que la cifra de 15% de suplemento es justa para un determinado trabajo, en una determinada empresa, eso quiere decir que 15% de cada hora es no productivo, o sea 9 minutos de cada hora, quedando 51 minutos productivos en la hora. Cuando se dividen por 0.37 minutos por pieza se ve que la norma sería 137.84 piezas por hora.

Los tipos principales de suplemento de tiempo son:

a) Descanso para proporcionar al trabajador la oportunidad de recuperarse de los efectos fisiológicos del gasto de energía inherente a la ejecución de un trabajo especificado en condiciones determinadas, y para atender a sus necesidades personales.

Especial atención debe darse a la necesidad del descanso más grande ocasionada por el calor o la humedad, tal como existe en muchas plantas siderúrgicas y en fundiciones o, como existe en general, debido a condiciones climáticas, en varias partes de América Latina. Otros puntos que no deben olvidarse son la fatiga física y nerviosa, que vienen de manejar objetos pesados o un gran número de objetos ligeros pero delicados; del cuidado de procesos, o de una máquina complicada o frágil, o de un gran número de máquinas (especialmente si afecta los ojos o los nervios); de los efectos de una posición anormal de trabajo, del ruido y hasta de la monotonía y del tedio.

b) Suplementos por características del proceso para compensar la inactividad forzosa (y por consiguiente, la merma de ingresos) del operario, debida a la naturaleza misma del proceso o de la operación que ejecuta. Eso ocurre, naturalmente, durante periodos cuando la máquina trabaja a una velocidad que el trabajador no puede regular. Ocurre también, cuando el operario forma parte de un grupo que elabora varias partes de una misma pieza, donde es imposible nivelar las tareas de cada uno, de suerte que algunos permanecen forzosamente inactivos durante algunos periodos. Aquí entran también todos los varios tipos de retrasos inevitables, que no deben servir para multar o disminuir los ingresos de un trabajador cuyo ritmo de incentivo está a la disposición de la empresa. Citamos el comentario adicional publicado en un libro de la Oficina Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas ("Introducción al estudio del trabajo", pág. 265), para dar una idea de una opinión sin prejuicios de una autoridad internacional:

“La práctica que recomendamos a nuestros lectores para casos claros, es la que utilizan muchas compañías británicas y especialistas en materia de dirección de empresas. Consiste en valorar el tiempo de inactividad por causas imputables a la máquina con arreglo al rendimiento del operario promedio que actúa en jornada completa en trabajo manual. Para ello será probablemente necesario concertar con el sindicato o con los representantes de los trabajadores del taller o de la fábrica una cifra por encima de la normal (100 por ciento) para todas las operaciones que necesitan un suplemento por interrupción del trabajo. Suele concederse una valoración máxima del 135 por ciento, que será proporcional al nivel del rendimiento previsto en el taller o en la fábrica”.

Hay otros tipos de momentos que se pueden considerar forzosamente no productivos. Entre ellos están la necesidad de esperar material, la reparación de una máquina, tiempo para control o inspección, tiempo para cargar o descargar la máquina, reparación de las instalaciones, la maquinaria o el lugar de trabajo, limpieza de las máquinas o de las instalaciones, colocación, conservación o cambio de herramientas, etc. Esos tiempos generalmente son considerados elementos no cíclicos de la misma tarea. Si acaso no se les incluye antes —en el Paso 2—, deben estar cubiertos en este paso.

Paso 10. Fijando la norma. Como fue indicado en la primera parte del paso 9, se puede hacerlo de las dos maneras mencionadas. La adición de un porcentaje de suplemento al tiempo normalizado por pieza, da lo que se llama el “tiempo concedido” o “permitido” por pieza; dividiendo 60 minutos por ese tiempo, se tiene el número de piezas calculadas como norma por hora. Por el sistema más justo se divide el número de minutos productivos en la hora (60 menos los suplementos) por el tiempo normalizado por pieza para establecer la norma.

Nota sobre los movimientos muy cortos: En general los sindicalistas tienen reservas muy serias sobre la posibilidad de tomar con cualquier pretensión de precisión, tiempos muy cortos. Por ejemplo, cualquier tiempo menor al de 0.1 minutos (0.000167 horas) es muy dudoso, y aun tiempos menores a los de 0.02 minutos (0.00033 horas) son poco precisos por lo regular.

Sin embargo, cabe mencionar el esfuerzo hecho por los especialistas de Estudio de Movimientos (y particularmente su iniciador Frank Gilbreth), para fijar tiempos para operaciones

muy rápidas y repetidas, tales como empacar bielas, etc., Gilbreth formuló una serie de 17 movimientos fundamentales (transportar, agarrar, tener, dejar de tener, etc.) que componen cada tarea de ese tipo. El mismo les dio el nombre de "therblig" ("Gilbreth" al revés). Ya han sido criticados y también modificados —la Asociación Norteamericana de Ingenieros Mecánicos sugiere 18—, pero de todas maneras su uso hasta ahora ha quedado muy limitado. Generalmente sus movimientos son tan rápidos que su cronometraje requiere el uso de películas de las operaciones repetidas, con proyección muy lenta. Donde esta técnica tiene una resonancia es en los Sistemas de Tiempos Predeterminados.

El método más usual es el de observar cuántas veces se puede realizar la determinada operación repetida en 1, 5 ó 10 minutos, o en 1 hora, o cuánto tiempo se requiere para realizarla 100 veces.

Crítica del estudio de tiempos: Del campo entero de lo que se llama "Ingeniería Industrial" el estudio de tiempos es el área en la cual se centran la mayor parte de las desconfianzas y sospechas de la clase obrera. Desde que en la década de 1880 a 1890, se introdujo el uso del reloj registrador de estudio de tiempos, la mayoría de los sindicatos se opusieron. La desconfianza de los trabajadores se deriva de sus propias experiencias prácticas con el estudio de tiempos. Los problemas se presentan, tanto debido a los defectos inherentes al mismo proceso de estudio de tiempos como a la aplicación de la técnica en la industria.

El estudio de tiempos se presenta a menudo como "científico". Pero el estudio de tiempos produce resultados que no son más que juicios. Estos resultados no son, ni pueden ser, científicos ni exactos; en el mejor de los casos representan tan solo aproximaciones, y en el peor de los casos no son más que conjeturas insensatas.

Tratamientos sindicales del estudio de tiempos: Debido a que la mayoría de los estudios de tiempos se toman de un trabajador o de un pequeño grupo de trabajadores, es frecuente que se expresen desacuerdos en relación a éstos, en forma de quejas sobre normas de trabajos específicos presentadas a través del sindicato local.

Basándose en sus propias experiencias, los sindicatos han ideado diversos tratamientos del estudio de tiempos, los que se pueden dividir en cuatro categorías:

1. Algunos sindicatos impiden enteramente el uso del estudio de tiempos.
2. Algunos sindicatos permiten al empleador el uso de cualquier método que él desee para fijar normas de trabajo, pero el sindicato se reserva el derecho de negociar sobre los resultados.
3. Algunos sindicatos participan directamente con el empleador en la realización de estudios de tiempos y en la fijación de normas.
4. La mayoría de los sindicatos permiten al empleador que aplique estudios de tiempos, pero insiste en negociar, tanto sobre los métodos usados como sobre sus aplicaciones.

Derecho a la información del estudio de tiempos: Los sindicatos que tienen que aceptar el estudio de tiempos, deben estar seguros de que se les proporcione una información completa en cuanto a la manera en que la empresa aplica dicha práctica. Esta información no debe incluir tan solo los resultados del estudio de tiempos, es decir, las normas de trabajo individuales, sino también el plan que la compañía tenga en uso y los procedimientos exactos que se siguieron. Es evidente que esta información es esencial para la contratación colectiva. Sin esta información un sindicato no estaría en posición de procesar en forma sensata las quejas ni de discutir las cláusulas contractuales pertinentes.

Con el fin de asegurar la disponibilidad inmediata de la información sobre el estudio de tiempos sin vacilaciones ni limitaciones, muchos sindicatos insisten en una cláusula contractual como la siguiente:

“La empresa proporcionará al sindicato una copia del plan del estudio de tiempos que está utilizando actualmente. Proporcionará al sindicato, para fines de inspección, cualquiera o todos los informes pertenecientes al estudio de tiempos y a la fijación de normas de producción, incluyendo las hojas originales de observaciones de estudio de tiempos. A solicitud de cualquier delegado o directivo sindical, la empresa proporcionará copias sobre la información antes mencionada, incluyendo copias de estudios de tiempos”.

Exactitud del estudio de tiempos: “Nosotros no negociamos sobre las normas”, es una aseveración que frecuentemen-

te emite el empleador cuando debe enfrentarse a quejas sindicales sobre estudios de tiempos.

El empleador arguye que el estudio de tiempos produce hechos y que "por supuesto los hechos no están sujetos a negociación o compromiso".

Si el estudio de tiempos efectivamente dio por resultado "hechos", entonces la posición del empleador sería sólida y justa y el sindicato tan solo podría negociar sobre si debería o no aplicar el estudio de tiempos en la planta.

Pero éste no es el caso. Cuando mucho las normas resultantes del estudio de tiempos son aproximaciones, y éstas involucran un juicio considerable de parte del analista de tiempos en cada fase del proceso.

El registro físico del tiempo involucra un juicio mínimo de todos y, aun en este caso, puede esperarse un 10% de error, que es aceptado por expertos en estudios de tiempos.

Entre algunos de los hechos variables que afectan en forma significativa los resultados del estudio de tiempos, tenemos los siguientes:

1. La selección del trabajador que se va a estudiar.
2. Las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo durante el estudio de tiempos.
3. La manera en la cual la operación se divide en fases o elementos.
4. El método utilizado en la lectura del reloj registrador.
5. La duración del estudio de tiempos.
6. La valoración de la ejecución del trabajador.
7. El suplemento de tiempo otorgado para necesidades personales, fatiga y retrasos.
8. El método con que dichos suplementos de tiempo se aplican.
9. El método para computar la norma de trabajo en la información del estudio.

Inexactitudes del proceso de "valoración": Una vez que el analista de tiempos ha completado el trabajo de registrar el tiempo con el reloj, ha obtenido una cifra que representa el tiempo que en término medio, utilizó el trabajador en particular, que estuvo bajo su observación, para ejecutar su trabajo.

Este tiempo podría únicamente utilizarse para fijar una norma, si el trabajador al cual se aplicó el estudio de tiempos puede considerarse como un trabajador "capacitado" y "pro-

medio", que ejecuta su trabajo a un "ritmo normal" y que demuestra un grado "normal" de habilidad.

Si el trabajador observado no reúne estas especificaciones, entonces el tiempo observado debería ajustarse de tal manera que coincida con el tiempo "normal". Este procedimiento de ajuste se llama a menudo "valoración" o "nivelación", pero algunas veces es llamado "emparejar" o "normalizar".

"La normalización" es la fase del procedimiento del estudio de tiempos que implica más juicio personal o conjeturas.

La "valoración" ha sido definida como el proceso en el cual el analista de tiempos compara la ejecución verdadera que él observa, con un concepto o idea de lo que sería una ejecución normal del trabajo. Este concepto de "normal" debe, por su naturaleza, existir sólo en la mente del analista.

Durante el proceso de "valoración" el analista de tiempos debe realizar dos juicios personales muy precisos. En primer lugar, formular en su mente el concepto de lo que debe ser una ejecución normal en el trabajo que está bajo estudio y, en segundo lugar, comparar numéricamente la ejecución observada con su concepción mental de una ejecución normal.

La naturaleza misma de la valoración se presta a abusos. Al manipular este factor de valoración, es fácil que el analista de tiempos reporte prácticamente cualquier resultado que él quiera.

De hecho, como es conocido de muchos sindicalistas, el factor de valoración se presta a menudo para que el analista de tiempos determine una norma antes de que haya sido tomado el estudio de tiempos. En otras palabras, el estudio de tiempos se usa con frecuencia para "probar" a los trabajadores que una carga de trabajo o norma fijada por la compañía "es justa".

Los analistas de tiempos "ajustan" los resultados. Por ejemplo, una empresa puede decidir sin medida de ninguna clase, que un cierto artículo deberá ser producido a razón de 60 piezas por hora o una pieza por minuto. Su analista de tiempos estudia el trabajo y encuentra que el tiempo medio que necesitó el obrero para hacer una pieza fue de $1\frac{1}{4}$ minutos. Esto significa que tan solo 48 piezas podrán ser producidas en una hora. Obviamente esto resulta muy inferior al objetivo del patrono de lograr 60 piezas por hora.

Así el analista de tiempos simplemente decide que el obrero estaba trabajando en forma inferior a la "normal" durante el estudio de tiempos y que un obrero "normal" hubiera trabajado más rápido. El analista de tiempos entonces ajusta sus resul-

tados: reduce $1\frac{1}{4}$ minutos que necesitó el obrero "lento" al 20 por ciento — para acercarse a la norma que la empresa quería, de una pieza por minuto ó 60 piezas por hora —.

Resulta prácticamente imposible a un sindicato probar esta clase de engaño deliberado, ya que el obrero "normal" es solamente una ficción en la imaginación del analista de tiempos.

Así, es fácil ver que algunos analistas de tiempos sin escrúpulos pueden con toda facilidad manipular sus estudios de tiempos.

Pero la situación, desgraciadamente, no mejora mucho aun cuando el patrono y sus analistas del tiempo traten de ser completamente honrados y objetivos.

Estimaciones de los analistas de tiempos: La mayoría de los analistas de tiempos arguye que ellos pueden juzgar el ritmo del trabajo dentro de un cinco por ciento y, han declarado aun, que con experiencia, esto puede reducirse a un error promedio del dos por ciento. Pero se ha demostrado que estas declaraciones de precisión son falsas, mediante estudios realizados por investigadores universitarios y grupos empresariales, encaminados a determinar la habilidad de los analistas de tiempo para valorar el trabajo.

Estos estudios demuestran que los analistas de tiempos han emitido juicios errados en más de la mitad de sus estimaciones, que son de más del 10%. No son en ningún modo raros "errores" hasta del 40%, entre analistas de tiempos "capacitados" y experimentados. Específicamente, la Sociedad para la Promoción de la Gerencia, la más grande organización nacional de ingenieros industriales y supervisores en los Estados Unidos, ha llevado a cabo recientemente, uno de los estudios de valoración más extensivos que jamás se haya realizado.

El estudio utilizó películas de trabajadores realizando una variedad de operaciones industriales. Los analistas de tiempos estimaron ritmos diferentes en estas operaciones. (De la rectificación de este film, fue posible obtener medidas exactas de variaciones en el ritmo de trabajo).

Los sindicalistas no se sorprendieron ante los resultados publicados de este estudio.

Se probó, por ejemplo, que de 599 analistas de tiempos:

1. El error medio al estimar variaciones en el ritmo de trabajo era de 10.57 por ciento.
2. El 59 por ciento de los analistas de tiempos tuvo errores

medios mayores al 10 por ciento. El 41 por ciento tuvo menos del 10 por ciento, y menos del 12 por ciento tuvieron menores del 5 por ciento. Los errores de un analista ascendieron a un 22 por ciento.

Los estudios de tiempos son juicios aproximados: Algunas empresas han admitido que son de esperarse variaciones extensas e inconsistencias como las citadas anteriormente —pero no de parte de analistas de tiempos que sean competentes.

El estudio mencionado dio contestación también a esta observación.

Probó que una amplia experiencia o que la cantidad de tiempo dedicado al estudio de tiempos no tiene relación alguna con la exactitud. De hecho, el error medio de aquellos con más de 15 años de experiencia, fue superior al de aquellos con 6 meses de experiencia.

El estudio citado, al igual que muchos otros, prueba en forma concluyente que los resultados de los estudios de tiempos son simples aproximaciones que no pueden considerarse como hechos. Reflejan sencillamente el juicio individual de los analistas de tiempos. En lo que se refiere a valoración, la opinión de los trabajadores es exactamente tan válida como la de los analistas de tiempos. De hecho, los resultados de los experimentos de la Universidad de Purdue, indica que la gente que está realizando un trabajo, está capacitada para juzgar las variaciones en el ritmo de trabajo con más exactitud que los encargados de estudios de tiempos que observan el mismo trabajo.

Incidentalmente, al examinar a cientos de analistas de tiempos, para ese estudio, se decidió no utilizar los datos alrededor de 700 de ellos —aproximadamente el 40 por ciento de todos los analistas de tiempos examinados—. En efecto, se decidió que no estaban lo suficientemente capacitados para tomar estudios de tiempos y fijar normas de trabajo.

Puede derivarse de estos estudios una conclusión obvia. Los sindicalistas no pueden aceptar el estudio de tiempos sin preguntas. Cada aspecto del procedimiento del estudio de tiempos debe estar sujeto a la revisión del sindicato a través de la contratación colectiva y de procesos adecuados de quejas o reclamaciones.

El estudio de tiempos se ha convertido en un problema principal en las relaciones obrero-empresariales. Los sindicatos se han dado cuenta de que los problemas en la solución de que-

jas han aumentado grandemente en las plantas en donde existe el estudio de tiempos. No solamente hay más quejas, sino que una cantidad mayor de tiempo debe dedicarse a la investigación y proceso de las quejas presentadas en el renglón de estudio de tiempos. Un sindicato local informó recientemente que durante los primeros cinco meses de este año llevó 254 quejas hasta la última fase del procedimiento de quejas. Es ésta la fase en la cual el comité sindical de quejas se reúne con el superintendente de la planta. De estas 254 quejas, 221, o sea el 87%, fueron casos de estudio de tiempos.

De estadísticas de la Asociación Americana de Arbitraje se desprende que esta situación no es un caso único. En 1954 el estudio de tiempos y evaluación de trabajos fue responsable del 19.1 por ciento de los casos manejados por la AAA. En 1956, esta cifra creció en un 23%.

La revista *Time* en un artículo del año 1957 declaró que: "En los últimos seis años más del 25% de todas las horas-hombre perdidas debido a paros, fueron causadas directamente por argumentos sobre la medida del trabajo realizado por los trabajadores".

Tratamiento sindical a las quejas por estudio de tiempos: Las quejas por estudio de tiempos deberían recibir el mismo tratamiento que cualquier otro reclamo. El factor más importante es el de obtención de datos.

Aun cuando es conveniente algún conocimiento sobre estudio de tiempos, no es necesario que el delegado sindical o cualquier otro representante sindical sea un analista de tiempos para que pueda procesar una queja de esta naturaleza.

El representante sindical deberá:

1. Obtener una copia del récord de la empresa sobre la operación en conflicto.
2. Estar seguro de que el récord de condiciones de trabajo y descripciones de tareas esté completo. Si éste está incompleto en cualquiera de estos aspectos, será imposible reproducir el trabajo tal como se llevó a cabo cuando el estudio de tiempos fue realizado y la hoja de estudio de tiempos de la compañía no puede ser verificada. Esto por sí solo es un motivo suficiente para rechazar el estudio realizado.
3. Si la hoja de estudio de tiempos contiene información suficiente en cuanto a la manera y a las condiciones en que el trabajo se realizó cuando se efectuó el estudio de tiempos,

entonces se hace necesario determinar si en el presente, el trabajo está siendo realizado exactamente en la misma manera.

Verificar si ha habido algún cambio en las máquinas, los materiales, las herramientas, el equipo, tolerancias, disposición del trabajo, etc. Cualquier cambio debe revisarse para ver si afecta la capacidad del obrero para producir en la misma medida que en la alcanzada durante el estudio de tiempos.

4. Generalmente el ciclo completo de operación o trabajo se divide, por propósitos de medida de tiempo, en partes llamadas elementos.

Deberán verificarse las divisiones en elementos del trabajo en la hoja de estudio de tiempos. Ver que el punto inicial y final de cada elemento esté definido claramente. Si no lo está, todo intento de medir los elementos y de darles un valor de tiempo fue puro trabajo de adivinación.

5. Verificar las descripciones de cada elemento para ver si coinciden con lo que en el presente se le pide al obrero que haga. Todo cambio elimina el valor del estudio original.
6. Asegurarse que todo lo que se le pide al obrero que haga como parte del trabajo, ha sido especificado y señalado con el tiempo tomado, en la hoja de estudio de tiempos. Tenga cuidado con las tareas que no son parte de cada ciclo. Tales cosas como búsqueda o espera de material, ajuste de máquinas, cambio de herramientas y lectura de heliografías, son ejemplos de casos que frecuentemente se pasan por alto.
7. Verifíquese si existe alguna "eliminación". Una investigación de estudio de tiempos está basada en diversos tiempos diferentes del mismo trabajo. El analista de tiempos puede descartar algunos de sus tiempos por considerarlos "anormales". Si el analista de tiempos ha descartado algunos de sus tiempos anotados, deberá así mismo especificar las razones que tuvo para hacerlo. Esto capacita al sindicato a determinar inteligentemente si la eliminación es válida. El hecho de que un tiempo en particular sea mayor o menor que otros tiempos anotados para el mismo elemento, no es una razón suficiente para descartarlo.
8. Determinar si el estudio de tiempos fue lo suficientemente largo para reflejar de una manera exacta todas las variaciones y condiciones que el obrero puede encontrar durante su

trabajo. ¿Fue éste un ejemplo apropiado del trabajo completo? Si no es así, el estudio de tiempos debe rechazarse ya que sus resultados no tienen significación.

9. Ver que se utilizó simplemente el promedio y no la mediana, modo, o cualquier otro ardid aritmético en el cálculo de tiempos elementales. El promedio es el único medio apropiado para propósitos de estudio de tiempos.
10. Verifique el factor de valoración en la hoja de estudio de tiempos. Trate de averiguar si el analista de tiempos reportó su factor de valoración antes de salir del trabajo o después de haber hecho el cómputo de los tiempos observados. Pregunte al obrero en quien los tiempos fueron estudiados, si a su juicio el factor de valoración es apropiado. Observe al trabajador a quien se tomó el tiempo, trabajando al ritmo que él considere apropiado y después al ritmo que requiere trabajarse para producir la carga de trabajo que la empresa desea. Los juicios del trabajador y del delegado sindical son tan válidos como el del analista de tiempos.
11. Asegúrese que el suplemento de tiempo para necesidades personales, fatiga y retrasos, ha sido concedido en forma suficiente.
12. Y finalmente verifíquese toda la aritmética que haya, en el caso de que hubiere errores.

Una nota final: La mayoría de los delegados sindicales han pensado que no es conveniente tomar estudios de tiempos adicionales por sí mismos con el propósito de verificar datos, a menos que se trate de un último recurso. Es más efectivo demostrar los errores en el estudio del empleador, que tratar de probar que un nuevo estudio de tiempo sindical es justo.

Un estudio de tiempo tomado aun por un sindicato, sigue siendo solamente el resultado de un juicio. Aun cuando se utilicen métodos apropiados, éstos tienden simplemente a reducir las inconsistencias del estudio de tiempos y no a eliminarlas.

Técnicas de negociación sobre normas de producción: Las técnicas de negociación colectiva en las disputas sobre normas de producción variarán de acuerdo con la política del sindicato involucrado. El representante del sindicato debe tener flexibilidad para usar su propio criterio, de acuerdo con esa política, en cuanto a la técnica que mejor concuerde con el problema específico. La mayor parte de los contratos estipulan que la em-

presa establecerá las normas, pero a la vez esos mismos contratos estipulan que éstas serán justas y equitativas, tanto para el trabajador como para la empresa. Si a criterio del trabajador la norma no concuerda con esta disposición contractual, se procede a la presentación de un reclamo. En tal caso la empresa tiene la obligación de probar que las disposiciones del contrato han sido cumplidas y que la técnica usada es una que se presta a una norma justa y equitativa. Basado en toda la información suministrada por la empresa, el representante del sindicato determinará si la técnica usada se presta a una norma justa y equitativa. Para lograr tal objetivo, es necesario tomar los siguientes pasos:

Examine cuidadosamente el registro detallado del analista de la empresa al estudiar el puesto. Si el registro no contiene suficiente información de modo que el trabajo pueda ser reproducido exactamente tal y como fue cuando se hizo el estudio de tiempos, tanto en las condiciones físicas de trabajo como las condiciones generales, no hay forma de comprobar si las condiciones de trabajo son iguales a las que existían cuando el estudio de tiempos se hizo. Si éste es el caso, la empresa debe ser informada de que por esta sola razón, su estudio de tiempos es inútil.

Si el registro detallado del analista contiene suficiente información, compárelo punto por punto con los métodos y condiciones bajo los cuales el trabajo está siendo ejecutado en la fecha de la disputa. Averigüe si el trabajo está siendo ejecutado exactamente en la misma forma que cuando se hizo el estudio de tiempos. Los siguientes puntos deberán ser cotejados:

¿Se emplea el mismo material?

¿Se coloca el material en el mismo sitio?

¿Se acarrea el material al lugar de trabajo en la misma forma?

¿Se mueve el material del lugar de trabajo del mismo modo?

¿Opera la maquinaria exactamente en la misma forma?

¿Se usan las mismas herramientas y accesorios?

¿Son los movimientos básicos del trabajador los mismos?

Anote cuidadosamente cualquier diferencia entre los detalles del trabajo y tal como fue ejecutado para el estudio de tiempos y cómo está siendo ejecutado en la fecha de la disputa. Estas diferencias pueden requerir más tiempo para el trabajo. Si es así, deberán ser usadas en las negociaciones con la empresa para obtener más tiempo.

Uno de los frecuentes errores del estudio de tiempos se produce cuando un trabajo no se realiza exactamente bajo las mismas condiciones y circunstancias a aquellas vigentes cuando se hizo el estudio de tiempos. Además, es posible que el registro el analista sobre el puesto en disputa esté incompleto o sea inexacto. En ambos casos no hay forma de hacer la comprobación antes mencionada. Sin embargo, un registro incompleto o inexacto, anularía el caso de la empresa y apoyaría la posición del sindicato de que la norma de producción en disputa es errónea. Revise cuidadosamente todos los elementos de trabajo detallados en el registro del analista para asegurarse de que cada uno es continuación lógica del siguiente y que el principio y el final de cada elemento de trabajo han sido cuidadosamente definidos. Cuando el principio y el final de cada elemento de trabajo no están claramente determinados, cualquier intento para establecer un valor de tiempo para su ejecución no es más que una conjetura.

Compare la descripción del analista de cada elemento de trabajo con los movimientos que el trabajador realmente hace. Asegúrese de que ningún elemento ha sido olvidado. Cuando algún movimiento que está siendo ejecutado no está registrado en la descomposición de elementos, entonces ese movimiento debería ser suspendido o debería ser incluido en la descomposición de elementos, asignándosele tiempo adicional.

Si el estudio de tiempos fue hecho mediante el reloj de retroceso, no hay forma de comprobar si el estudio de tiempos incluye todo el tiempo que fue empleado por el trabajador al desempeñar su labor. Uno puede estar seguro, sin embargo, de que con el método de lecturas del reloj de retroceso, al analista le fue imposible registrar todo el tiempo que fue empleado para accionar el reloj al final de cada elemento de trabajo, de manera que éste necesitará más tiempo de lo que muestra su registro del estudio de tiempos.

Asegúrese de comprobar las cifras mediante las cuales el analista determinó el tiempo requerido para cada elemento de trabajo, tomado de las sucesivas lecturas del reloj. Averigüe exactamente cuánto tiempo duró el estudio de tiempos y a qué hora del día se hizo. Luego, hágase estas preguntas:

¿Fue el tiempo lo suficientemente prolongado para incluir todo lo que afrontará el trabajador en el desempeño de su tarea?

¿Fue el estudio de tiempos un ejemplo exacto de un día la-

borable o fue hecho durante una parte del día cuando el trabajador estaba más descansado y dispuesto a trabajar a un ritmo más acelerado de lo que estaría más tarde?

¿Se deberá requerir a la empresa que pruebe por medio de muestreo y sentido común que la muestra que tiene es la apropiada?

Averigüe qué factor de nivelación aplicó el analista al tiempo que actualmente toma el trabajador que él estudió.

Averigüe cuándo registró el analista su factor de nivelación. Este debería haber sido registrado antes de que el analista terminara su tarea. Compare el factor de nivelación con lo que el trabajador considera el ritmo normal. Esto puede lograrse observando la labor del trabajador en un ritmo que él considera normal para el trabajo y luego comparando la cantidad que él puede producir en un tiempo dado con la norma de producción de la empresa por el mismo lapso de tiempo. De esta manera usted puede juzgar por sí mismo qué tan errado está el analista de la empresa. Su criterio y el del trabajador con respecto al ritmo normal de trabajo son tan válidos como el del analista. Como en otras dudas que surgen acerca del estudio de tiempos, el criterio combinado de todas las personas involucradas en una disputa producirá un resultado mucho más equitativo que el que está basado únicamente en el criterio del analista de la empresa.

Averigüe si el analista usó los elementos de valor de tiempo que él midió. Si descartó alguno, asegúrese de que hay una explicación clara en el registro acerca de la causa por la cual no se usó. Si él quitó cualquier valor de tiempo sólo porque lo consideró anormal, o por aplicar una fórmula matemática, es seguro que los tiempos representativos a los que finalmente llegó no son más que simples suposiciones. Si se dan razones específicas para quitar cualquier valor, decida si éstas son válidas. Asegúrese de que las situaciones por las cuales el tiempo fue quitado no incluyen aquellas en las que se pudiera acaecer de nuevo en el trabajo. Variaciones menores en los movimientos usados no son razones válidas para quitar un tiempo, porque éstas ocurren de vez en cuando en cualquier trabajo.

Compruebe los valores del tiempo del elemento representativo para asegurarse de que sólo un promedio simple es usado al calcularlo.

Compruebe que la cifra del porcentaje usado para calcular el tiempo permitido para concesiones de tipo personal y fatiga, da al trabajador el tiempo a que tiene derecho.

Haga una revisión final de las cifras usadas por el analista en todos sus cálculos. El representante del sindicato que revisa cuidadosamente todos los detalles antes mencionados, se encontrará en buena posición para defender al trabajador en las negociaciones con la empresa. La mayor parte de las disputas quedan satisfactoriamente resueltas si los errores y evidencias de malos juicios y frecuentemente mala fe —por parte del analista— son presentadas claramente en las sesiones de negociación colectiva con la empresa. Si la empresa todavía no conviniere en un acuerdo, el representante sindical puede impedir que se haga una revisión independiente del trabajo, para obtener mayor información. Por ejemplo, el sindicato puede encontrar útil el establecer la cantidad de tiempo propiamente perdido en un día debido a retardos en el trabajo y aun puede desear revisar el propio ciclo del tiempo de trabajo. Esta información adicional podrá permitir al sindicato arreglar la disputa a través de negociaciones colectivas.

Informe del grupo de trabajo sobre estudio de tiempos en el Seminario Interamericano sobre Sistemas de Salarios en las Industrias Metalúrgicas: Uno de los temas de más importancia para la capacitación de los sindicalistas activos, especialmente de los que trabajan en las industrias del metal, es el estudio de tiempos, en el campo de lo que se llama Ingeniería Industrial. El estudio de tiempos es el área en que se encuentra la mayor parte de la desconfianza y sospechas de la clase trabajadora, que se derivan de sus propias experiencias.

El Grupo de Trabajo observó que algunos sindicatos impiden el uso del sistema de estudio de tiempos; que otros permiten al patrón el empleo de cualquier método que él desee para fijar normas de trabajo, pero se reservan el derecho de negociar sobre el resultado, y que unos más participan con el patrón en la realización de estudios de tiempo, pero insisten sobre los métodos empleados, así como sobre sus aplicaciones.

Después de una amplia consideración del tema, se concluyó que los estudios de tiempos son impuestos para aumentar la producción y las ganancias de las empresas y no para favorecer a las clases trabajadoras, y se formularon las siguientes recomendaciones en el caso de existir tal sistema:

a) La empresa deberá proporcionar al sindicato una copia del récord que se está utilizando para la toma del tiempo, donde constarán: condiciones de trabajo, información suficiente sobre cambios efectuados en las máquinas, los materiales, herramientas, disposición del trabajo, etc. Verificación de que todos

los elementos que consten en la hoja o récord de la empresa sean tenidos en cuenta para la operación de toma de tiempos. Seguridad de que todos los movimientos que se le exigen al obrero sean anotados en la hoja respectiva.

b) Que la exigencia del sindicato sea encaminada para que la operación de tomar el tiempo para la realización de un trabajo esté dentro de las condiciones físicas y humanas normales al operario, de manera que sean tenidos en cuenta los momentos o las horas en que el trabajador, debido al cansancio u otras circunstancias, pueda sufrir alguna merma en su rendimiento.

c) Exigir como cosa primordial, la presencia del sindicato en las operaciones de "toma de tiempos", descontando que la organización pondrá al efecto la persona más capacitada con que cuenta dentro de sus cuadros.

d) Que los sindicatos, por medio de sus convenciones colectivas de trabajo, hagan constar cláusulas —en los casos de empresas que operan con sistemas de estudios de tiempos— que permitan al sindicato la revisión de todo estudio considerado injusto.

e) Los sindicatos, como organizaciones que actúan en defensa de los trabajadores, dedicarán buena parte de su actividad a la capacitación de sus afiliados en las nuevas tácticas que adoptan los empleadores para intensificar sus ganancias, a saber: estudios de tiempos, evaluación de tareas y planes de incentivos. En este sentido, es tácito conocer que si contamos con los elementos capacitados para contrarrestar la actividad de los patrones, podremos enfrentar la lucha con más posibilidades y estaremos representando y defendiendo en la mejor forma los intereses de la clase trabajadora.

f) Las organizaciones sindicales hacen un llamado a la FITIM, para intensificar las campañas de educación sobre estos puntos, reiterando la realización de estos seminarios, donde participen trabajadores y dirigentes sindicales; distribuyendo folletos ilustrativos que lleguen al trabajador y propiciando una gran campaña internacional con informaciones para defenderse de las nuevas tácticas.

X Planes de incentivos

Naturaleza de los planes de incentivo: Los empresarios establecen planes de incentivo porque ellos esperan encaminarlos hacia ganancias mayores a través de costos reducidos de producción.

Esencialmente estos planes tienen la tendencia de inducir al trabajador a producir más de un "día ordinario de trabajo" prometiéndole una recompensa en efectivo. También estos planes se basan en la creencia de que los trabajadores no producen una "honesta" jornada a no ser que sean "sobornados" con la promesa de dinero "extra". Los empleadores tratan de "vender" estos planes a los trabajadores alegando y haciendo hincapié en que con un sistema de incentivo recibirán salarios más altos de los que obtienen trabajando en sus horas regulares.

En verdad, teóricamente, los obreros pueden obtener mayores ganancias con este nuevo plan, pero los sindicatos encuentran que son más las desventajas que las ventajas para los trabajadores.

Qué son los planes de incentivos: El proceso de fijar primas o tarifas de incentivo puede ser completamente caprichoso. En la casi totalidad de los casos, se fijan las tarifas con base en conceptos ya definidos.

Los factores que sirven para fijar las tarifas están relacionados con dos conceptos: el concepto del salario obrero y el concepto de los costos de la producción. Para este último, se buscan medios o índices apropiados para medir el rendimiento, que incluyen: el rendimiento del material (toneladas o metros de material requeridos para cada tonelada o metro de productos elaborados), productividad del trabajo (toneladas por hora-hombre de trabajo, u horas-hombre de trabajo por cada tonela-

da), rendimiento de la máquina (toneladas por hora-máquina, u horas-máquina por tonelada), utilización de máquina (horas-máquina utilizadas en la producción con relación a horas-máquina que hubieran sido utilizables), etc.

Queda entendido que las tarifas son fijadas con la intención de posibilitar un cierto nivel de ganancias. Ese nivel, sea "normal" o "promedio de incentivo", es el objeto de los estudios y decisiones de los empleadores, tal vez con ayuda de técnicos, o de las dos partes: obrera y empresarial.

Antes de empezar una discusión de la actitud sindical hacia los planes, cabe dar un breve esquema de la forma que toman los más usuales. En varios casos la descripción ha sido tomada de fuentes de la OIT, pero los comentarios son enteramente de nuestra responsabilidad.

El sistema de tarifas uniformes por pieza o al destajo: Es éste el sistema más usual de remuneración de acuerdo con el rendimiento, y fue el primero que se aplicó en la mayor parte de los países, existiendo desde hace mucho tiempo en la industria textil. Sin embargo, la proporcionalidad exacta de este sistema se modifica con frecuencia en un sentido: la tarifa básica por tiempo del trabajador queda garantizada. La modificación está concebida para proteger al obrero contra una retribución demasiado baja, debida a causas ajenas a su voluntad. Este salario garantizado se aplica normalmente en forma tal que las ganancias elevadas durante un período no se usen para compensar las ganancias bajas durante otro.

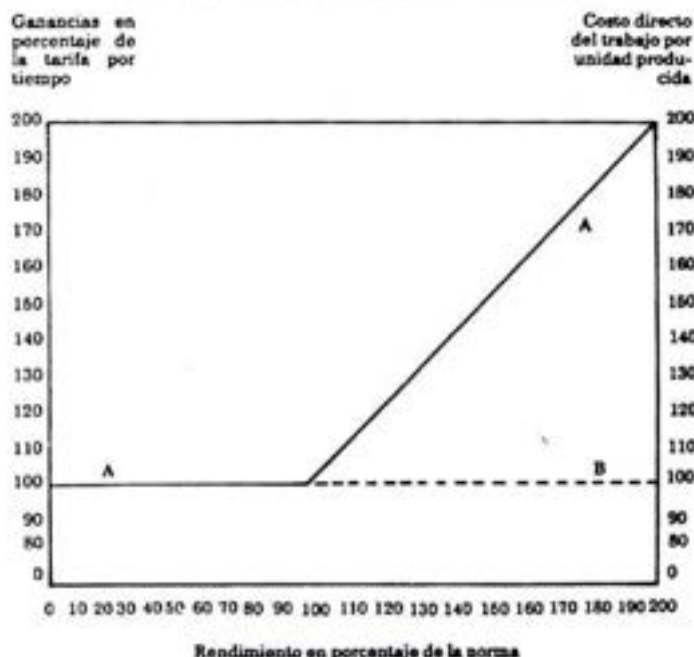
De acuerdo con el sistema de tarifas uniformes por piezas, que puede aplicarse individualmente o a grupos de trabajadores, el trabajador es retribuido de acuerdo con una tasa determinada por unidad de producción, medida por ejemplo en función de toneladas de hierro, número de piezas confeccionadas o cantidad de acero laminado. El costo directo del trabajo por unidad de producción sigue siendo así constante, a medida que el rendimiento sobrepasa la norma, pero el costo total por unidad disminuye, porque los gastos generales fijos y semivariantes por unidad disminuyen también. Esta disminución proviene del hecho de que, a menos que el capital invertido aumente o disminuya, los gastos semivariantes, tales como los de la organización de ventas y los administrativos, siguen siendo iguales para aumentos moderados de la producción.

Con una tarifa básica por tiempo, garantizada, la curva de ganancias por tipos de rendimiento inferiores a la norma es ho-

horizontal hasta llegar a la norma de rendimiento, momento en que se convierte en una recta con una inclinación igual a la unidad. Esto significa que 1% de aumento en el rendimiento da por resultado un 1% de aumento en la retribución. Dado que la retribución es constante hasta que se alcanza el rendimiento fijado, el costo del trabajo por unidad disminuye continuamente hasta alcanzar dicho rendimiento. Para tipos de rendimiento superiores a la norma, el costo del trabajo por unidad sigue siendo constante.

DIAGRAMA

GANANCIAS Y COSTO DIRECTO DEL TRABAJO EN EL SISTEMA DE TARIFAS UNIFORMES POR PIEZAS CON TARIFA GARANTIZADA POR TIEMPO



A: Ganancias.
B: Costo directo del trabajo.

El sistema de la norma horaria: Este sistema, que a veces también se denomina "norma de tiempo" o "trabajo por piezas a la hora", es esencialmente el mismo que el sistema de ta-

rifas uniformes por piezas y se va extendiendo cada día más. Ambos sistemas recompensan a los trabajadores en proporción directa a su rendimiento. En el caso de normas horarias, en lugar de abandonar una cantidad por cada unidad producida, como en el sistema de tarifas uniformes por piezas, se fija una "norma de tiempo" para completar un trabajo determinado y al trabajador se le paga la norma de tiempo a la tasa por tiempo si termina su trabajo en la norma de tiempo o antes. Así, pues, si un obrero termina en ocho horas un trabajo para el que la norma de tiempo es diez horas, sus ganancias por este trabajo representarán su tarifa por horas multiplicada por 10. Por otra parte, si emplea más tiempo que la norma para completar su trabajo y se le ha garantizado su tarifa básica de tiempo, su remuneración se calculará por el tiempo trabajado efectivamente; pero, si no se le ha garantizado una tarifa básica por tiempo, será pagado solamente por la norma de tiempo.

En el caso de un trabajo que sólo necesita parte de una hora para su terminación, como ocurre con frecuencia en el caso de operaciones que se repiten, la norma de tiempo se expresa generalmente como fracción decimal de una hora. Por ejemplo, si la norma de tiempo para producir una unidad es 0.01 hora, lo que equivale a una producción de 100 unidades por hora, y un trabajador produce en realidad 150 unidades en una hora, habrá ganado 1.5 horas, que le serán abonadas a su tasa horaria. Si esta tasa es de 0.96 unidad monetaria, recibirá 1.44 unidades monetarias por su hora de trabajo, en lugar de 0.96 que habría percibido si su rendimiento no hubiera sido superior a la norma.

Sistemas en los que las ganancias del trabajador varían en una proporción mayor que el rendimiento: La característica principal de los sistemas en que las ganancias del trabajador varían en una proporción mayor que su rendimiento consiste en que el trabajador participa también en la economía de gastos generales resultantes de un aumento de la producción ya que, en la mayoría de estos sistemas, el costo directo del trabajo por unidad aumenta para niveles de producción superiores a la norma, que es generalmente bastante elevada. La cuantía de esta participación depende de la magnitud de los aumentos de ganancia pagaderos en diferentes niveles de rendimiento. Si estos aumentos fueran suficientemente elevados y aumentasen progresivamente con el rendimiento, es evidente que los trabajadores podrían percibir toda la economía lograda en los gastos generales. Naturalmente, no es éste el caso cuando el aumento

de las ganancias sigue siendo el mismo para cada aumento sucesivo del rendimiento, es decir, cuando la curva de ganancias es una línea recta. Puesto que los incrementos de ganancias aumenta rápidamente, se puede pensar que un sistema de este tipo sería muy interesante para el trabajador. Lo sería si fuera aplicado sencillamente, a través de un plan de tarifas altas por pieza. Pero en la realidad es muy raro que se aplique un plan tan sencillo. Además los sistemas que parecen incluir algo de este aspecto, generalmente incluyen también normas excesivamente altas. Este último punto, junto con el impulso que se da a los trabajadores para llegar a altas cifras de producción, sirve para alentar el esfuerzo excesivo y dañar la salud de los trabajadores afectados.

Una aplicación poco frecuente de ese tipo de sistema es a través de tarifas altas por pieza. Es decir, ese sistema prevé la recompensa del aumento de esfuerzo de parte del trabajador, dándole por cada aumento de producción de uno por ciento, algo más de uno por ciento (por ejemplo: $1\frac{1}{5}$, $1\frac{1}{4}$, $1\frac{1}{2}$ por ciento) de prima. Tiene la ventaja de hacer participar al trabajador en el ahorro de costos fijos que resulta de su esfuerzo. Su aplicación, usualmente junto con una garantía de la tarifa básica por hora, si está acompañada de normas regulares y no aceleradas injustamente, se limita —por lo general— a empresas cuyos gerentes tienen conceptos bastante avanzados o la necesidad muy urgente de obtener la cooperación obrera para tener un gran aumento de productividad. Otros sistemas semejantes se basan en la hora normal, es decir, en el tiempo concedido para realizar una tarea, con retribución aumentada por cada reducción de tiempo.

El sistema de Taylor de tarifas diferenciales por piezas: Este sistema, inventado por F. W. Taylor en 1880, contiene una tarifa poco elevada por pieza (y sin garantía de la tarifa básica) para rendimientos inferiores a la norma, una tarifa más alta para rendimientos superiores al normal, y una prima importante del 50 por ciento de la tarifa por tiempo cuando se alcanza la norma de rendimiento. Por consiguiente, este sistema sanciona al que trabaja "lentamente", pero recompensa al que da un rendimiento elevado. Sin embargo, cabe subrayar el hecho de que este sistema, y los semejantes, se basan en normas muy altas, lo que les da a menudo un aspecto antisocial. El mismo Taylor calificó su "norma" como: "el rendimiento máximo que un buen trabajador, es decir, un trabajador normal puede dar durante años sin daño a la salud".

El sistema de Grantt por tarea: En el sistema de Grantt se garantiza al trabajador su tarifa básica por tiempo para rendimientos inferiores a la norma. Al alcanzar la tarea o la norma de rendimiento que se fija a un nivel alto, el trabajador recibe una prima del 20 por ciento de su tarifa por tiempo. Si alcanza un rendimiento superior a la tarea, se le abona la tarifa por pieza. Como se ve, los sistemas de Taylor y Grantt se basan en un principio análogo: la recompensa a aquellos trabajadores que alcanzan un alto nivel.

Sistemas colectivos: En algunos casos se pueden aplicar sistemas individuales, dado que, cuando se requieran varios trabajadores para efectuar una sola operación, como ocurre en los hornos eléctricos para la fabricación de acero, resulta evidentemente imposible medir rendimientos individuales. Si se desea introducir un sistema de remuneración por rendimiento para estos trabajadores, es necesario hacerlo sobre base colectiva. Todos los diferentes sistemas individuales pueden aplicarse colectivamente, aunque el sistema de tarifas por piezas es el más corriente.

Las ganancias de cada miembro del grupo se determinan, ante todo, midiendo el volumen producido, que es controlado en el momento en que el equipo lo termina. Se fija, entonces, la ganancia total del grupo y, si todos sus miembros son de igual calificación, la remuneración se divide habitualmente entre ellos por partes iguales. Es frecuente, sin embargo, que los miembros del grupo no posean igual calificación y, en este caso, la ganancia total del grupo puede dividirse entre sus miembros, proporcionalmente a sus tarifas individuales por tiempo, de acuerdo con porcentajes predeterminados, o aun, en algunos casos, entre cierto número de miembros del grupo. Cuando éste está compuesto de algunos trabajadores de notable calificación y de otros sin calificación alguna, o sea simplemente obreros, estos últimos a veces reciben sus tarifas por tiempo, mientras que los calificados se reparten el resto de la ganancia total.

Sistemas colectivos basados en la distribución de partes de la prima según las tarifas individuales, tienden a aumentar las diferencias ya existentes entre los miembros de un grupo. Por eso, ciertos técnicos en la materia, como J. C. Pierre, Bélgica (autos del folleto **Sistemas de salario en la industria**, publicado por la Agencia Europea de la Productividad), prefieren repartir las primas a base del número de horas trabajado por cada integrante del grupo.

Sistemas aplicables a una sección o a la totalidad de una fábrica: Los sistemas de remuneración por rendimiento pueden aplicarse a una sección o a la totalidad de una fábrica. Se diferencian estos sistemas de los aplicables a un grupo de trabajadores en que no entra necesariamente en juego la interdependencia de las operaciones y en que, mientras en los sistemas aplicables a un grupo se mide la cuantía de la producción y la ganancia del grupo se calcula a cortos intervalos, en los sistemas aplicables a una sección o a la totalidad de una fábrica la medida del rendimiento y el cálculo de las primas pueden hacerse a intervalos relativamente largos, que generalmente son de un mes. En algunos casos se fija un número de horas determinado para producir una norma de rendimiento y se abonan primas especiales al lograrse dicho rendimiento; o bien se establece una norma de rendimiento por hora-hombre, para la sección o la fábrica, y se concede una prima proporcionada al rendimiento efectivo por hora-hombre que exceda de la norma. En otros sistemas se conceden primas, de acuerdo con las diferencias en el valor de la producción, calculado al costo de producción, calculado al costo de producción, o las diferencias calculadas por el valor de las ventas. Estas primas se abonan a menudo individualmente, en proporción a las tarifas por tiempo. Esto permite que participen en el beneficio del aumento del rendimiento no sólo de los trabajadores que contribuyen directamente a la producción, sino también los que participan indirectamente.

Debilitamiento del sindicato: Los salarios con incentivos dificultan mucho el papel del sindicato de asegurar salarios más altos. Agregando esto a la fricción existente entre los trabajadores y el desarrollo de conflictos discordantes, puede amenazar la existencia del sindicato. Su capacidad para asegurar protección por medio de contratos en otras áreas, tales como procedimientos de reclamos, antigüedad, vacaciones, etc., puede correr peligro.

También existe una serie de dificultades para proteger adecuadamente a los trabajadores bajo estos sistemas. La naturaleza complicada de muchos sistemas de incentivo en el salario, así como también su dependencia en los estudios del tiempo y otras técnicas, hacen más difícil la tarea de los dirigentes sindicales de enfrentar los problemas cotidianos.

Los representantes del sindicato usualmente tienen que dedicar una desmesurada cantidad de tiempo en los talleres con

sistemas de incentivo, comparado con el tiempo que emplean en los talleres que trabajan con el sistema de salarios por jornada. El resultado es una gran pérdida de tiempo necesario para resolver otros problemas de reclamos, preparación para las negociaciones, organización y otras actividades sindicales.

Protección para los trabajadores que están bajo planes de incentivo: Es imposible establecer un sistema de incentivo que sea "justo" para todos los trabajadores o uno que no cree problemas para los sindicatos. Si un sindicato debe aceptar un plan de incentivo en el salario, debería insistir determinadamente en lograr como mínimo, los siguientes principios y prácticas necesarios para disminuir la arbitrariedad y los abusos en tal plan. El rechazo de una compañía de aceptar y observar estos principios, debe ser tomado en cuenta como una señal de que está tratando de manipular el plan injustamente para obtener ventajas a expensas de los trabajadores.

1. Debe existir la seguridad de salarios mínimos garantizados por hora para los trabajadores con incentivos. Los trabajadores deberán tener la certeza de que obtendrán un salario mínimo razonable sea cual fuere la producción que rindan durante un período determinado. Tal garantía por hora se conoce normalmente como tarifa básica garantizada.

2. Las tarifas básicas sobre las cuales los incentivos son computados deben ser realistas. Con frecuencia los trabajadores y los sindicatos son influenciados por un sentido falso de seguridad ocasionado por períodos de incentivos "altos" en los salarios. Entonces descuidan en insistir en que las tarifas de los salarios básicos sean mantenidas al día. Los empleadores pueden deliberadamente permitir sistemas de incentivo más liberales con el objeto de evitar el alza de las tarifas básicas. Los trabajadores se vuelven más y más dependientes de los salarios con incentivo a la vez que las tarifas básicas se rezagan más y más.

3. Las tarifas básicas con incentivos deberían ser las mismas que las tarifas por hora. Una tarifa básica con incentivo realista es una que por lo menos iguala a la tarifa de salario por hora para trabajadores sin incentivo, en tareas similares en la industria o en la localidad.

4. Para aplicar propiamente un aumento general de salarios a trabajadores con incentivos, estos aumentos deberían ser agregados a las tarifas básicas sobre las cuales los salarios con incentivo son computados. Algunas veces los sindicatos concuerdan en que sean añadidos a las tarifas básicas de trabajado-

res con incentivo, aumentos generales de salario, menores que los provistos por los trabajadores no calificados. Este aumento diferencial se usa para dar el mismo aumento sobre el pago total de ambos grupos. Sin embargo, esto es injusto para los trabajadores con incentivo, ya que ellos tienen que trabajar a un ritmo acelerado para ganar los mismos aumentos que los trabajadores por hora, quienes trabajan sin incentivos. Cuando los aumentos son negociados deberían ser aplicados igualmente a las tarifas básicas con incentivo y a las tarifas básicas por hora con incentivo. Esta es la única manera de asegurar a los trabajadores igual salario por igual trabajo.

Los aumentos generales de salario deberán aplicarse a las tarifas básicas sobre las cuales han sido calculadas las primas de incentivo, y no como bonificaciones. Por ejemplo, imagine que en 1960 un obrero tenía un trabajo con incentivo que tenía una tarifa básica de \$1.00 por hora y una producción normalizada de 100 piezas por hora. Esto significa que recibió un centavo por pieza. Si el trabajador produjo 150 piezas en una hora, podría recibir, al costo de un centavo por pieza, \$1.50 por esa hora.

Hágase cuenta que en el año 1971 los aumentos negociados llegaron a un total de 50 centavos. Aplicados debidamente, es decir, puestos en la tarifa básica, esto podría aumentar la tarifa básica a \$1.50 por hora o a 1 ½ centavos por pieza, por cada pieza que el trabajador produzca.

Sin embargo, muchas compañías se aprovechan de los trabajadores aplicando los aumentos negociados, no a las tarifas básicas, sino como pagos complementarios. Algo así como "bonificaciones".

Bajo el método de "bonificación", cuanto más produce el trabajador, menos salario recibe por pieza. Usando las cifras dadas en el ejemplo anterior y haciendo cuenta que los aumentos generales no han sido añadidos a la tarifa básica sino que han sido pagados como "bonificaciones", un obrero que produce solamente una norma requerida de trabajo, digamos 100 piezas, recibiría \$1.00 por hora, tarifa básica, más los 50 centavos de aumento general "bonificación" por un total de \$1.50 ó 1 ½ centavos por pieza. Si él produce 150 piezas, podría recibir como paga \$1.00 de tarifa básica, más 50 centavos de incentivo, más los 50 centavos "bonificación" o \$2.00; estas ganancias de \$2.00 por las 150 piezas significa solamente 11/3 por pieza (contra los 1 ½ centavos por pieza si los 50 centavos "bonificaciones" estuvieran en la tarifa básica).

Mientras que el obrero aumenta la producción, su paga por pieza disminuye no solamente por las piezas que sobrepasan la producción normal, o por la producción aumentada, sino por cada pieza que produce.

5. Los planes de incentivo deben proveer una oportunidad realista para obtener ganancias por encima de las tarifas por hora. Cualquier sistema de incentivo que no provee una oportunidad efectiva a todos los trabajadores para obtener ganancias extras razonables, es injusto. No debe haber barreras artificiales para las ganancias con incentivo y no debe haber topes en las ganancias.

6. Los pagos de incentivos deberían aumentar por lo menos en proporción directa a la producción. No hay razón, absolutamente, para que los salarios de los trabajadores varíen proporcionalmente menos que su producción. En efecto, ya que se hace más difícil producir unidades extras, y ya que las reducciones de costo son más grandes cuanto más se aumenta la producción, la paga de los trabajadores debería realmente ser aumentada más que la producción.

7. Las ganancias con incentivo no deberían ser "promediadas" con el propósito de reducir las ganancias totales. Las ganancias con incentivo no deberían ser nunca para períodos más largos de un día. Los días de ganancias altas no deberían ser reducidos por días de ganancias pobres. En ningún caso la producción inferior a la normal debería ser usada para igualar la producción superior a la normal.

Cuando los trabajadores laboran normalmente en tareas cortas, sus ganancias deberían ser calculadas por la tarea. Un trabajo con una tarifa razonable no debería ser usado para equilibrar un trabajo con una tarifa "ajustada", esto solamente puede resultar en ganancias reducidas para el trabajador.

Por ejemplo, hágase cuenta que un obrero es asignado durante un día a dos tareas diferentes, ambas con una producción normal de 100 piezas por hora. El trabaja en la tarea A durante 4 horas y produce 600 piezas o sea 150 piezas por hora. Trabajando en la tarea B durante las 4 horas restantes y al mismo ritmo que trabajó en la tarea A, sólo puede producir 320 piezas o sea 80 piezas por hora. En otras palabras, en la tarea A él ha producido a razón de 150% standard, y en la tarea B a razón de 80%, aunque trabajó al mismo ritmo en las dos tareas.

Naturalmente, la falta reside en la norma injusta o "ajustada" de la tarea B. Sería injusto reducir las ganancias incentiva-

das de este trabajador en la tarea A al computárselas con su tarea B de baja producción, como lo hacen algunas compañías. Este trabajador debería ser pagado por lo menos a una tarifa básica adecuada y razonable por las cuatro horas que trabajó en la tarea B.

Imaginando que su tarifa básica es de \$1.60 por hora, sus ganancias deberían ser calculadas de esta manera.

4 horas x \$1.60 tarifa básica x 150 %	\$ 9.60
4 horas x \$1.60 tarifa básica x 100 %	6.40
Paga del día	\$16.00
El método injusto usado por algunas compañías sería como sigue:	
4 horas x \$1.60 tarifa básica x 150 %	\$ 9.60
4 horas x \$1.60 tarifa básica x 80 %	5.12
Paga del día	\$14.72

8. Las normas cambiadas deben brindar la misma oportunidad de percibir ganancias que las normas originales. Una de las maneras de limitar manejos poco razonables que corrompan las normas de producción es proveer que ocurra un cambio legítimo ya sea en métodos o equipo, solamente por esa porción del trabajo, la cual efectivamente cambiada debería ser ajustada y solamente en la cantidad del cambio efectivo. La empresa no debería usar un cambio secundario en un trabajo como una excusa para enmendar la producción normal para todo el trabajo.

Lo más importante, la nueva norma debe permitir al operario por lo menos tanto como antes, los cambios en las oportunidades para las ganancias deberían ser hechos a través de negociaciones colectivas. Nunca deberían ser determinadas por el estudio de tiempo.

Se conoce la preocupación de los trabajadores por los nuevos estudios de tiempos, por los cuales se trata de aprovechar la experiencia o la ingeniosidad del operario en la realización más rápida o el desarrollo de métodos mejores, para disminuir los tiempos concedidos, aumentar las normas (la "aceleración forzada") y bajar las tarifas por pieza. Un tipo de protección practicado en la prohibición de nuevos estudios, o de su aplicación a

las normas y tarifas, durante la vigencia de un contrato colectivo, es la "compra" de la ingeniosidad del trabajador, a través del pago de contado de una suma generalmente relacionada al ahorro salarial previsto por un año.

9. Pagos injustos deben ser hechos a operarios con incentivos cuando son asignados a realizar trabajos sin incentivos. En muchos casos, la tarifa básica no es suficiente.

Debe haber alguna justificación para pagar solamente la tarifa básica cuando no hay trabajo con incentivo por periodos cortos debido a causas fuera del control de la empresa. También las tarifas básicas pueden ser apropiadas para tiempos de baja o demoras inevitables, pero esto es razonable solamente cuando las tarifas básicas son relativamente altas y justas.

Efectivamente, los trabajadores bajo un sistema de incentivo deberían tener la seguridad de que sus ganancias usuales con incentivo no serán cortadas, si por razones fuera de su control sus esfuerzos de producción son impedidos o si temporalmente son transferidos a realizar trabajos sin incentivos.

El arreglo más apropiado cuando un trabajador de incentivo es colocado en un trabajo sin incentivo, es pagarle de acuerdo a su promedio anterior de salario por hora, incluyendo paga con incentivo, o la tarifa por hora en el trabajo sin incentivo, cualquiera que sea la más alta.

10. El sistema de incentivo debe ser fácilmente entendido en su totalidad por los trabajadores y sus representantes. Ningún sistema que sólo sea entendido por ingenieros y matemáticos debería ser aplicado.

Los trabajadores deberían estar en condiciones de 1) entender cómo fueron establecidas las normas por los empleadores y 2) calcular fácil y rápidamente su propio salario. Muchos empleadores han intentado probar la "justicia" de sus sistemas con incentivo por la ausencia de reclamos. Desafortunadamente, la ausencia de los reclamos sobre incentivos se debe casi siempre a la complicada naturaleza del sistema mismo. Los trabajadores no pueden proceder de una manera inteligente al reclamar algo que no pueden entender.

11. El punto final es el más importante. La empresa debe permitir que el sindicato revise cada fase de su sistema de incentivo, a través de procedimientos de negociación colectiva.

Los sindicatos, por supuesto, tienen el derecho legal de negociar con la empresa en cualquier aspecto que afecte las ganancias de los trabajadores. Los sindicatos deben proveerse de

toda información sobre salarios con incentivos que tenga la empresa, así como sobre los métodos, tales como estudios del tiempo, sobre los cuales están basados los incentivos.

Si la empresa rehúsa dar al sindicato la información que éste solicita de ella, sobre todo si es sobre salarios con incentivos, o estudios del tiempo; y si rehúsa discutir problemas individuales y generales asociados con los incentivos, o rehúsa resolver quejas sobre incentivos a través del procedimiento de peticiones (incluyendo arbitraje, si es necesario), está claro que la empresa tiene algo qué esconder, que no está procediendo de buena fe con el sindicato, y que el plan envuelto está muy lejos de ser beneficioso a los miembros del sindicato.

Informe del grupo de trabajo sobre planes de incentivos en el Seminario Interamericano sobre sistemas de salario en las industrias metalúrgicas: Después de un análisis cuidadoso del contenido de las conferencias y del material proporcionado por la FITIM sobre este punto, el Grupo de Trabajo considera que los planes de trabajo en forma de incentivos son en la práctica el arma utilizada por los patronos para una mayor explotación de los trabajadores, con vistas exclusivamente al aumento de la producción. En consecuencia, se fijaron las siguientes orientaciones:

- Las organizaciones sindicales metalúrgicas deben luchar por obtener un pago mínimo justo, o la elevación del salario básico, antes que sean aplicados los planes de incentivos.
- Deben cuidar, asimismo, que sólo se apliquen planes de incentivos para aumento de producción, siempre y cuando no se produzca disminución en el número de los trabajadores.
- En los casos de aplicación necesaria de planes de incentivos, los sindicatos deben participar activamente en el establecimiento de sus condiciones, asegurándose que los trabajadores conozcan con anticipación cuál es la tasa de salarios, el tiempo y las características del trabajo por realizar.
- En los planes de incentivos ya en práctica, los sindicatos metalúrgicos deben pugnar por su revisión, control, modificaciones y correcta aplicación, plasmándolos en convenios parciales sujetos a un período experimental y con las garantías mínimas siguientes:
 - Salario mínimo por hora.
 - Tarifas básicas realistas para la computación de los incentivos y que sean iguales a las tarifas por hora.

- Agregar a las tarifas básicas que sirven de base para computar los salarios con incentivos, los aumentos generales para trabajadores sin incentivos.
 - Oportunidad para ganancias por encima de las tarifas por hora.
 - Aumento de los pagos por incentivos en proporción directa al aumento de la producción.
 - Las ganancias por incentivos en tareas diferentes, nunca deben ser promediadas con el propósito de reducir las ganancias totales.
 - Que el trabajador con incentivo reciba el mismo pago (a base de su promedio de ganancia de incentivo), cuando se le asigna otra tarea sin incentivos.
 - Que el trabajador tenga asegurado su salario, tanto el básico como el promedio por incentivo, contra toda suspensión del trabajo o de la producción por causas que sean ajenas a su voluntad.
- Así mismo las organizaciones metalúrgicas deben dar preferencia a la aplicación de planes que contengan beneficios para los trabajadores por la mejor utilización de los materiales, por el cuidado de las herramientas y equipo, y por las sugerencias que puedan aportar para el mejoramiento de los sistemas de trabajo.

XI Evaluación de tareas

¿Qué es la evaluación de tareas? La evaluación de tareas ha sido definida como un esfuerzo sistemático para determinar el valor relativo de las varias ocupaciones dentro de una fábrica por un sistema que mide sus componentes esenciales —es decir, la pericia, la responsabilidad, el esfuerzo físico, las condiciones del trabajo y otros elementos de la ocupación. Son solamente las ocupaciones las que deben ser comparadas, y no las personas que trabajan en ellas.

Los planes se dividen en cuatro tipos generales: 1) clasificación por los grados de trabajo; 2) clasificación de ocupaciones; 3) sistemas de puntos; y 4) comparación de factores. Cada tipo tiene muchas variaciones. El sistema de puntos es el método más frecuentemente usado para evaluar las ocupaciones. Una investigación reciente de las compañías que tienen planes para la evaluación de las ocupaciones mostró que aproximadamente el 80% de las firmas más grandes y el 50% de las menos grandes, emplean una forma u otra del sistema de puntos.

Todos los sistemas de puntos tienen un elemento común: no comparan las ocupaciones íntegras entre sí, sino que establecen un grupo de elementos a medir para cada ocupación, y entonces aplican puntos a cada ocupación, computados con base en el total de los puntos asignados a cada uno de los varios elementos, tal como lo veremos más adelante en los factores básicos para la clasificación de las tareas.

Actitud sindical: La experiencia sindical con respecto a los planes de evaluación del trabajo ha variado extensamente. En consecuencia, no existe ninguna actitud o política sindical única o común en este ramo.

Hay sindicatos que han resistido la introducción de estos

planes. Otros han colaborado en, o aun solicitando su instalación.

En aquellos sindicatos donde tales planes ya se encuentran en vigor, la pregunta inmediata no es si se debiera aceptar o rechazar el sistema de evaluación del trabajo, sino más bien: ¿Cómo podemos representar más eficazmente a nuestros miembros bajo el plan ya en vigor? ¿Deberíamos participar en el plan y, en caso afirmativo, cómo?

El grado hasta el cual un sindicato desea participar varía mucho. En algunos casos, los sindicatos han decidido, en colaboración con los empresarios, el plan de evaluación a usar: han analizado, han formado las descripciones y han evaluado las ocupaciones, han determinado las clases de trabajo y las escalas típicas para salarios, pero se han reservado el derecho de objetar los resultados de cada paso por el procedimiento de quejas.

Y en otros casos, los sindicatos han declarado que se interesan solamente en los salarios pagados a sus miembros, y que los empleadores pueden usar el método que mejor les convenga para decidir qué salarios deben pagar. El sindicato se reserva solamente el derecho de negociar sobre los resultados de la determinación de salarios hecha por los empresarios, sin hacer caso de cómo se haya llegado a dicha determinación.

Si los sindicatos favorecen o se oponen a la evaluación del trabajo, todos están de acuerdo en un punto: donde existe un plan de evaluación, existe también la necesidad de establecer una protección contra su aplicación arbitraria y abusiva por parte de los empresarios. Dicha protección tiene que ser ganada en primer lugar por negociación colectiva relativa a todo resultado dudoso de las aplicaciones del plan y a la constitución del plan mismo.

Evaluación del trabajo y negociación colectiva: No se debe considerar jamás que un plan de evaluación del trabajo sea sagrado; tampoco se debe considerar que el resultado de la evaluación sea un "hecho científico" indiscutible. La verdad es que los planes para la evaluación del trabajo tienen como base frecuentemente el criterio de individuo, dando lugar a amplios márgenes de variación.

En su campaña para persuadir al sindicato y a sus miembros de que acepten el plan, algunas compañías incluyen una promesa de aumentos en los salarios de aquellos que están debajo de los tipos evaluados; aun hasta la inclusión de un

aumento general de todos los tipos de salarios. Estas promesas, junto con la garantía particular "círculo rojo", conducen a veces a que los sindicatos acepten la adopción de un plan de evaluación del trabajo como medio de obtener aumentos en los salarios de la mayoría de los trabajadores, y al mismo tiempo de proteger aquellos miembros que reciban los tipos de salarios "altos" particulares.

En realidad, la existencia continuada de los tipos "círculo rojo" después de completada la evaluación, debe ser motivo de un examen muy cuidadoso, por varias razones. Hay que tener en cuenta los problemas a los cuales estos tipos pueden dar lugar en el futuro.

En primer lugar, cuando el tipo de salario de la evaluación resulta mucho más bajo que un tipo particular, esto puede indicar, no que el tipo particular sea demasiado alto, sino que la ocupación haya sido incorrectamente evaluada y debe recibir el tipo más alto. Es posible que la ocupación haya sido "correctamente" evaluada de acuerdo con el plan de evaluación, pero el plan mismo se haya equivocado. Puede ser que el plan no haya tomado en cuenta ciertos factores particulares de esta ocupación; o que no los haya considerado correctamente en su relación con otros elementos de la ocupación.

Si existen muchas situaciones "círculo rojo", entonces es posible que el plan no sea el que mejor convenga para la fábrica en cuestión. Indudablemente es una torpeza pretender que se está pagando a un trabajador más de lo que su ocupación vale, si la compañía fuese obligada a pagar lo mismo para reemplazarlo. En otras palabras, si los resultados de la evaluación están totalmente fuera de la realidad, comparados con los salarios que se pagan para ocupaciones semejantes en otras compañías, entonces es claro que la evaluación es incorrecta y no el tipo de salario actual.

Aun en casos donde el sindicato es convencido de que una ocupación ha sido "correctamente" evaluada, los tipos "círculo rojo" dan lugar a problemas especiales. ¿Por cuánto tiempo puede un trabajador conservar su tipo "círculo rojo" más elevado? "Mientras que permanezca en esa ocupación específica" dice la compañía. Pero, ¿le permitirá la compañía permanecer en esa ocupación? ¿O encontrará algún medio de desplazarlo? ¿Qué puede esperar el empleado "círculo rojo" con referencia a aumentos futuros en su pago?

¿Y qué de los tipos "círculo rojo" que surgirán en lo futuro

cuando las ocupaciones sean alteradas, o cuando se creen nuevas ocupaciones? ¿Y cómo afectarán ellos el valor de aumento de los salarios que se negocien en lo futuro?

Todo tipo de jornal "círculo rojo" constituye un desafío al empleador. Los sindicatos han encontrado que los trabajadores en esta categoría llegan a ser personas "marcadas" para la eliminación de su ocupación o de su "ventaja" de salario. Algunos empleadores han transferido esta clase de trabajador a ocupaciones clasificadas en categorías más altas y, por consecuencia, en la misma clase de salario que su tipo de salario "círculo rojo". Ocurre frecuentemente, debido a la falta de formación, que el trabajador no es capaz de hacer el trabajo en esta clase más alta, y más tarde se encuentra obligado a aceptar una ocupación que paga menos, para conservar su empleo.

A veces los empleadores han consentido dar al trabajador "círculo rojo" la oportunidad de aprender las pericias necesarias para la ocupación en su grado más alto. Algunas compañías han previsto la formación necesaria. Todo anda bien en el caso de tales transferencias, hasta el momento en que vengan en conflicto con las reglas de antigüedad ya establecidas. ¿Se va a permitir que un trabajador con menos antigüedad reciba formación especial y sea transferido a una ocupación de grado más alto, simplemente porque lleva un tipo de jornal "círculo rojo"?

Además, las características esenciales de dichos planes, en general no les permite tomar suficientemente en cuenta los factores humanos y económicos especiales que pueden surgir de vez en cuando.

Si se considera el plan como fórmula rígida, inalterable por una u otra de las partes, entonces se convierte en tirano en vez de servidor, en un obstáculo a las relaciones sanas en vez de implemento que sirve para promoverlas. Se debe considerar que el plan es una guía para la negociación colectiva, y no la autoridad final. Si los resultados de la evaluación no son satisfactorios, entonces o el plan o sus resultados deben ser ajustados.

La evaluación del trabajo tiene que estar subordinada al procedimiento de negociación colectiva, o no debe ser adoptada en ninguna forma. En casos donde un ajuste del salario sea justificado por circunstancias especiales, no se debe permitir que el plan de evaluación impida tal ajuste.

Los sindicatos que aceptan planes de evaluación del trabajo deben no solamente retener su derecho de interrogar y de elevar objeciones por el procedimiento de quejas y ganar ajus-

tes en los resultados de la evaluación de las varias ocupaciones, sino que deben también poder negociar y alterar el plan mismo. Es esencial que la evaluación del trabajo sea flexible para que pueda satisfacer los requerimientos de toda situación específica que pudiera surgir.

Tipos de salarios "círculo rojo" o particulares: Puesto que las compañías desean que sus empleados acepten un nuevo plan de evaluación del trabajo, la mayoría de ellas garantizan que no habrá rebajas de salarios cuando sea instalado el sistema de evaluación del trabajo. En casos donde el tipo de salario de un trabajador es más elevado que el tipo determinado por el sistema de evaluación para su ocupación, la compañía generalmente conviene en que retenga su tipo más elevado como tipo particular para él. Estos tipos de salarios más elevados que los tipos evaluados, han venido a ser conocidos con el nombre de tipos "círculo rojo", designación derivada de la marca en lápiz o tinta roja con la cual se diferenciaron de los tipos elevados.

Hay que considerar también el problema de los aumentos futuros de pago. Los empleadores desearán eliminar la diferencia entre los tipos de salarios evaluados y los tipos "círculo rojo" tan rápidamente como sea posible. Frecuentemente la compañía propone que cuando se negocien los aumentos de salarios, éstos deben ser aplicados a todos los trabajadores salvo aquellos cuyos tipos particulares exceden los tipos evaluados.

Por supuesto los sindicatos no pueden aceptar este procedimiento. Frente a la resistencia del sindicato, la compañía puede ofrecer un compromiso tratando por ejemplo de conseguir la aprobación sindical de un plan bajo el cual una parte de los aumentos futuros de salarios no se aplicarán a los tipos de salarios particulares más elevados.

Un procedimiento semejante significa que algunos miembros del sindicato recibirán mucho menos en aumentos del salario durante un cierto periodo, y esto puede resultar en la creación de grupos de descontentos dentro del sindicato, con posibles conflictos serios que conducirán a disminuir su fuerza en futuras negociaciones colectivas.

Factores básicos para la clasificación de tareas: Con propósito únicamente informativo, a continuación daremos a conocer los factores básicos del Manual de Evaluación de Tareas utilizado en Chimbote (Perú), que contribuirá seguramente a ilustrar el trabajo sobre esta materia.

Factor 1. Capacidad previa: Considerar la mentalidad ne-

cesaria para aprovechar el entrenamiento y demostrar suficiente criterio en un normal desempeño de la labor. Tal capacidad mental puede ser el resultado de inteligencia "neta" o de estudios realizados.

Factor 2. Entrenamiento y experiencia: Considerar el tiempo requerido para aprender a realizar la labor aceptablemente en cantidad como para justificar la permanencia del obrero en la ocupación que se juzga. Debe considerarse el tiempo empleado y necesario en labores directamente relacionadas con la que se juzga. El tiempo total debe basarse en progreso continuo y será generalmente menor que el empleado en el propio trabajo y en las ocupaciones conexas. El sobretiempo dedicado al trabajo no entra en consideración como parte del periodo de entrenamiento.

Factor 3. Habilidad mental: Considera el conocimiento del trabajo, juicio e ingenio, requeridos para visualizar, planear y razonar acerca de los detalles de la labor sin recurrir a supervisión.

Factor 4. Habilidad manual: Considerar la habilidad física o muscular y la destreza requerida para la realización de la labor, incluyendo el uso de herramientas, máquinas y equipo.

Factor 5. Responsabilidad por materiales: Considerar la obligación impuesta, sea por autoridad o por la naturaleza inherente al trabajo, para prevenir pérdidas por daños causados a materiales. La responsabilidad existe solamente hasta el límite de lo que puede controlar el trabajador, esto es, el daño como resultado directo de un acto suyo o de su negligencia en el trabajo. El material es aquello sobre lo cual se aplica el trabajo. Puede no ser siempre producto, como en el caso del equipo sobre el cual trabajan obreros de mantenimiento, el cual se considera para ellos como material. Este factor incluye además de productos en proceso o terminados y materias primas, materiales de trabajo tales como combustibles, lubricantes, ácidos, etc. En labores de servicios auxiliares, solamente los materiales manejados o suministrados tales como lubricantes, combustibles, aire, agua, gas, etc., serán considerados. Se tomará en cuenta, tanto el cuidado requerido como la probable pérdida en soles (en nuestro caso pesos). El costo del error debe ser calificado según la probabilidad de ser destacado. Determinar el nivel en este factor por el grado de cuidado requerido con el elemento particular del trabajo capaz de causar el daño estimado. Incrementar el costo del error considerando el periodo que normalmente pueda transcurrir antes de ser descubierto, con un

máximo de un turno. En la determinación de la pérdida, considerar el costo de la reparación o reposición y el valor de la recuperación. Emplear en números redondos valores normales de materiales en lugar de los que a la planta le cuestan.

Factor 6. Responsabilidad por herramientas y equipo: Considerar la obligación impuesta al trabajador en prestar atención y ejercer cuidado para evitar daños a herramientas y equipo con los cuales trabaja o que caen bajo su control. El grado de responsabilidad está determinado por la probabilidad y costo de los daños que puedan ocurrir en cualquier momento. El equipo instalado o reparado por trabajadores de mantenimiento se considera como material y se aplica al Factor 5. (Responsabilidad por materiales). En los distintos niveles, el grado pequeño corresponde a daño probable inferior en valor a la cuarta parte del valor del equipo o herramienta afectados. El grado mediano corresponde hasta 50% y el grado grande cuando el daño probable es mayor que el 50% del valor del equipo o herramienta afectados.

Factor 7. Responsabilidad por operaciones: Considerar la obligación impuesta al trabajador de utilizar la capacidad del equipo o proceso, manteniendo el ritmo y la velocidad requeridos. Este factor incluye el planteamiento, la instrucción y la dirección del trabajo de otros. Considerar el tamaño del grupo o cuadrilla requeridos, la importancia y tamaño del equipo y el grado de control ejercido por el obrero en su labor. Excesos de capacidad y facilidades de almacenamiento entre las operaciones del proceso son razones precisas para disminuir la clasificación en este factor.

Factor 8. Responsabilidad por la seguridad de otros: Considerar el grado de cuidado requerido, por la naturaleza del trabajo y el ambiente en que se desarrolla, para prevenir daños a otras personas. Tomar en cuenta solamente los actos directos o la negligencia del que realiza el trabajo. Se asume que los otros trabajadores observan las normas de seguridad y que todos los dispositivos de seguridad que no son de su responsabilidad directa están en orden.

Factor 9. Esfuerzo mental: Considerar la concentración mental o visual y la atención requerida para realizar el trabajo a un ritmo normal. Seleccionar el nivel que mejor describe el grado promedio de concentración y atención requeridos durante el turno.

Factor 10. Esfuerzo físico: Considerar la acción muscular

requerida por el trabajo cuando se realiza éste a ritmo normal. Seleccionar el nivel que mejor describe el grado promedio de esfuerzo muscular requerido durante el turno.

Factor 11. Ambiente: Considerar las condiciones generales en las cuales se realiza el trabajo, aparte de los riesgos, y el grado en que hacen la labor desagradable. Seleccionar la descripción que corresponde a condiciones promedio.

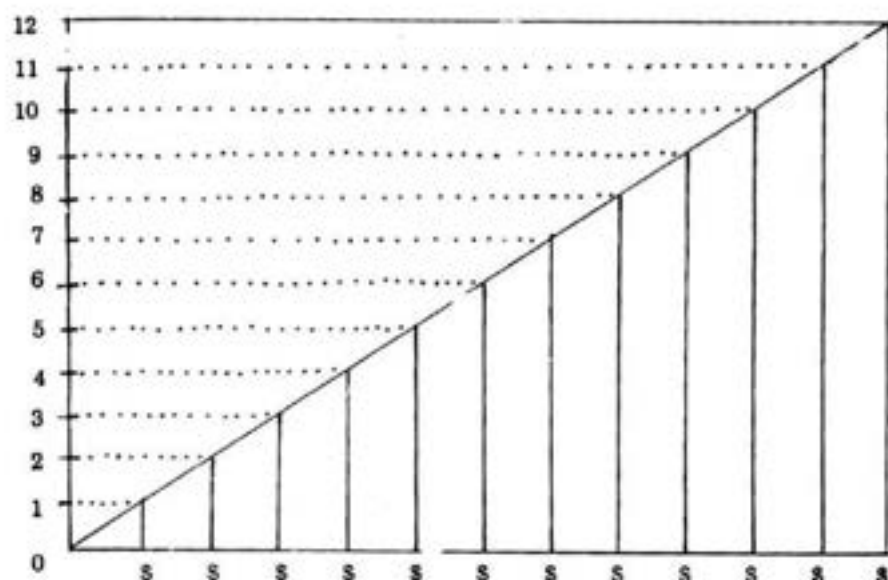
Factor 12. Riesgos: Considerar la probabilidad y severidad de los daños a que el trabajador está expuesto, asumiendo que ejerce razonable cuidado en observar las normas de seguridad.

Otro ejemplo: Por otra parte, el Manual de los Trabajadores del Acero de los Estados Unidos, tiene también 12 factores y cada uno tiene un número de grados de intensidad. Los puntos totales posibles bajo el Manual son 43.

El mayor peso del Manual del Acero ha sido concedido a los factores de responsabilidad, a los cuales más del 50% del total de puntos le han sido dados. Creemos que esto es fundado, debido a la rápida mecanización de la industria del acero donde las habilidades individuales y el esfuerzo físico están siendo reemplazados por el equipo mecánico mejorado. Las condiciones de trabajo también han sido mejoradas en la industria al punto que las condiciones intolerables del pasado: calor excesivo, humo, clima, grasa y aceite, riesgos peligrosos y esfuerzo físico tremendo, han sido eliminadas en gran parte. Estos cambios mecánicos y otros cambios también han resultado en una cada vez mayor producción por hora-hombre y han impuesto a los trabajadores que operan este equipo, una responsabilidad creciente para la producción, herramienta, equipo y operaciones. Esto no era así en la mayoría de los manuales de evaluación de tareas del pasado.

El Manual elimina el Sistema de Tarifas por Mérito, que nunca fue apropiado ni justificable para los gerentes de empresa ni para los trabajadores. Gamas de tarifas se encuentran sólo en tareas de oficios especializados y la progresión del obrero de una u otra es automática. En total, la Federación cree que el Manual del Acero, desarrollado conjuntamente por la United States Steel Corporation y los Trabajadores del Acero, es uno de los mejores manuales que se han hecho para cualquier industria.

DIAGRAMA DE EVALUACION DE TAREAS



- 1- Capacidad previa
- 2- Entrenamiento y experiencia
- 3- Habilidad mental
- 4- Habilidad manual
- 5- Responsabilidad por materiales
- 6- Responsabilidad por herramientas y equipo
- 7- Responsabilidad por operaciones
- 8- Responsabilidad por la seguridad
- 9- Esfuerzo mental
- 10- Esfuerzo físico
- 11- Ambiente
- 12- Riesgos

El número de puntos que por negociación se acuerde entre empresa y sindicato será aquel que finalmente determine el valor del salario que corresponde al cargo u oficio que ha sido evaluado.

Algunas técnicas de la negociación colectiva: La lista a continuación, enumera los pasos a tomar cuando se establece un

sistema de puntos para la evaluación del trabajo, e indica ciertas consideraciones donde el juicio individual juega un papel y que deben, en consecuencia, ser examinados y decididos por la negociación colectiva.

1. Estudio de las ocupaciones: Antes de formular un plan es necesario recoger datos sobre las características de las ocupaciones en la planta. Esto se efectúa en general por observación de las ocupaciones, por entrevistas con trabajadores y el personal de supervisores, y a veces por cuestionarios. Se apuntan notas sobre las varias tareas que constituyen una ocupación.

El juicio del observador determina lo que apunta. Por consecuencia, el sindicato no tiene que aceptar como una verdad axiomática los estudios de ocupaciones hechos por ingenieros industriales u oficiales de la compañía.

2. Análisis de los resultados del estudio: El segundo paso es analizar las notas apuntadas para determinar el contenido del tercer paso, o sea la formulación escrita de las descripciones ocupacionales.

El analista decide qué tareas serán incluidas, siendo éstas generalmente las que, según su juicio, la compañía estará dispuesta a remunerar. El puede juzgar que ciertas tareas sean "sin importancia" y tacharlas. Es cierto que las tareas varían en importancia; no obstante, todas las que contribuyen a la ocupación total tienen que ser apuntadas. Este procedimiento de análisis tampoco debe considerarse como científico; debe ser también materia de negociación.

3. Descripción de las ocupaciones: Este es con toda seguridad el paso más importante de todo el procedimiento, puesto que las evaluaciones serán basadas en las descripciones de las ocupaciones. La escala completa de salarios además del pago para ocupaciones particulares, será influida por las descripciones. El juicio individual juega un papel muy importante en este paso, no solamente con referencia a qué figura en la descripción, sino también cómo figura. Es necesario que el sindicato las examine críticamente..

4. Decidir cuáles son los factores apropiados: Después que las ocupaciones hayan sido descritas, hay que seleccionar los factores más o menos comunes a todas las ocupaciones en una clase dada. Y otra vez se depende aquí mucho del juicio individual. La variación posible es claramente demostrada por la multitud de planes de evaluación con factores diferentes en plantas que hacen el mismo trabajo.

5. Definir los factores: Después de decidir sobre los factores, es necesario definir precisamente lo que cada uno significa. Por ejemplo: ¿se debe medir el factor "riesgos ocupacionales" en términos de la experiencia pasada con referencia a la frecuencia y a la severidad de los accidentes ocurridos? ¿O en términos de la severidad probable si ocurriera un accidente, sin considerar su frecuencia? Una definición es necesaria para asegurar que la evaluación sea tan uniforme como posible. El punto de vista del sindicato puede ser muy diferente del de los gerentes y debe ser expresado en las negociaciones.

6. Decidir cuáles serán los grados de cada factor. Puesto que los factores se aplicarán en grados variados a cada ocupación, es necesario subdividirlos. No en si una ocupación requiere educación o no, sino más bien cuánta "educación".

Se ejerce juicio en la determinación del número de grados en cada factor. Esta decisión se basa frecuentemente en el deseo de redactar un plan de apariencia limpia y bien balanceado, con un número igual de grados para cada factor. El resultado puede ser un plan sin valor práctico que no corresponde a la realidad. Aquí también tenemos un aspecto que conviene negociar.

7. Definir los grados: Hay que definir tan precisamente como sea posible el significado de cada grado para que los evaluadores puedan juzgar las distinciones que deben ser consideradas al decidir, por ejemplo, si una ocupación dada requiere el segundo grado de "experiencia" (44 puntos bajo el plan de la Asociación Nacional de Industrias Metalúrgicas ANIM), o el tercer grado (66 puntos). Si se habla en general, los evaluadores carecerán de la orientación que necesitan.

8. Colocación de puntos a los varios factores: Este paso es probablemente el más difícil y el que a más abusos se presta en la formulación de los planes de evaluación. Es también el que requiere el mayor ejercicio individual. El número total de un plan evaluativo no es lo importante: lo importante es el por ciento del total que se aplica a cada factor.

Bajo el plan ANIM, los puntos son colocados de tal manera que el factor educación es 2.8 veces más importante que el factor riesgos. Resulta que se conceden más puntos por el hecho de que una ocupación requiere experiencia limitada quizás a no más de tres meses, que al hecho de que esta ocupación puede estar expuesta a accidentes causando la pérdida de un ojo o de un miembro.

La colocación de puntos antes citada puede ser apropiada en ciertas plantas u ocupaciones donde la posibilidad de tales accidentes sea muy alejada; pero es cierto que una situación tan protegida no existe en centenares de plantas donde se usa el plan ANIM.

Es difícil determinar una colocación justa de puntos; lo que sí es cierto es que la colocación debe estar estrechamente relacionada con las ocupaciones en la planta. Considerando las extensas posibilidades de variación, tiene el sindicato un gran interés en tomar precauciones para que se tenga realísticamente en cuenta la situación que prevalece en su planta.

9. Colocación de puntos a los varios grados: La mayoría de los planes se aplican a los puntos igualmente que a los grados dentro de cada factor. Esto parecería indicar más la falta de juicio que el uso del juicio mismo. La colocación de puntos a los grados debe corresponder a la definición de los grados; no deben ser colocados con una igualdad arbitraria.

Por ejemplo, el plan ANIM asigna 10 puntos a una ocupación donde el daño probablemente excede raramente a los \$25.00. Pero en una ocupación donde el importe del daño probable es 40 veces más elevado (\$1.000), asigna solamente dos veces más de puntos (20). Así, por un lado se asigna un punto para cada \$2.50 de daño probable; y por otro lado, un punto para cada \$50 de daño probable.

10. Evaluación de las ocupaciones: Ahora el plan está listo para ser aplicado. Nótese primero que muchas compañías no toman en realidad todos los pasos descritos arriba. Ellas prefieren instalar un plan "standard" ya existente.

Los planes "standard" confeccionados por ingenieros consultores de los empleadores, o por asociaciones de fabricantes, tienen generalmente poca relación con las necesidades y las condiciones de trabajo en una fábrica específica.

En todo caso, sea el plan "hecho a la medida" o "standard" confeccionado por ingenieros consultores de los empresarios o por asociaciones de fabricantes, tiene generalmente poca relación con las necesidades y las condiciones de trabajo en una fábrica específica.

Es evidente, entonces, que en el plan "hecho a la medida" o "standard", la evaluación misma — es decir, la aplicación a las ocupaciones en la planta, o aún más específicamente, a las descripciones de las ocupaciones — es la misma. Las definiciones de los factores y de los grados tienen que ser comparadas

con las descripciones, y entonces se determina en qué grado de cada factor se clasificará la ocupación. Al final se totalizan los puntos colocados a cada factor para llegar al total de puntos para la ocupación.

Es evidente, por tanto, que el juicio subjetivo juega un papel importante en este procedimiento de evaluación. El evaluador tiene gran libertad de juicio, a pesar de las precauciones tomadas en la aplicación del plan.

Por ejemplo, el valuador decide si una ocupación requiere una cierta cantidad de formación, o formación extensa. Tiene que juzgar si el trabajo en cuestión necesita 12 ó 13 meses de experiencia. ¿Necesita un esfuerzo ligero o moderado? ¿Atención visual continua o concentrada?

Dos personas diferentes, aplicando los mismos criterios de definición a distinciones como las antes citadas, pueden fácilmente llegar a totales finales muy distintos. Por esto no se puede aceptar automáticamente los resultados de evaluaciones; tienen que ser tema de la negociación colectiva.

11. Convertir los puntos en dinero: Naturalmente, los puntos tienen que ser traducidos a tipos específicos de salarios. La mayoría de las personas sin experiencia en los varios aspectos de la evaluación presumirían que la compañía asignaría un valor definitivo a un punto. Los sindicatos, por otro lado, consideran que este valor debe ser decidido por la negociación colectiva.

En todo caso, la cifra a la cual se llega es entonces multiplicada por el número de puntos de una ocupación, para determinar el tipo de jornal por hora para esta ocupación. Por ejemplo, si un punto vale un centavo y la ocupación es evaluada a 150 puntos, debe ser pagada a razón de \$1.50 por hora. Una ocupación que vale 330 puntos debe ser pagada a razón de \$3.00 por hora. Pero no se procede así.

Los resultados en puntos de una evaluación representan solamente uno de los determinantes de los tipos horarios para la ocupación evaluada. Antes de decidir esta cuestión, la mayoría de las compañías suelen comparar los valores en puntos con los tipos actuales para la ocupación en cuestión, y también los tipos para ocupaciones similares en la industria y en la región. Resulta generalmente que los puntos y el pago concedidos tengan poca o ninguna relación simple y directa el uno con los otros. Si existe relación, es generalmente una en que las ocupaciones totalizando el mayor número de puntos reciben la menor cantidad de pago por punto.

Muchas compañías establecen una estructura de salarios basada en grados de trabajo y no en ocupaciones. Por consecuencia, se concede frecuentemente el mismo pago para ocupaciones que llevan valores distintos en puntos.

La ANIM recomienda una variación de 21 puntos en los totales para cada grado. Por ejemplo, una ocupación con 206 puntos será clasificada en el mismo grado de trabajo y recibirá el mismo tipo de salario por hora que una ocupación que valga 227 puntos. Pero una ocupación con 205 puntos recibirá menos pago que una ocupación que valga 206 puntos; y una ocupación que valga 228 puntos recibirá más pago que la que valga 227 puntos.

El desarrollo de la estructura de salarios y la determinación de tipos de salarios para cada ocupación constituyen un área básica en la cual los sindicatos están obligados a proteger los intereses de sus miembros por la negociación colectiva. Esta responsabilidad no es ni aligerada ni alterada por el uso de un plan formal de evaluación del trabajo.

En tanto que los sindicatos tengan el derecho moral y legal de negociar colectivamente sobre los salarios, están obligados a someter todo aspecto de la evaluación del trabajo a un examen rígido y a la crítica. Si trabajan bajo un plan de evaluación voluntario o impuesto, tienen que reconocer que todo paso en el procedimiento de evaluación, desde su formulación hasta su aplicación, está bajo la competencia de la negociación colectiva.

Otro ejemplo más: Citemos el texto de una cláusula en la convención colectiva entre la empresa Acerías Paz del Río y el Sindicato de Trabajadores de la misma, en Colombia. Esta cláusula dice:

"El sindicato, en Paz del Río, designará delegado de cada mina para la revisión de las descripciones de trabajo efectuadas hasta la fecha, conjuntamente con los Jefes de Departamento o sus delegados en cada Sección.

"Las descripciones que en concepto de las partes Sindicato y Empresa deben ser corregidas o efectuadas nuevamente, serán pasadas de la Oficina de Evaluación ya corregidas para lo de su competencia, y las que sean encontradas correctas, una vez firmadas de acuerdo con lo dispuesto en el Comité Central, (firma del trabajador, delegado sindical y jefe de Sección), serán enviadas al Comité de Evaluación de Paz del Río, para los efectos de la respectiva evaluación. Lo anterior se aplica para los cargos bajo tierra y superficie, que no tengan equivalente por funciones similares, en Belencito. Para los cargos de super-

ficie propios en Paz del Río, se elaborarán descripciones separadas que completen las características propias de cada Sección. Se entiende que el sistema y técnica para las descripciones de trabajo, serán los mismos para toda la empresa.

"Los conceptos de preevaluación que el analista efectúa en la descripción de funciones, serán tenidos como simple información".

Informe del grupo de trabajo sobre evaluación de tareas en el Seminario Interamericano sobre Sistemas de Salario en las Industrias Metalúrgicas: Después de haber estudiado y analizado todo el material informativo disponible sobre evaluación de tareas, este grupo de trabajo, tomando en consideración la magnitud y complejidad de esta técnica, sus ventajas e inconvenientes, su trascendencia y los problemas que supone su aplicación y vigilancia en nuestro medio sindical, así como también el alto grado de capacitación que requieren los sindicalistas para familiarizarse con estos nuevos sistemas y para aplicarlos con la habilidad necesaria, especialmente por la subjetividad que los caracteriza, conviene en formular las siguientes observaciones:

- Consideramos que la evaluación de tareas ofrece menos riesgos que los métodos de estudio de tiempo y pago por incentivos, aunque puede resultar de una rigidez indeseable.

- Es imperativo que todas las organizaciones sindicales capaciten a sus afiliados en las técnicas de negociación de salarios en general, especialmente en las presentadas en este seminario. Sugerimos, además, la conveniencia de que esta educación se imparta en tres niveles diferentes:

- a) Educación superior profesional para sindicalistas que colaboren en la capacitación de nuevos grupos y, además, que asesoren a los sindicatos en las negociaciones de este tipo;

- b) Capacitar a los miembros de las juntas directivas de los sindicatos y a las comisiones permanentes de reclamos de los mismos, sobre estos sistemas;

- c) Orientar a los trabajadores en general sobre los aspectos de estas técnicas que más afectan sus intereses.

- En ningún caso se debe aceptar la implantación de la evaluación de las tareas si no se negocia contractualmente en cada etapa con la intervención paritaria del sindicato.

- Evitar hasta donde sea posible la implantación de estas nuevas técnicas mientras los representantes de los trabajadores no estén en capacidad de analizar, discutir y resolver estos problemas en igualdad de condiciones con las empresas.

•En las industrias donde ya están implantados estos sistemas, se debe capacitar de inmediato a las juntas directivas y a las comisiones de reclamos de los sindicatos, para que estén en condiciones de estudiar, negociar y vigilar el sistema establecido, ajustándolo si lo consideran conveniente.

•Los sindicatos desarrollarán un sistema que les permita llevar un conocimiento exacto del trabajo efectuado por cada uno de los trabajadores.

•Es recomendable experimentar este método en una sección de la empresa y observar los resultados antes de que se implante en otras secciones o departamentos. En caso de implantación del sistema tratado, el método de evaluación debe ser adaptado a las circunstancias de la empresa. Sería falso implantar un sistema desarrollado en otros lugares, sin verificar si se puede adaptar sin cambio.

•En caso de que al ponerse en práctica el nuevo sistema resulten sobrestimadas algunas tareas, el salario de los trabajadores afectados deberá ser respetado hasta que haya un arreglo formal.

•Se observó que los métodos pedagógicos modernos, especialmente el uso de ilustraciones visuales, gráficas, tablas y el tratamiento de casos prácticos con participación de los asistentes, facilitan en alto grado el entrenamiento de estas técnicas.

•Aunque sistemas complejos de evaluación de tareas parecen poco manejables, no recomendamos simplificaciones exageradas. Un mínimo de 10 características y una graduación mínima de 20 niveles son considerados por nosotros como adecuados para esos sistemas.

•Estimamos que la evaluación de tareas constituye un método para reducir a largo plazo los salarios. Que la implantación de cualquier sistema de evaluación es motivo de continuas desavenencias entre empresarios y trabajadores. Que estos sistemas atentan contra la dignidad de los trabajadores al considerarlos como simples factores de una ecuación matemática.

•Creemos además, que la contratación colectiva debe asegurar la participación sindical, especialmente en los siguientes puntos:

a) En los cambios de métodos o mejoras de sistemas vigentes;

b) En el control y chequeo de las hojas de resúmenes de producción individual;

c) En la comprobación de la liquidación de las primas de producción; y

d) En el aumento de salarios para todos aquellos oficios en que el sindicato lo considere necesario.

XII Nociones de economía

Resumen histórico: Internémonos ahora un poco en los complejos problemas económicos, con la idea de normar mejor nuestros conocimientos. Al respecto, comencemos por afirmar que el hombre ha demostrado estar dotado de inteligencia, y que la acumulación de conocimientos y experiencias, traducidos en cultura, cada día lo perfeccionan como un ser social. El proceso es lento, indudablemente, como el descubrimiento del fuego, de la rueda, el uso industrial del vapor, la electricidad, la telefonía, etc. Muchos de estos descubrimientos no fueron el producto exclusivo de la capacidad inventiva, más bien respondieron en algunos casos a la casualidad. Aun así, y tomando en cuenta que todos los descubrimientos no han sido utilizados en beneficio de la humanidad, digamos que el saldo es positivo. Estas palabras para reafirmar que el hombre sí ha ido mejorando en sus relaciones con sus semejantes, en la utilización social de la riqueza y, que por lo tanto, debemos confiar que en el futuro se comporte en forma más racional dondequiera que esté. Digamos ahora que en la edad primitiva el hombre aprendió por necesidad a cazar, a domesticar algunos animales, a cultivar la tierra y a intercambiar algunos productos. Así nacieron la agricultura, la ganadería, la artesanía, el trueque, el comercio y la moneda. Nace así, por esto mismo, la división del trabajo en los diferentes oficios y especialidades como resultado de estos avances entre productores, comerciantes y consumidores. Aparece, además, el dominio de los más sagaces o más fuertes sobre el resto de la población. Se abre paso la propiedad individual, el mercantilismo y el capitalismo. Los más débiles, los menos hábiles, pasan a ser la servidumbre, los esclavos. Quienes acumulaban las utilidades del trabajo de los demás, recu-

rrieron a la creación de ejércitos para la defensa de sus tierras y sus ganados, o para la conquista o ampliación de sus posesiones. Así se produjeron las primeras guerras, se crearon las primeras naciones y los imperios económicos y militares, que es lo uno consecuencia de lo otro. Esta situación se ha repetido una y otra vez en todas las épocas de la historia con algunas variantes propias de la etapa respectiva. Mencionemos que se utilizaron métodos refinados e ingeniosos, creando el mito de los poderes divinos para algunos hombres. Se adoptaron los títulos de cacique, mandarin, rey, príncipe, conde, César, califa, emir o el de zar, para mencionar sólo unos pocos. Con estos títulos se reconoce y se da satisfacción al inmenso poderío y a la vanidad de las castas gobernantes. Bien sabemos, además, que parte de la evolución de los pueblos es el feudalismo y luego el industrialismo, perfeccionado con formidables avances de la técnica y la ciencia que nos tienen perplejos. Se conquistan todos los lugares de la tierra, los mares, los aires y la luna, mientras que todavía hay hambre, enfermedades, ignorancia, desempleo y guerras. Pero, además, nos enfrentamos a fenómenos y problemas nuevos, como la contaminación del aire y de las aguas y una más profunda diferencia entre naciones ricas y pobres, es decir, entre países imperialistas y desarrollados y países que continúan sometidos al colonialismo y al atraso.

Vivimos, ciertamente, en una sociedad desigual en la que ya no hace falta discutir quién fue primero: si la gallina o el huevo. En cambio será útil que se analice quién fue primero: si el trabajo o el capital. La respuesta es obvia, cuando se tiene que reconocer que la utilización racional de los recursos naturales y humanos es la que crea el capital y la riqueza, porque ha sido el esfuerzo de todos y no el de algunas personas en particular. No hace falta lamentarnos de que siendo la tierra, las aguas y el aire bienes comunes, otorgados por Dios, exista en nuestra época una sociedad tan marcadamente desigual. Desigual porque hay millones de personas desempleadas, mientras que otros tienen dos y más empleos a la vez, o gozan de ocio remunerado; injusta porque hay millonarios parasitarios, mientras que incontables personas nada tienen; inequitativa, porque la propiedad de la tierra está concentrada en pocas manos, mientras que millones de campesinos sufren los rigores de la miseria; inhumana, porque mientras unos pocos son propietarios de inmensas cantidades de tierra en las ciudades, de suntuosas viviendas y edificios para renta, millones de personas malviven en pro-

miscuidad pagando arriendos que los mantienen atados a la pobreza. La lista sería larga. Digamos, además, que la concentración de capital en pocas manos ha impulsado la industrialización, pero a su vez ha traído consigo problemas como los que crean el monopolio y las empresas denominadas multinacionales. Digamos de otra parte, antes de adentrarnos en el tema, que infortunadamente en muchos países, entre ellos Colombia, a los medios de comunicación de masas, como la radio, la T.V., el cine, los periódicos y revistas escritas, no se les ha dado la mejor y más correcta utilización en la tarea que deben cumplir en la difusión de la cultura y en la búsqueda constante de la igualdad social.

¿Qué es la economía? La economía es el estudio de la manera como los hombres utilizan unos recursos productivos para obtener distintos bienes y distribuirlos para su consumo presente o futuro, entre las diversas personas y grupos que componen la sociedad. La economía tiene relación con otras disciplinas académicas importantes como la historia, la antropología, la política, la psicología y la estadística. Esta es sólo una de las diferentes formulaciones. Entre ellas está la pesimista como la planteada por Thomas Robert Malthus, quien en 1798 sostenía que el crecimiento exagerado de la población haría nulo el desarrollo económico, especialmente en lo que hace relación al suministro proporcional de alimentos.

Sobre las teorías económicas nos referiremos únicamente y en forma breve a algunas de ellas.

Adam Smith: Smith, el escocés (1723-1790), escribió especialmente en relación con las causas de La Riqueza de las Naciones, fijando su criterio sobre: el trabajo considerado como fuente de la riqueza, el valor basado en la oferta y la demanda, el comercio libre de toda prohibición y la competencia elevada a la altura de un principio. Tales son las tesis fundamentales de la doctrina de Smith. Así se sentaron las bases del dejar hacer y dejar pasar (*laissez faire*). Con su teoría económica se hizo más poderosos a los ricos y se aumentó la explotación y la miseria del campesinado y de la naciente clase obrera industrial. Se creó y consolidó así, también, el capitalismo de libre empresa.

Carlos Marx: El alemán Carlos Marx (1818-1883) es sin discusión la figura que mayor significación ha tenido para la evolución de la economía y la difusión de las ideas socialistas. Por lo tanto nos detendremos un poco para estudiar en forma breve algunos de sus principales conceptos. En sus obras y es-

pecialmente en el **Manifiesto Comunista**, publicado en unión con Federico Engels, y en **El Capital**, se encuentra un esquema ideológico que da expresión al creciente descontento de la época en que vivió. Su finalidad no es otra que proporcionar una explicación científica capaz de dar razón de por qué la sociedad presentaba la situación de su tiempo. También intentó dar una visión de conjunto acerca del modo en que se había llevado a cabo la evolución de la humanidad y delineó el camino que debía seguir en el futuro. Esto es lo que se llama filosofía marxista de la historia, dentro de la concepción materialista de la misma historia.

Marx y su filosofía de la historia: Cuando se habla de marxismo suele emplearse una expresión con la que debemos familiarizarnos. Esa expresión es la de "materialismo histórico". Hay, ingenuamente, quien cree que Marx y los marxistas niegan la existencia del espíritu, puesto que son "materialistas". Pero la verdad es que Marx no se preocupó demasiado de este tipo de problemas. El término materialismo aplicado a Marx, no tiene nada que ver con esas especulaciones metafísicas. El materialismo histórico marxista afirma simplemente que lo que determina en último término la evolución histórica, la evolución social, son las condiciones materiales. Y dicho con más precisión: las condiciones económicas, las relaciones de producción. No son las ideas, ni los deseos de los hombres acerca de la organización social los que determinan la configuración de éste, sino las condiciones económicas reinantes.

La observación de que los móviles primarios del hombre son de índole material es, por tanto, muy antigua. El mérito de Marx reside en haber sacado de esa observación las últimas consecuencias, convirtiendo esa verdad en punto de partida para su explicación de la evolución social.

El método dialéctico: Otro de los métodos integrantes de la concepción marxista es el llamado "método dialéctico". Tampoco éste es un invento de Marx. La dialéctica como método que explica la realidad era profesada por el filósofo alemán Hegel, con el que Marx tuvo contacto. La dialéctica afirma que en este mundo no hay nada que tenga un modo de ser fijo y dado de una vez para siempre.

Todo lo que existe está sometido a un proceso en el que Marx, con Hegel, encuentra tres etapas llamadas "Tesis-antítesis-síntesis". O dicho de otra manera: tenemos una posición inicial que viene a ser negada en la segunda etapa del proceso,

hasta que esta negación es negada a su vez (negación de la negación). La negación de la negación no es una vuelta al punto de partida, sino el avance a una posición superior que refleja la posición inicial porque la reemplaza.

Todo esto da la impresión de ser una especie de "abracadabra". Pero en realidad no es más que la sistematización de una observación extraordinariamente corriente y al alcance de todos. Todos hemos advertido que en torno nuestro se produce una serie de cambios y que tanto los hechos naturales como sociales, se desarrollan hasta un límite en que nuevas circunstancias vienen a sustituirlos por otros nuevos. Un ejemplo clásico es el de la semilla que se desarrolla hasta convertirse en árbol, el cual muere después de haber dado todo su fruto, no sin antes haber esparcido nuevas semillas que darán lugar a una pluralidad de árboles.

Como ejemplo muy elemental también podemos mencionar el del ama de casa que compra una aspiradora eléctrica, usándola hasta que ya no puede dar más de sí. Entonces es el momento de desecharla para comprar otra nueva, que habrá de ser —si cabe— mejor que la anterior, en la cual quizá se hayan advertido ciertos fallos (fallos que, por otra parte, el mismo fabricante tenderá a subsanar en las nuevas series del producto).

Aplicado a la evolución social, el esquema dialéctico indicará que cualquier forma de sociedad se desarrollará hasta dar de sí todo el fruto que encierra. Pero llegará un momento en que resulte inadecuada e insostenible, habiendo de ser arrinconada para dejar paso a otra organización social nueva. Si combinamos el materialismo con la dialéctica, obtendremos exactamente la expresión "materialismo dialéctico", que define e modo como Marx concibe la evolución histórica de la sociedad. La historia es, entonces, una evolución que parte de condiciones materiales o económicas primarias, en la que unos sistemas de producción, determinantes de un tipo concreto de sociedad, irán desapareciendo para dejar paso a otros más adecuados, que traerán consigo a su vez, otras formas sociales más perfectas.

Las etapas de la evolución histórica: Marx dividía la evolución de la humanidad en tres períodos o épocas. La primera había sido la época prehistórica en la que reinaba una especie de comunismo primitivo, los hombres eran libres en un estado natural en que no existía ninguna forma de colaboración organizada propiamente dicha. Entonces no existía la distribución

del trabajo ni las clases sociales ni —como es natural— ningún tipo de gobierno. El hombre no había aprendido todavía a aprovechar las riquezas naturales y en general se caracterizaba esta sociedad por una gran pobreza.

Durante la segunda época, el hombre ha aprendido a procurarse medios de explotar la naturaleza y sus recursos. Como resultado de ese avance van surgiendo la distribución del trabajo, la profesionalización y la diferenciación social. Es decir, se forman grupos sociales cuyo fin primordial reside en proteger lo establecido y las clases que representan el modo de producción de esa época. Pero sobre todo garantiza al Estado el derecho de propiedad. Durante esta segunda etapa las condiciones de la producción van cambiando incesantemente, originándose nuevas clases sociales que son portadoras de nuevos modos de producción cada vez más perfectos.

Cuando las posibilidades de la producción hayan alcanzado una altura determinada, se iniciará la tercera época. En ella el hombre habrá vencido por completo a la naturaleza, aprendiendo a aprovechar todas sus riquezas. Las clases desaparecerán y la máquina del Estado se anquilosará hasta desaparecer, al no tener ya función alguna que cumplir. Esta concepción filosófica de la historia es la que constituye el trasfondo de los análisis sociológicos realizados por Marx y de sus predicciones acerca de la evolución futura.

La lucha de clases: "La historia de todas las sociedades existentes hasta ahora ha sido la historia de la lucha de clases". Así inicia Marx su **Manifiesto Comunista**. En él señala cómo las diferentes clases sociales se han levantado siempre unas contra otras: "libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y vasallos, patronos y obreros. En una palabra: explotadores y explotados". En aquel entonces (es decir, a mediados del siglo XIX) existían dos clases sociales: la burguesía y el proletariado, o en una terminología más moderna: los empresarios y los trabajadores.

Marx opinó que las fases decisivas de la evolución dependen del cambio de las circunstancias de producción. A medida que nuevos modos de producción se abren paso (esos nuevos procedimientos son siempre, según Marx, mejores que los anteriores, constituyendo por lo tanto un avance), nuevas clases suben al poder y nuevas clases pasan a ser explotadas. Como clase dominante considera Marx aquella que es poseedora de los instrumentos de producción característicos del momento o

época en cuestión. En calidad de poseedora de esos instrumentos, la clase dominante explota u oprime a otros grupos sociales. Toda esta segunda época se caracteriza así por una lucha irreconciliable por el dominio del Estado. Esto es lo que se llama lucha de clases.

La lucha de clases no surge propiamente sino cuando el sistema de producción dominante ha perdido su hegemonía, no logrando ya mantener el aprovechamiento de las fuerzas de producción de un modo efectivo. Sobreviene entonces la revolución y una nueva clase pasa a ocupar el lugar de la clase dominante originándose con ello un sistema de producción mejor y más efectivo.

La revolución que Marx veía echarse encima no era otra que la revolución del proletariado, es decir, de los obreros de la industria, mediante la cual el régimen social capitalista quedaría sustituido por un orden socialista. El proletariado era el grupo o clase inferior de la sociedad, y puesto que debajo de él no existía ninguna otra clase, el proletariado no podía explotar a clase alguna siendo explotada por todas. Todas las revoluciones precedentes habían sido realizadas por minorías, mientras que en esta ocasión se trataba de una inmensa mayoría, que habría de empuñar el poder. De esta manera el Estado pasaría también a ser superfluo e innecesario, y a desaparecer, ya que su principal función consiste en ser instrumento al servicio de la opresión y de la explotación.

Teoría de la plusvalía: La sociedad capitalista ha de ser reemplazada sin remisión, según Marx, por la sociedad socialista sin clases. El porqué de eso trata de demostrarlo mediante su teoría de la plusvalía, entre otras. Marx consideraba que el valor de un artículo viene determinado por el trabajo necesario para su elaboración. La mano de obra es considerada como un artículo más cuyo valor viene dado, por lo tanto, por el tiempo y la cantidad de trabajo exigidos para mantenerla en función, lo cual significa el tiempo de trabajo necesario para producir los alimentos y otros objetos necesarios para mantener al obrero. La diferencia entre el precio de un artículo y el salario pagado por la elaboración del mismo es lo que llama Marx "plusvalía", la cual era embolsada por el empresario, sin hacer el menor esfuerzo. Para el patrono es de gran interés el aumentar ese valor, lo cual acontece en parte mediante la sustitución de la fuerza humana de trabajo por máquinas (racionalización), en parte mediante el aumento de los precios y, por último y más

importante, mediante la disminución del nivel de vida de los obreros. La ganancia que los patronos se apropian de esta manera, sin ninguna prestación personal, es por tanto resultado de la explotación de los obreros.

Teoría de la concentración: La evolución parecía marchar hacia una concentración empresarial de unidades cada vez mayores. Mediante unos métodos de efectividad creciente y una gran superioridad técnica, estas grandes empresas irían anulando con su competencia a las empresas menores, dándose como resultado un número relativamente pequeño de grandes empresas y monopolios.

Teoría de la acumulación: Al ser estas grandes empresas propiedad de capitalistas individuales, las propiedades y las riquezas se irían acumulando en manos de un grupo cada vez menor de capitalistas. Estos irían disminuyendo en número y aumentando en riqueza.

Teoría de empobrecimiento: Al hacerse los ricos cada vez más ricos y cada vez menos en número, la consecuencia natural de ello habría de ser que los pobres fueran cada vez más pobres, al tiempo que el número de ellos aumentaba. La clase media, que antes se encontraba en una situación intermedia entre los ricos y los pobres —como su propio nombre indica— acabaría por desaparecer, fundiéndose con el proletariado. Al hacerse cada vez más difícil la salida de los productos por el crecimiento de la producción, el trabajo escasearía, formándose todo un ejército de parados que contribuiría aún más a hacer bajar los salarios y a aumentar la pobreza y la miseria.

Teoría de la catástrofe: La producción desplanificada del sistema capitalista, cuyo único motor es el deseo de ganancia privada, conduce a una serie de crisis cada vez peores. Mediante el empobrecimiento de la clase obrera y la producción creciente, se origina una situación de saturación del mercado, que no logra ver vendidos todos los artículos. Eso hace que la ganancia descienda, produciéndose finalmente una crisis en la cual la producción no puede ser puesta en marcha de nuevo bajo la forma del capitalismo privado, al haber desaparecido la ganancia, que es tanto como decir el motor de la producción. El régimen capitalista se derrumba y la clase obrera toma el poder. "Ha sonado la hora de la propiedad capitalista. Los expropiadores son expropiados", como lo expresa el propio Marx.

Para Marx el socialismo no era algo que nazca de deseos o principios. El socialismo era, por el contrario, una secuencia

necesaria e ineludible de un proceso de desarrollo histórico a cuya perspectiva futura nada podía aportarse ni sustraerse. Esto es lo que se ha llamado socialismo científico.

De la teoría a la práctica: Con todo, y aun cuando un gran porcentaje del mundo actual está regido por gobiernos llamados comunistas, es reconocido que esos países, especialmente Rusia, han logrado altos niveles técnicos, científicos y culturales y, en lo social, avances que los sitúan entre los primeros. Empero, enfrentados a la realidad, parecen contradecirse las propias teorías de Marx de la eliminación del Estado, al estarse consolidando otro tipo de capitalismo y el de una nueva clase dominante. La nueva clase intelectual y de técnicos, la "élite", que gobierna a nombre del proletariado con un capitalismo de Estado totalitario, es cada día más poderosa. Se está, pues, frente a un nuevo tipo de imperialismo y de creciente burocracia burguesa, según las críticas de China Popular y Checoslovaquia, que según también el criterio de sus ideólogos y gobernantes, quieren mantener otro tipo de dogmatismo los unos, y una apertura a la democracia los otros. Fenómeno de cambio y de inconformidad parecido ocurre en Polonia con el movimiento Solidaridad. He ahí parte de las diferencias que han surgido en el campo socialista, en la interpretación y en la aplicación del marxismo-leninismo, lo que comprueba que el mundo está en permanente evolución. Por lo tanto no es fácil llegar a una síntesis total en materia de formulaciones económicas, políticas o sociales. Esta situación da más fuerza al sindicalismo como antítesis a todos los extremismos, y a la democracia como base fundamental de toda política seria y humanista.

Juan Maynard Keynes: El inglés Keynes (1883-1946), durante la segunda guerra mundial, planteó la reordenación económica según los siguientes principios básicos: distribuir la riqueza entre los ciudadanos por medio de medidas tributarias, redistribuir el ingreso entre la población racionalizando el consumo y las inversiones, mantener el régimen de libre competencia, evitar monopolios, regular la economía para evitar crisis, imponer la intervención del Estado en asuntos monetarios, tributarios, comerciales e inversiones, etc., y aunar iniciativas públicas y privadas en empresas de economía mixta.

Las teorías y el desarrollo: Si observamos la organización de la economía colombiana, es fácil darse cuenta que algunos sectores todavía se aferran a las teorías de Smith, pero se acepta y trabaja también con el modelo keynesiano. Se practica,

pues, un neoliberalismo económico. Con todo, la pasividad y complacencia del Estado está fomentando la concentración de capitales y de empresas en pocas manos, con lo que parece seguirse el modelo de otros países capitalistas. Se están fortaleciendo los monopolios que destruyen la libre competencia, de lo que resulta que el poder económico genera más poder político, también en manos de pocas personas. Por lo tanto los beneficios que genera este tipo de concentración de poder, los disfrutan unos pocos privilegiados. De esta manera, al lograr un grupo reducido de personas el manejo de las palancas del Estado, se hacen nulos e inoperantes los conceptos de libertad, de igualdad y de fraternidad, tres anhelos fundamentales del hombre. No hacer nada para modificar esta situación, es continuar aceptando un Estado con gobernantes paternalistas en el que los asalariados somos simples espectadores. Por lo tanto, tómese en cuenta que un régimen capitalista de cualquier tipo, busca: repartir dividendos a los inversionistas, pagar salarios calificados como razonables, proveer reservas para renovación de equipos, nuevas instalaciones y adopción de mejoras tecnológicas, todo sobre la base de aumentar la productividad.

En consecuencia — analizadas las teorías económicas y políticas y su aplicación práctica en los países —, se puede afirmar que la sola teoría económica o política, no determina que se logre el desarrollo y se eliminen las injusticias sociales. No hay que olvidar que para lograr el desarrollo intervienen gran número de factores. Por otro lado, tanto algunos países con sistema económico de libre empresa, como los que practican la planificación y dirección centralizada o capitalismo de Estado, están demostrando que no hay sistemas perfectos, al incurrir en injusticias sociales o al eliminar las libertades y la democracia.

En Colombia

Nuestros aborígenes: Nuestros aborígenes tenían una organización económica y social sin los afanes de nuestra época. Simplemente se limitaban al trueque de alimentos o vestuario sin que se sepa que hubieran logrado una organización social tan avanzada para su época como la que alcanzaron los Aztecas, los Incas o los Mayas. Parece que llevaban una vida apacible, sin mayores preocupaciones ni ambiciones, y su imaginación no era lo suficientemente creadora como para desarrollar nuevas

técnicas o métodos que les permitieran lograr mejores condiciones de vida.

La Colonia: Conquistados por los españoles, como ya hemos visto en el capítulo de historia, nuestros aborígenes fueron sometidos a la servidumbre y a la esclavitud y despojados de sus tierras y pertenencias. Los beneficiarios de las grandes riquezas del país fueron el imperio español y, en cierto modo, los ingleses con la utilización de la piratería en los mares.

Por varios siglos se mantuvo esta situación, de la que sólo nos quedaron el idioma y la religión, al igual que una mezcla de razas conformada por la sangre de nativos, de españoles y de africanos, que continúa en proceso de integración. Eran tan altos los tributos que había que pagar a los representantes del rey, que no faltaron algunas sublevaciones sin éxito. No obstante, fue lograda la independencia de la Corona española, como es de todos conocido, para que un grupo de gentes nacidas en nuestro país disfrutaran de sus riquezas.

La Patria Boba: No distraigamos demasiado tiempo en señalar que no se lograron avances notables en cien años corridos entre la época de la independencia y los comienzos del presente siglo. Guerras intestinas entre dirigentes de los partidos con mentalidad feudal, impidieron el progreso de Colombia. No hace falta tampoco entrar en comparaciones con lo que ocurría en otras latitudes del continente y del mundo para aceptar que se ha desperdiciado mucho de nuestro tiempo y de la capacidad creadora de los colombianos, también por las continuas disputas de los partidos políticos por el poder.

El Canal de Panamá: Una dolorosa muestra de esa situación fue la pérdida de Panamá, territorio colombiano por ese entonces, en el que se construyó un canal que sigue teniendo una trascendental importancia desde el punto de vista económico y militar. Se imponía la ley del más fuerte haciendo doblegar a un país débil, víctima de la indolencia de una clase dirigente miope. Una modesta compensación en oro, que fue recibida por Colombia, nunca subsanará la tremenda injusticia que se cometió.

Se inicia una nueva etapa: En 1930 se inicia una nueva era en el país, no obstante que se vivía una crisis económica mundial. Las finanzas colombianas recibieron el aliento de la llamada Misión Kemmerer en 1923 con la fundación del Banco de la República, y se dieron los primeros pasos para una real industrialización del país que tuvo un gran impulso hasta 1945. Son fundadas sociedades anónimas y de responsabilidad limitada,

al tiempo que se habla de reformas agraria y social, y se diseñan los primeros planes de desarrollo. Los gobiernos que se suceden, establecen planes llamados indicativos en los que el sector privado, que tiene en sus manos el poder, resulta beneficiado, incluso con la creación de institutos de economía mixta. Aun así, surgen nuevos y graves enfrentamientos entre los partidos tradicionales con la secuela de violencia que todo lo arrasa. El país se retrasa en su desarrollo y aumentan sus problemas en proporciones insospechadas.

El crecimiento de la población: Uno de los problemas que actualmente más preocupa es el crecimiento de la población, que no guarda relación con el desarrollo económico como tampoco con la distribución del ingreso nacional, lo que acentúa las desigualdades.

Se calcula que en la época del descubrimiento de América, el territorio que hoy corresponde a Colombia estaba habitado por unas 850.000 personas. Este dato es una curiosidad histórica puesto que no está basado en un recuento censal. Utilicemos ahora sí, en el siguiente cuadro, unas informaciones de los censos nacionales:

POBLACION DE COLOMBIA

Año	Habitantes
1835	1.686.038
1905	4.143.632
1928	7.851.110
1938	8.701.816
1951	11.548.172
1964	17.484.508
1972	22.500.000 (estimativo)
1976	24.000.000 (estimativo)
1984	28.000.000 (estimativo)
1985	27.775.856

Sobre el crecimiento futuro de la población, los estimativos son muy variados y a veces contradictorios. Se calcula que de continuar las tendencias actuales, la población colombiana puede llegar a los 40 millones de habitantes en el año 2000. Otros datos importantes son los relativos a su distribución.

Por regiones así:

(en 1938) el 70.9% vivía en el campo y el 29.1% en las ciudades.
(en 1968) el 45.1% vivía en el campo y el 54.9% en la ciudad.
(en 1972) el 41% vivía en el campo y el 59% en la ciudad.
(en 1978) el 36% vivía en el campo y el 64% en la ciudad.

Por razones de evolución social se ha comprobado que la tendencia del éxodo de los campesinos hacia los centros urbanos, se ha acentuado en casi todos los países del mundo. A ello básicamente ha contribuido no solo los mayores atractivos que ofrecen las ciudades, sino también la mecanización de los campos, la adopción de nuevas técnicas y el mejoramiento de abonos y semillas. Si lo anterior no fueran suficientes razones para el éxodo masivo, debe tenerse en cuenta que la violencia contribuyó enormemente a que se acentuara este fenómeno. Podríamos decir, entonces, que el crecimiento desbocado de la población ha traído consigo la agudización de problemas en la solución de vivienda; ha mantenido vergonzantes niveles de analfabetismo; ha complicado la solución a problemas de salubridad; ha agudizado y forzado el crecimiento de las ciudades, ha precipitado la instalación de servicios de agua, alcantarillado, teléfonos, transportes, etc.; ha forzado el proceso de urbanización, enriqueciendo de paso a unos pocos; ha aumentado escandalosamente la prostitución; ha estimulado la vagancia y la ratería; ha aumentado a niveles nunca antes conocidos el creciente número de desempleados; ha demostrado, en fin, que nuestra clase dirigente tiene poca imaginación, es imprevisiva e inepta. Desde luego, dar satisfacción a las inmensas necesidades de las enormes masas de población que cada día aumentan, es un problema que requiere el concurso decidido de todas las capas de la población, mediante la adopción de audaces programas, que fuercen la reforma agraria, estimulen la industrialización, favorezcan a las ciudades intermedias y sean creados nuevos polos de desarrollo, especialmente agrícolas y ganaderos.

Por todo lo anterior, urge la adopción de políticas serias y realistas en las que a los trabajadores no se nos mire como a ciudadanos de tercera clase que no podemos opinar sobre los problemas del país, contribuyendo con nuestra cuota en la búsqueda de soluciones. Sin una política de población consecuente con las realidades del país, será difícil echar a andar con posibilidades de éxito, cualquier programa de empleo y desarrollo económico y social en general.

Sobre el proceso de urbanización digamos, también, que

no ha habido suficiente planificación y se están cometiendo errores con ciudades como Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla, en las que se desaprovecha la oportunidad de remodelar viejos y céntricos sectores que ya cuentan con servicios, mientras que se está permitiendo el crecimiento de las ciudades ocupando tierras aptas para la ganadería y la agricultura.

Surgen, en consecuencia, inmensos interrogantes acerca de las formas y de las estrategias que deban adoptarse, para orientar una política de población, compatible con el desarrollo económico del país. Dar satisfacción a los déficit de educación, de salud, de vivienda y de empleo, entre otros, es uno de los mayores retos que afronta la actual clase dirigente. Tiene que buscarse un desarrollo armónico en el que los trabajadores siempre hemos estado dispuestos a prestar nuestro concurso para que las nuevas urgencias que impone el crecimiento de la población, tengan una respuesta positiva que haga más humana la vida de todos los colombianos.

El desempleo: Otro problema que preocupa enormemente a las clases dirigentes, en especial a las de los sindicatos, es el relacionado con el desempleo. Sólo a partir de 1969 empezó a hacerse patente esta preocupación por el gobierno, cuando se comprobó que: existían más de un millón de desempleados, la tasa de desempleo crecía en más de 220.000 personas cada año y sólo 45.000 de ellas eran ocupadas. Ante la presión sindical, el gobierno presidido por Carlos Lleras Restrepo solicitó la asesoría de la OIT para el estudio de un plan que combatiera en forma efectiva el desempleo. Las conclusiones de la comisión de la OIT consignadas en un extenso informe, — **Hacia el Pleno Empleo**— proponían entre otras cosas: la aceleración de una reforma social agraria integral, la creación de nuevos polos de desarrollo, la puesta en marcha de una política de población, al tiempo que no ocultaba su identificación con los deseos del sector empresarial de que se mantuvieran ciertos estímulos y bajos salarios en algunas regiones del país menos desarrolladas. El plan, con todas las fallas que pudiera tener, no ha sido puesto en práctica, no obstante que es cada día mayor la oferta de mano de obra en el mercado del trabajo, especialmente la no calificada. Puede comprobarse, además, que el sub-empleo o el empleo disfrazado encuentran formas que agudizan la crisis social cuando miles de personas se ocupan en la venta de loterías, comestibles callejeros, periódicos y revistas, o simplemente lustrando calzado. Es pues, urgente, que ante tan delicada si-

tuación se tomen medidas desde el Gobierno y el Parlamento, para que se concrete en forma definitiva un plan de desarrollo que abarcando los diferentes aspectos que en él deben contemplarse, se adopten soluciones rápidas para combatir el desempleo. Causa preocupación que un buen número de empresarios sólo se interesen por aumentar la productividad y sus utilidades, adquiriendo costosos equipos que tienen que ser pagados con nuestras escasas divisas, mientras que por otro lado se agudiza aún más el desempleo. Algunos países que actualmente están importando mano de obra son: Alemania Occidental, Suiza y Suecia. Existe pleno empleo en Rusia y en otros países socialistas, mientras que en Estados Unidos el nivel de desempleo es bajo.

Las devaluaciones

Tres etapas caracterizan las devaluaciones en Colombia: La primera, entre 1923 y 1948, en la cual sólo se produjo una devaluación oficial; la segunda, de 1948 a 1967, caracterizada por la presencia de seis devaluaciones oficiales del peso con respecto al dólar (en 1948, 1951, 1957, 1958, 1962 y 1967 respectivamente); la tercera, de 1967 en adelante, caracterizada por la presencia de una devaluación gradual, introducida por medio del decreto 444 de la Administración Lleras Restrepo. Al iniciarse esta etapa la cotización oficial de la moneda norteamericana era de 9 pesos por dólar. En el año de 1967 se introdujo el criterio de la "devaluación gradual", por medio de la cual el Banco de la República ajusta la tasa de cambio de acuerdo con un presupuesto de devaluación incluido en el marco global de la política monetaria y económica en general. Dicho presupuesto se fija sobre la base de consideraciones como: la inflación interna, el volumen y precio de las importaciones, las cotizaciones de los productos de exportación y la perspectiva general del sector externo. Ello ha conducido a que el ritmo de devaluación haya sido muy distinto, en la medida en que han variado las condiciones externas del país. En épocas de bonanza la devaluación ha estado por debajo del 10 por ciento anual (en 1977 sólo se devaluó un 4.5 por ciento), mientras en épocas de crisis, la devaluación ha llegado a niveles cercanos al 30 por ciento. En materia de devaluaciones señalemos algunos datos:

En 1924 existía paridad entre el peso colombiano y el dólar norteamericano.

En Dic. 31 de 1967 se pagaban	\$ 9.00 por dólar
En Dic. 31 de 1970 se pagaban	\$ 18.50 por dólar
En Dic. 31 de 1972 se pagaban	\$ 22.83 por dólar
En Dic. 31 de 1974 se pagaban	\$ 25.64 por dólar
En Dic. 31 de 1976 se pagaban	\$ 36.37 por dólar
En Dic. 31 de 1978 se pagaban	\$ 41.00 por dólar
En Dic. 31 de 1980 se pagaban	\$ 50.90 por dólar
En Dic. 31 de 1982 se pagaban	\$ 70.29 por dólar
En Dic. 31 de 1984 se pagaban	\$113.89 por dólar
En Dic. 31 de 1985 se pagaban	\$172.20 por dólar

Las incidencias de las devaluaciones de la moneda en la vida de los trabajadores y sus familias, son de una gran importancia, por cuanto envilecen o reducen el poder adquisitivo de los salarios. Sería interesante, que se compare el salario que devengaba un obrero calificado en 1952, con el que un obrero de su misma calificación recibe en 1984. Esto serviría para demostrar que los salarios no han mantenido poder adquisitivo y que si se han logrado incrementos en los salarios, no han alcanzado tampoco los niveles de la devaluación de la moneda. Esto quiere decir que se han operado ajustes nominales en los salarios. Lo anterior significa, que el movimiento sindical tiene que revisar su política salarial, para rechazar en forma más técnica la afirmación del gobierno y de los empresarios cuando sostienen que los aumentos de los salarios son la causa de la inflación, y que no estamos contribuyendo al saneamiento de la economía del país. Por otra parte, debe tomarse en cuenta como punto de referencia para negociaciones salariales, que los precios de los productos de consumo diario, muchos servicios y en general los bienes producidos por industriales nacionales o por empresas extranjeras se venden a precios tan altos o similares como los de los países industrializados. Este aspecto de la economía lo tratamos ya con otros enfoques en la parte relativa a negociaciones colectivas. Por ahora esperamos que no se pierda de vista que los salarios no guardan una relación justa con las devaluaciones y que han mermado notoriamente en su poder adquisitivo.

Instituciones crediticias y de desarrollo: Algunas de las instituciones que regulan la economía y el crédito, y que tienen una posición clave en el desarrollo son:

a) El Banco de la República que actualmente, por las características de la conformación política y económica colombiana, es un banco al servicio de la banca privada;

b) La Junta Monetaria, que se encarga de ordenar y regular la economía del país, especialmente el crédito; está nombrada por el Presidente de la República. Esta Junta está integrada por personas que tienen vinculación muy estrecha con la industria bancaria del sector privado;

c) El Banco Cafetero, que conjuntamente con la Federación Nacional de Cafeteros, maneja el más importante sector de la economía y el que más divisas produce al país. Para estos organismos existe el Comité Nacional de Cafeteros, que trabaja casi en forma exclusiva para beneficios de su gremio, especialmente del grupo reducido de exportadores del grano;

d) El Banco Central Hipotecario, que junto con el Banco Popular, tiene una fuerte inversión estatal y de dineros de los trabajadores que están siendo prestados por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Como se sabe, estos bancos están orientados a la solución del problema de vivienda que no es precisamente social, puesto que no está al alcance de la clase obrera y la clase media baja;

e) El Instituto de Fomento Industrial, que viene cumpliendo un importante papel al servicio de la industria privada, al compartir la responsabilidad en crear nuevas industrias en sectores de algún riesgo, pasado el cual las acciones de estas empresas son vendidas a particulares.

Como se puede observar, todos los organismos de crédito y de desarrollo que figuran a nombre del Estado, están al servicio del sector privado que esté en capacidad de comprar acciones. Esto permite que el que tiene dinero lo acreciente. El sistema permite, además, por lo antidemocrático de las disposiciones legales sobre sociedades anónimas, que un grupo reducido de personas, aun con pocas acciones, pueda dominar la asamblea de las empresas y, por ende, tomar los puestos de dirección y sacar el máximo de beneficio. No tiene, en consecuencia, el sector obrero y, mucho menos el campesino, posibilidades de beneficiarse de las fabulosas utilidades de muchas empresas, participando como accionista, con poder decisorio, por lo antidemocrático de la legislación de las sociedades anónimas y por sus bajos salarios. No hay distribución equitativa del ingreso nacional, que es el trabajo de todos los colombianos.

Se pide equidad y participación: Después de largos años en los que el movimiento sindical insistió en la creación de un Banco de los Trabajadores, y en los que se distrajo la atención del movimiento obrero con la constitución del Banco Popular, entidad en la que se dio representación simbólica a las Centrales

Obreras, el 6 de febrero de 1974 fue fundado el Banco de los Trabajadores. Se daba así cumplimiento a una vieja aspiración de los trabajadores y al compromiso del gobierno adquirido en la llamada Declaración de Cundinamarca y el Acuerdo de Caraballeda, suscritos por los ministros del Trabajo del continente. El Banco de los Trabajadores inició operaciones con un capital de 50 millones de pesos y con participación en sus directivas, de representantes de la CTC y de la UTC. Infortunadamente este banco también cayó en manos de inversionistas particulares.

El movimiento sindical debe insistir, además, en lograr la representación con poder decisorio con un mayor número de auténticos voceros en: el Banco de la República, el Banco Central Hipotecario, el Banco Popular, el Fondo Nacional del Ahorro, el ICSS, el ICT, el Sena, las Cajas de Compensación Familiar, lo mismo que en las conferencias sectoriales y generales, y en los órganos de consulta especializados del Grupo Andino y de la ALALC.

Planes de desarrollo: Recordemos igualmente, que para lograr el desarrollo y dar empleo, los gobiernos han contratado misiones, han designado comisiones y han puesto en práctica programas tales como: el de Fomento para Colombia en 1950; el Estudio-Informe del padre Luis J. Lebreton en 1956; el Plan General de Desarrollo Económico y Social 1960-1970; el Programa de los Cuarenta - Acuerdo entre los Partidos Liberal y Conservador en 1961; la Operación Colombia de Lauchlin Currie, 1961; Hacia el Pleno Empleo, de Carlos Lleras Restrepo; las Cuatro Estrategias, de Misael Pastrana; Para Cerrar la Brecha, de Alfonso López Michelsen; el Plan de Integración Nacional, de Julio César Turbay; el Cambio con Equidad y el Plan Chenery, de Belisario Betancur, todo con resultados poco halagadores, especialmente para los trabajadores.

Los trabajadores por nuestra parte, y en esto debemos insistir, no hemos sido tenidos en cuenta o hemos sido pasivos espectadores. Aun así, las organizaciones sindicales han planteado constantemente con distintos enfoques, la posición del sector laboral encaminada a contribuir a que se logre un desarrollo económico con justicia social. Por eso se exige: una reforma tributaria que permita la redistribución del ingreso nacional, una reforma social agraria integral que redima a millones de campesinos, incorporándolos a la economía y a la sociedad; el incremento de la productividad sin que se produzca desempleo, utilizando los equipos instalados; una selectividad en la producción nacional que sea económicamente competitiva; una descentralización industrial y agrícola creando nuevos po-

los de desarrollo; una sana continuidad administrativa, especialmente en aquellos cargos técnicos o científicos; una disciplina social; una disciplina y un clima político más estable; una sana democracia industrial: la democratización del crédito; la democratización de las sociedades anónimas; la elaboración de planes de vivienda, de salud, de vías, de comunicaciones, de aeropuertos y de todas aquellas obras de infraestructura que armonicen la integración del país económica y socialmente; una política de población; una política de educación que la democrate en sus diferentes niveles y, en suma, una identificación de todas las clases dirigentes, que sobre la base de un sano nacionalismo piensen con optimismo en el futuro del país.

Mercados comunes

Primer Mercado Común: Aunque dentro del mismo país, puede afirmarse que los Estados Unidos de América fueron el primer mercado común, al integrarse como nación después de la llamada Guerra de Secesión. La gran extensión de su territorio, la calidad y el gran empuje de sus habitantes, añadido al desarrollo industrial que han alcanzado, los constituyó en un gran mercado común, independientemente de que forzaron sus exportaciones ampliando su influencia.

El Mercado Común Europeo: El desembarco de tropas en Normandía y el lanzamiento de la bomba atómica sobre Hiroshima, fueron definitivos para dar por concluida la Segunda Guerra Mundial. Los pactos de Yalta, y el expansionismo soviético, influyeron también para que fuera ideada la reconstrucción de Europa a través del Plan Marshall. Así comenzó una nueva era de adelantos tecnológicos y de penetración en la economía de los países europeos. Estados Unidos concedió grandes préstamos para la reconstrucción del viejo continente y la iniciación de una nueva etapa en su desarrollo. Se constituye el Mercado Común Europeo, al cual después de largas discusiones se integró Inglaterra. Este último país tenía otro tipo de mercado común denominado el Commonwealth, del cual forman parte los países que fueron sus colonias o que siguen manteniendo un tipo de relación especial.

Se afirma que la influencia del capital norteamericano, los distintos estilos y formas de actuar de los europeos, y un poco de retraso en la tecnología, no obstante su alto nivel cultural, los hacen dependientes de los Estados Unidos de América, se-

guramente por algún tiempo. Los europeos, al igual que ocurre con los países subdesarrollados o llamados del Tercer Mundo, parecen estar incurriendo en la misma equivocación al no identificarse sobre la conveniencia de analizar y seguir, de acuerdo con sus características, los modelos sueco o suizo, especializando su producción. Hagamos un paréntesis para señalar que los países integrantes del Grupo Andino ya han dado pasos alentadoramente positivos en este sentido.

La ALALC: Asociación Latinoamericana de Libre Comercio. Ver información en Términos económicos de uso corriente.

El Grupo Andino: Sobre el Grupo Andino, recomendamos informarse en el capítulo sobre Términos económicos de uso corriente.

Razones para invertir en los países en vía de desarrollo: Enumeramos rápidamente algunas de las razones que tienen los países industrializados para invertir, a través de sus empresas, especialmente las multinacionales, en los países que tratan de desarrollar su economía. En primer lugar, por el apoyo de los gobiernos para explotar mano de obra barata. En segundo lugar, porque existen sindicatos débiles. En tercer lugar, porque las legislaciones laborales y tributarias los favorecen. En cuarto lugar, por la debilidad de las monedas. En quinto lugar, por la abundancia y facilidades para explotar las materias primas, lo que les permite mantener las reservas en sus países, si es que las tienen, como en los casos del petróleo, del cobre, etc. Y en sexto lugar, por la conveniencia de la expansión del mercado.

Al respecto bien vale la pena señalar que mientras no haya acuerdos internacionales como los que empiezan a prospectarse en el Grupo Andino, o los que deben surgir en el futuro en los diversos organismos especializados de la ONU, no habrá equidad y justicia entre ricos y pobres, entre desarrollados y subdesarrollados, entre países con alta tecnología y países atrasados, en otras palabras, entre países imperialistas y países dependientes o proletarios.

Las estadísticas son importantes: Al respecto utilizaremos algunas cifras tomadas de la Comisión Económica para América Latina, CEPAL, en algunos de sus informes. Allí se afirma que de seguir las tendencias actuales de crecimiento de la población, se estima que Latinoamérica contará con 650 millones de habitantes en el año 2000. Indica, además, que el desarrollo económico es el llamado producto por habitantes. Al respecto

afirma la CEPAL que es insuficiente la expansión de los mercados de los productos latinoamericanos, puesto que de 1950 a 1955 el producto bruto por habitante llegó al 3.2, luego descendió al 1.7 entre 1960 y 1965, y de 1966 a 1967 fue sólo del 1.3. En consecuencia, el desarrollo requerido se alcanzará manteniendo u orientando una sana política económica que permita lograr que el producto bruto por habitante se multiplique hasta llegar a niveles comparables con los logrados en Europa, que son del orden del 5 al 8% anual.

**DEUDA EXTERNA DE AMERICA LATINA EN 1985,
EN DOLARES, SEGUN LA CEPAL**

Argentina	50.000 millones	Honduras	2.300 millones
Bolivia	3.849 millones	México	96.000 millones
Brasil	104.000 millones	Nicaragua	4.200 millones
Colombia	11.500 millones	Panamá	3.900 millones
Costa Rica	4.200 millones	Paraguay	2.000 millones
Cuba	3.300 millones	Perú	13.500 millones
Chile	20.000 millones	R. Dominicana	3.000 millones
Ecuador	7.400 millones	Uruguay	4.700 millones
El Salvador	1.800 millones	Venezuela	36.600 millones
Guatemala	1.900 millones		

- Total deuda externa sin intereses, US\$374.149 millones.
- Debe tomarse en cuenta que todos los países deudores están dedicando un altísimo porcentaje de su ingreso por exportaciones, para cubrir el servicio de la deuda — intereses y amortizaciones —, lo que los mantendrá en el atraso y con grandes tensiones sociales y políticas, de no lograrse acuerdos globales con los países y las instituciones que han otorgado los créditos.
- La deuda que Cuba tiene contraída con el bloque occidental es la que aparece en el cuadro. Empero, debe observarse que Cuba tiene, además, una deuda de 22.000 millones con el CAME o bloque oriental, principalmente con la Unión Soviética. Por otra parte, Nicaragua está adquiriendo una creciente deuda externa, también con el CAME, sin que se conozcan con certeza las cifras al respecto.

El desafío tecnológico: ¿Podrán los países en vía de desarrollo alcanzar algún día a los países altamente industrializados? Es un interrogante que se viene discutiendo, especialmente en Europa y en los países llamados del Tercer Mundo. Bien sabemos que Estados Unidos, Rusia y el Japón, son actualmen-

te las tres más importantes potencias mundiales. Seguramente les siguen, la hoy dividida Alemania, Suecia, Francia, Inglaterra, Holanda e Italia. Muchos otros países han alcanzado un alto grado de desarrollo tecnológico, científico, económico y social, lo que no nos impide afirmar que no son muy numerosos.

La guerra moderna es la de la tecnología y los mercados. En esa vía tienen posibilidad de aumentar su éxito aquellos países que siguen impulsando la cultura de su pueblo en todos sus niveles, especialmente en la preparación de técnicos y científicos. La era moderna es la de las comunicaciones por satélite, los computadores y los robots. Los países industrializados invierten fabulosas sumas cada año en investigaciones, en la carrera por mantener y aumentar su poderío y su predominio. Europa misma se está preguntando si no ha de integrarse más aceleradamente para competir con éxito con Estados Unidos y el Japón. En el caso latinoamericano y en particular Colombia, no está cerca el día en que sea fabricado totalmente un automóvil. Cuando eso ocurra, probablemente los países altamente desarrollados habrán dominado totalmente el espacio sideral y puesto a su servicio las profundidades del mar. El desafío es de concientización. Es, además, de establecer si el hombre será capaz en un futuro no lejano de lograr reglas de equidad. Es, por otro lado, el de saber si el predominio de una superpotencia sobre la otra habrá de llevarnos a la guerra total, de la que seguramente ningún país ni ningún gobierno del mundo resultarán beneficiados. El movimiento sindical tiene un gran papel y una extraordinaria responsabilidad en la búsqueda del equilibrio de todos los factores y fuerzas que hoy nos mantienen atados a abismos de desigualdad. Es a los trabajadores organizados en un movimiento internacional a quienes corresponde oponerse a las injusticias reinantes, buscando que la paz y el progreso sean las bases de una justicia económica y social.

Qué futuro nos espera: No hace falta ser un futurólogo para acertar en que a los colombianos nos espera un futuro que no es completamente claro. No hay un ordenamiento económico. Y aun cuando las clases media, obrera y la campesina han demostrado sumisión al angustioso estado de postración en que se las mantiene, no se descarta que puedan aparecer brotes de inconformidad de imprevisibles consecuencias. Los partidos políticos no parecen haber ganado la suficiente madurez durante el período del Frente Nacional, lo que también puede perjudicar el clima de relativa paz que se respira. Los problemas continúan

multiplicándose, especialmente en materia de empleo, de educación y de vivienda, y si a lo anterior se le añade la pérdida que sufre el país con la fuga de profesionales que no encuentran estímulos, nuestra situación tiende a empeorar. Se requiere, en consecuencia, un gran acuerdo nacional entre las clases dirigentes, tomando en cuenta el sector laboral como clave decisiva para el desarrollo. No hay que ser pesimistas hasta el punto de que no tengamos confianza en nuestra propia capacidad y en nuestra eficacia para lograr soluciones que nos saquen de la etapa de subdesarrollo. Es necesario combatir el derroche y el exceso en el gasto público, al tiempo que se debe desestimular algunos proteccionismos parasitarios que detienen el desarrollo. Hay que cambiar la mentalidad de los colombianos haciéndoles ver que las batallas electorales no deben ser por los puestos en la burocracia oficial. Debe librarse una guerra contra la pobreza pensando más en los problemas de nuestro país, antes que en los de las grandes potencias mundiales que tienen suficiente capacidad por sí solas, para defenderse y para aumentar su poderío. Tener confianza plena en el país ha de ser la mejor bandera para lograr un desarrollo económico en el que se tenga como meta el bienestar de todos los colombianos.

XIII Términos económicos de uso corriente

Como complemento de las nociones sobre Economía, consideramos de utilidad incluir algunos términos económicos de uso corriente, puesto que en la sociedad moderna en que vivimos, todo dirigente sindical debe conocer.

Acciones. Son documentos representativos del patrimonio de la sociedad que las emite. Es decir, que al comprar acciones no se está haciendo nada diferente de adquirir un pedazo de la empresa emisora, que está determinado por la cantidad adquirida y por el número de acciones en circulación.

Accionista. Es el propietario de una o varias acciones de una empresa constituida en sociedad anónima o comanditaria por acciones.

Activo. Conjunto de bienes materiales e inmateriales, créditos y derechos que posee una empresa. Ejemplo: el dinero, los terrenos, edificios, materiales, etc.

Ahorro. Exceso de renta (presente) de las personas y sociedades sobre sus gastos (presentes); aquella parte de la renta que después de los impuestos no se consume (por las personas) o distribuye (por las sociedades).

Acuerdos recíprocos de comercio. Son acuerdos efectuados entre dos países en relación con el tratamiento que cada uno de ellos ha de acordar a las exportaciones provenientes del otro.

ALALC (Asociación Latinoamericana de Libre Comercio). Fue establecida el 2 de junio de 1961 después de la ratificación del Tratado de Montevideo, firmado el 18 de febrero de 1960, como resultado de las conferencias preliminares de 1958 y 1959 celebradas bajo los auspicios de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para la América Latina —CEPAL—.

Pretende eliminar gradualmente de su comercio exterior todo tipo de derechos y restricciones que afectan a productos

originarios de cualquiera de los territorios de los países firmantes. El área de libre comercio deberá ser hecha realidad dentro de un lapso que no exceda de doce años.

Son miembros los gobiernos de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, México, Paraguay y Venezuela.

Su órgano principal es la Asamblea que se reúne generalmente cada año y elige al Comité Ejecutivo Permanente y a su secretario.

Año fiscal. Este es el período de doce meses en que se basan los presupuestos nacionales. En algunos casos el año fiscal puede coincidir con el año calendario, como en Colombia. En otros casos puede diferir el año fiscal del año calendario, como en los Estados Unidos, donde el año fiscal va del 1° de julio al 30 de junio del año siguiente.

Apropiación. El acto de la apropiación del presupuesto anual de gastos del gobierno por la legislatura o Congreso, constituye la apropiación en muchas naciones, incluyendo Colombia y los Estados Unidos.

Aranceles. Son originalmente las listas oficiales de los impuestos que deben pagar los bienes importados y aplicado ahora a los bienes en general. Pueden ser "ad valorem", como un porcentaje del valor de los bienes, o "específicos", como una cantidad determinada por unidad de peso (kilo, tonelada) o volumen (galón, litro, etc.).

Atesoramiento. Atesorar consiste en acumular dinero, constituir un tesoro. Se trata de un ahorro no-invertido que, a menudo, adopta la forma de una reserva de oro, de plata o de objetos preciosos para evitar las contingencias del cambio de valor de la moneda corriente.

Autarquía. Política de la autosuficiencia económica, opuesta a comerciar con otros grupos económicos. Un país, región o empresa, se dice que se comporta autárquicamente si intenta mediante la restricción de las importaciones y el estímulo de la producción interna, eliminar la dependencia comercial de otros países, regiones o empresas.

Autofinanciación. La autofinanciación es el ahorro interno de una empresa o de una firma, que le sirve para proporcionarse fondos a fin de renovar o de aumentar el capital. En principio, la finalidad fundamental de la autofinanciación es la de operar una nueva inversión sin recurrir a capitales exteriores.

Autogestión. Se entiende por autogestión el sistema por el

cual los trabajadores, los técnicos y los científicos, tienen en sus manos la responsabilidad del manejo colectivo de la empresa. Se estimula así la iniciativa y se consolida el socialismo y la democracia, pues son los trabajadores quienes tienen que decidir cómo ayudar al progreso del país en su conjunto. La autogestión se practica con distintos variantes y enfoques. En los países socialistas, en Yugoslavia especialmente, alcanza su mejor expresión.

Automatización. Acción y efecto de aplicar a una actividad maquinaria automática para reducir la mano de obra e incrementar la productividad.

Balance. Es el inventario del patrimonio de una empresa en un momento determinado. Aporta la descripción numérica de los bienes y derechos que ésta posee y emplea, y las deudas que los gravan en el momento.

Balance consolidado. Estado de situación único, que se obtiene mediante la agrupación de los balances individuales correspondientes a cada una de las empresas jurídicamente distintas, pero pertenecientes a un grupo, por existir un control común respecto a las mismas.

Balanza comercial. Es una cuenta corriente de la balanza de pagos. Se refiere solamente al conjunto de las operaciones comerciales, es decir, las exportaciones e importaciones de mercancías, efectuadas entre un país y el resto del mundo.

Balanza de cuentas corrientes. Es una porción de la balanza de pagos. Además de la balanza comercial (exportación e importación de mercancías físicas), incluye los gastos e ingresos atribuibles a los factores llamados "invisibles", por ejemplo: los transportes y seguros internacionales, los gastos de los turistas, las remesas de utilidades y regalías, y los pagos de intereses.

Balanza de pagos. Conjunto de operaciones comerciales y financieras de toda clase efectuadas entre un país y todos los demás. El saldo de dicha balanza es un déficit si los gastos sobrepasan a los ingresos, o superávit, o excedente, en el caso contrario.

Bancos comerciales. Empresa cuya función es la obtención de recursos ajenos a corto y medio plazo, y a la financiación de operaciones a corto plazo para el comercio y la industria, sin participación directa en las sociedades clientes de sus operaciones de activos.

Banco de importación y exportación. Usualmente es una

institución del gobierno que financia o garantiza las exportaciones y las importaciones, dentro de términos algo más liberales que los obtenidos en fuentes privadas. Tanto en los Estados Unidos como en el Japón tienen instituciones de este nombre, mientras que en otros gobiernos tienen entidades oficiales que realizan funciones similares.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Es una institución regional de crédito fundada en 1959 por los gobiernos de los países miembros de la OEA con el propósito de prestar a las entidades públicas de la América Latina fondos destinados al apoyo de proyectos que promuevan el desarrollo económico. La duración de los préstamos y la tasa de interés son, por lo general, más blandos que los de los empréstitos obtenidos en las fuentes privadas de financiación.

Banco Mundial (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento). Agencia especializada de las Naciones Unidas, fundada en Washington, en 1945, según los acuerdos de Bretton Woods (1944). Sus funciones son: proporcionar capital para la reconstrucción en la posguerra, promover y complementar los ahorros privados exteriores y favorecer la expansión de los recursos mundiales y de la capacidad productiva, en particular en los países subdesarrollados. El Banco Mundial no realiza préstamos a corto plazo.

Bien. Un bien es una cosa reconocida como apta para la satisfacción de una necesidad humana y disponible para esta función.

Bienes de capital. Aquellos que forman parte del capital real, o conjunto de las instalaciones, equipos y medios productivos, o se destina a intervenir en el proceso de producción.

Bienes de consumo. Son aquellos bienes que sirven directamente para satisfacer necesidades.

Bienes de producción. Son los bienes que sirven indirectamente para satisfacer necesidades. Son bienes que no tienen utilidad subjetiva propia.

Bienes raíces. Aquellos que abarcan varias categorías, entre los que se destacan: a. Bienes inmuebles por naturaleza, b. Bienes inmuebles por incorporación, c. Bienes inmuebles por destino, d. Bienes inmuebles por analogía.

Bolsa de valores. Fundamentalmente estas entidades son mercados de libre oferta y demanda donde se negocian diariamente los valores inscritos en ellas, que van desde las acciones de las sociedades anónimas, los bonos emitidos por el gobierno,

las empresas municipales, entidades de economía mixta y algunas del sector privado, hasta los documentos negociados a descuento, provenientes en general del sector público.

Capital. Todo bien producido para ser usado en los futuros procesos productivos: maquinaria, equipos, fábricas, edificios, otras construcciones y obras, así como las existencias de materias primas, bienes semiacabados en manos de los productores.

Capitalismo. Sistema económico caracterizado por la propiedad privada de los medios de producción y la existencia de trabajo asalariado. La clase social propietaria de los medios de producción es la burguesía. El trabajo asalariado lo realiza otra clase social, el proletariado, que sólo dispone de su fuerza de trabajo para subsistir.

Capitalismo de Estado. Denominación que se da a la intervención del Estado en la economía de una sociedad capitalista. Esta intervención consiste en la utilización de la política fiscal, monetaria, comercial, laboral y en las nacionalizaciones de las empresas. En el periodo de transición del capitalismo al socialismo, el Capitalismo de Estado representa una forma específica de subordinación de las empresas capitalistas a la dictadura del proletariado, establecida con el fin de preparar las condiciones de socialización socialista de toda la producción.

CAT (Certificado de Abono Tributario). Es un subsidio que paga el gobierno colombiano a los exportadores, para incrementar las exportaciones.

Cartel. Comercio voluntario entre empresas independientes de un mismo sector productivo y de una o varias nacionalidades, encaminado a atenuar de alguna manera la competencia mutua y controlar el mercado.

CEPAL. Es la Comisión Económica para América Latina, dependiente de las Naciones Unidas, cuyo objetivo principal es el de colaborar en el desarrollo económico y social del continente. La sede permanente de la CEPAL está situada en Santiago de Chile.

CIF (Costo, seguro, flete). Cláusula empleada en el comercio exterior para determinado tipo de compraventas, caracterizadas por la circunstancia de que el vendedor, además de sus obligaciones normales como tal, tiene la de proveer al transporte y al seguro de la mercancía vendida, por cuenta e interés del comprador. El precio de uno y otro contrato se suma al de la mercancía para integrar un precio único, que es el que habrá de pagar el comprador.

Cogestión. Una de las fórmulas que se utilizan en diversos países para facilitar la participación de los trabajadores en la gestión y dirección de la empresa. Esto es el resultado de la nueva concepción con respecto al papel que los asalariados han de desempeñar dentro de la unidad económica de producción.

Colonialismo. Relación entre dos países o regiones, de manera que se establece una explotación de una región por otra a través del comercio y de la inversión.

Comecom (CAEM). Ahora CAME. Denominación popular del Consejo para la Ayuda Económica Mutua. Organismo creado en enero de 1949, con el objetivo de planear la cooperación económica de los países socialistas, hacer un uso racional de los recursos naturales y acelerar el desarrollo de las fuerzas productivas. Los países fundadores son: la URSS, Bulgaria, Polonia, Hungría, Rumania y Checoslovaquia. Después serían miembros Albania (1949-1961), la República Democrática Alemana, República Popular de Mongolia, la República de Cuba, República Democrática de Vietnam y Yugoslavia como miembro participante en algunas agencias del CAEM. Sus principales instituciones son: la Asamblea, el Comité Ejecutivo, los Comités Permanentes y el Secretariado.

Comercio exterior. Actividades de intercambio mercantil realizadas entre dos o más naciones.

Compañía limitada. Es la sociedad en la cual los socios responden hasta por el monto de sus aportes.

Competencia. Existe competencia cada vez que dos o más personas persiguen simultáneamente un mismo bien, un mismo empleo, un mismo puesto, o un mismo éxito.

Comunidad Económica Europea (CEE). Proyecto de integración económica firmado el 25 de marzo de 1957 por el Tratado de Roma entre Francia, República Federal Alemana, Italia, Bélgica, Holanda y Luxemburgo; entró en vigor el 1° de enero de 1958, y el 1° de enero de 1973 ingresaron como nuevos miembros el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Dinamarca y la República de Irlanda. El objetivo de la Comunidad Económica Europea es la unión política. En el Tratado de Roma se prevé: primero una Unión Aduanera, luego una Unión Económica y como meta la Unión Política. Los órganos de gobierno de la CEE son: la Comisión Europea, el Consejo de Ministros, el Parlamento Europeo y el Tribunal de Justicia.

Concordato. El concordato es toda clase de arreglo sobre las antiguas deudas que solucione las dificultades comerciales

del deudor, para evitar o extinguir la quiebra y que no cambie la naturaleza jurídica del título.

Condiciones de vida. Son el conjunto de factores económicos y sociales que caracterizan la vida de un determinado grupo de hombres en la tierra, en función de la posición geográfica, climatológica, económica, política, social, cultural del medio ambiente en que se encuentran.

Consumo. Recibe esta denominación la etapa del proceso económico consistente en la satisfacción directa de las necesidades. Así, el consumo es la razón y móvil último de toda actividad económica.

Control de cambios. Conjunto de disposiciones que regulan las transacciones económicas entre los residentes en un país y los residentes en el extranjero.

Cooperativa. Sociedad constituida por la libre asociación de personas que realizan un régimen de empresa en común, cualquier actividad económico-social, y que se proponen básicamente la mejor distribución de ventajas entre sus miembros.

Costos. Esfuerzo, sacrificio, pérdida de satisfacción que sea susceptible de valoración. En la mayor parte de los casos, se refiere a cantidades monetarias efectivamente desembolsadas o desembolsables.

Costo de vida. Se refiere al nivel de gastos necesarios que tiene que realizar un individuo o una familia para subsistir a un nivel dado. Se mide mediante el llamado índice del costo de vida o índice de precios al consumidor, que están basados en la canasta familiar.

Crecimiento económico. Es el proceso de incremento de la producción de una economía a lo largo del tiempo.

Crédito. Posibilidad que uno tiene de recibir de otro alguna cosa, por lo general dinero, en virtud de su reputación, con la paralela obligación de devolverlo en un plazo determinado.

Cuenta corriente. Se llama a la relación de los clientes con el banco (o, en general, con una institución de crédito), consistente en que el banco administra ciertos fondos del cliente, abriéndole una cuenta en la que anota los ingresos y los pagos.

Cuenta de ahorro. Se llama a la relación de los clientes con el banco, el banco administra los fondos del cliente, abriéndole una cuenta en la que anota los ingresos y los egresos, además la institución financiera cancela un interés trimestral sobre el saldo mínimo de la cuenta del cliente.

Cuentas nacionales. Sistema de cuentas integradas cuyo

fin es dar una visión sistemática de los flujos de producción, renta y gasto de una economía nacional durante un período determinado.

Cuotas de importación y exportación. Limitación cuantitativa de importaciones o exportaciones de una determinada mercancía, impuesta normalmente por el Estado, aunque también puede venir impuesta por otro tipo de instituciones (como asociaciones de productores).

Cuota de mercados. Porción de las ventas totales de un mercado que corresponden a una determinada empresa o grupo de ellas.

Déficit. Cifra que representa el resultado económico negativo, en instituciones sin fines de lucro; y en la administración pública, parte que falta para levantar las cargas del Estado, reunidas todas las cantidades a cubrirlas.

Déficit fiscal. Es la situación de las finanzas de un gobierno cuando los ingresos por impuestos y utilidades son menores que los gastos de funcionamiento (pago de planilla oficial) y de inversión pública.

Deflación. Situación en la que aumenta el valor de la unidad monetaria como resultante de las bajas en los precios.

Demanda. Deseo o plan de adquisición de un bien o de un conjunto de bienes; el concepto puede referirse a todas las posibilidades de agregación de los bienes y de los sujetos demandantes. Se admite que la demanda depende del precio del bien, de la renta del sujeto y de los precios de los bienes que son sustitutos o complementarios del primero.

Dependencia económica. Es una situación en la que la economía de cierto grupo de países está condicionada por el desarrollo y expansión de otra economía, a la cual se somete.

Depósitos previos de importación. Medida adoptada por la administración, por medio de la cual se obliga a los importadores a depositar, generalmente en moneda nacional, bien sea en el Banco Central o en los bancos comerciales, un determinado porcentaje, que puede ser muy elevado, del valor de las importaciones. El depósito se retiene durante un plazo especificado, transcurrido el cual se devuelve al importador o se aplica al pago de la importación.

Depreciación. Disminución que se registra en el valor o precio de algún bien.

Derechos Especiales de Giro (DEG). Son un nuevo recurso de crédito dentro del Fondo Monetario Internacional (FMI). Son

de verdad una divisa internacional, puesto que envuelven la creación de una nueva unidad contable dentro del FMI, que los países prestatarios pueden emplear para el pago de obligaciones internacionales a favor de otros países miembros.

Desarrollo. Mientras el crecimiento se caracteriza por el aumento de la población y de los recursos, el desarrollo suele definirse como un aumento de los recursos disponibles más que proporcional al aumento de la población. El desarrollo se mide por habitante y el consumo real medio por habitante.

Desempleo. En general se aplica este término a los recursos de mano de obra, de personas que se encuentran en el mercado sin lograr empleo u ocupación alguna.

Deuda pública (Interna-Externa). La deuda del gobierno surge de los préstamos solicitados por el Tesoro a los bancos, organizaciones económicas y particulares.

Devaluación. Reducción del tipo oficial al cual una divisa es intercambiada por otra. Reducción del valor de la moneda de un país en relación con las demás monedas, realizada por las entidades monetarias de un país. Una devaluación supone una elevación del tipo de cambio oficial, ya que implica aumentar el número de monedas nacionales que habrá de entregar para conseguir una unidad monetaria extranjera en el Banco Central. Banco de la República. (Ver capítulo Economía).

Diversificación. En el lenguaje del desarrollo económico el término se refiere a un ensanche del radio de artículos que un país produce y/o exporta. Por ejemplo: Colombia se encuentra en el proceso de diversificación de sus exportaciones.

Dividendo. Pago, normalmente en efectivo, que una sociedad efectúa a sus accionistas, de modo que representa la participación de éstos en la fracción de beneficios que el consejo de administración acuerda repartir.

Divisa. Bajo la denominación genérica de divisa se incluyen todos los haberes cuyo pago se efectúa en el extranjero. Tienen, pues, la consideración de divisas, los fondos mantenidos en bancos extranjeros en moneda extranjera y las letras o cheques, igualmente en moneda extranjera, que sean pagaderos en el exterior.

División del trabajo. Estado de la producción social en que los distintos agentes productivos realizan funciones diferenciadas entre sí, contribuyendo cada una de ellas a la producción de un bien o de un grupo de bienes. Los bienes producidos por cada agente se intercambian con los obtenidos por los demás agentes productivos.

División Internacional del Trabajo. La economía mundial se encuentra dividida en sistemas económicos diferentes y en niveles de desarrollo de diversos grados, que presentan grandes diferencias. De manera que existen países que tienen un alto nivel de industrialización, y otros que, por el contrario, apenas poseen industrias, siendo la actividad económica primordial la basada en el sector primario de la economía. Estas diferencias configuran una división internacional del trabajo.

Dumping. Rebaja violenta y sistemática del precio de un producto, encaminada a dominar, invadir o destruir un mercado concurrente, sacrificando los provechos directos y actuales con la esperanza de lucros futuros e inciertos.

Economía de libre empresa. Sistema de organización económica en el que prácticamente la totalidad de los procesos y operaciones económicos son protagonizados por las empresas privadas, sin que éstas sufran en su actividad interferencias relevantes por parte del Estado o de cualquier otro factor ajeno. La economía de libre empresa se caracteriza básicamente por la concurrencia de cuatro condiciones: a) Existe un cierto grado de división del trabajo y los medios de producción son de propiedad privada; b) Se cuenta con un mercado formalmente libre; c) La figura del empresario se convierte en la auténtica clave para la marcha normal de la economía; y d) Existe una escasa intervención del Estado o de cualquier otro factor externo en la esfera económica. Las exigencias de un régimen de propiedad privada de los medios de producción y de libertad legal de los mercados suponen que este tipo de economía sólo es posible en el contexto de una sociedad capitalista, en la que una minoría ostenta dicha propiedad mientras que la mayoría debe emplearse como asalariado.

Economía mixta. Economía de Mercado en la que los medios de producción son propiedad en parte privada y en parte estatal, en la que la asignación de los recursos y los objetivos fijados vienen determinados por decisiones privadas y públicas, en la que la distribución de la producción depende de los recursos privados y de las orientaciones estatales y en la que el nivel de actividad viene condicionado, tanto por la inversión privada como por la pública.

Efecto multiplicador. Es el nombre que se aplica al hecho de que los gastos adicionales, públicos o privados, dan por resultado un aumento total del Producto Interno Bruto, que es algún múltiplo de dichos gastos.

Egreso. Salida, gasto, desembolso.

Empréstito de programa. Un préstamo internacional hecho a largo plazo y a baja tasa de interés, cuyo propósito inmediato es financiar un mayor número de importaciones que las que el país beneficiado podría financiar sin aquél, y que, por lo tanto, ayuda al país que lo recibe a realizar un programa de desarrollo económico.

Empréstito de proyecto. Es similar al empréstito de programa en cuanto es un préstamo internacional a largo plazo e intereses inferiores a los comerciales, destinado a ayudar a un país en la tarea de su desarrollo económico.

Exportaciones. Ventas de bienes y servicios de un país al extranjero.

Feudalismo. Larga etapa de la historia en que hombres poderosos, "el señor", explotaban al "vasallo" o esclavo.

FOB ("Free on Board", es decir, puesto a bordo). Nombre dado al sistema de pagos de bienes fletados a —o de— otros países, cuando la cantidad pagada cubre únicamente el valor de los bienes y excluye el seguro y el flete.

Fondos de contrapartida. Estos son el equivalente, en moneda nacional, de un empréstito extranjero concedido para fines generales de importación.

Fondo Monetario Internacional (FMI). El Fondo Monetario Internacional es una institución de carácter monetario, creada en 1944 (en la conferencia de Bretton Woods, New Hampshire, Estados Unidos), con los siguientes propósitos: 1. Promover la cooperación monetaria internacional, por medio de una entidad permanente de consulta y colaboración; 2. Facilitar la expansión y equilibrio del comercio internacional; 3. Fomentar la estabilidad cambiaria a nivel mundial; 4. Apoyar el establecimiento de un sistema multilateral de pagos para las transacciones corrientes entre los países miembros; 5. Infundir confianza a sus afiliados, permitiéndoles disponer de sus recursos, bajo condiciones adecuadas de salvaguarda (o "condicionalidad"), para la solución de los desajustes en sus balanzas de pagos, y 6. Disminuir de acuerdo con lo anterior, los desequilibrios de la balanza de pagos de sus miembros.

El Fondo Monetario Internacional comenzó a funcionar con 44 países miembros (si bien solo dos, Estados Unidos e Inglaterra, tuvieron incidencia en su definición); hoy cuenta con 146 países afiliados.

Las condiciones del FMI incluyen entre otras, una devaluación de la moneda nacional, una restricción fuerte de las importaciones, un fuerte control del gasto público y una congelación

(o inclusive una rebaja) de los salarios de la población trabajadora. Contempla también la eliminación de subsidios y el aumento en los precios de gran cantidad de bienes y servicios. El resultado, generalmente, es un elevado costo social en términos de empleo y carestía. El alza en los precios de varios productos básicos, por ejemplo, fue el detonante de la situación en la República Dominicana, donde a comienzos de 1984, violentas manifestaciones de protesta realizadas en ese país, arrojaban un saldo de 55 muertos, 400 heridos y más de 5.000 detenidos.

¿Qué hacen los gobiernos con los dineros que reciben en préstamo de entidades internacionales crediticias como el FMI? ¿Por qué aceptan esas condiciones? Ese es otro asunto.

Fuga de capitales. Es el movimiento de capitales hacia fuera del país. Los capitales que se poseen en forma de inversiones internas, tales como acciones, bonos, tierra, efectivo, etc., se emplean para comprar divisas extranjeras para invertir las en valores externos. La motivación de la fuga de capitales es usualmente el temor de que los valores internos no puedan mantener su precio y estabilidad, y no produzcan utilidades en la misma forma que los valores extranjeros.

GATT. Es el Convenio General sobre Tarifas y Comercio. Acuerdo entre unas 80 naciones sobre materias referentes a las regulaciones y prácticas comerciales entre los países signatarios. Formulado originalmente en 1948 y revisado posteriormente varias veces, el Acuerdo General es una lista detallada de disposiciones por las cuales se establece un tratamiento razonable y equitativo entre los miembros, en relación con las tarifas aduaneras, los controles de importación, las preferencias, dumping, subsidios, derechos compensatorios, impuestos a las importaciones, etc.

Grupo Andino. Denominación que identifica al grupo de países compuesto por Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, que configuran un mercado subregional. El grupo surgió a raíz de la Declaración de Bogotá, del 16 de agosto de 1966, sobre cooperación económica entre Colombia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela, y en la que se establecía la base jurídica para el inicio de una integración económica subregional dentro de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio, ALALC, que compense la evidente desproporción de potencial económico de Argentina, Brasil y México con respecto al resto de los asociados. En 1969 se firma el Acuerdo de Cartagena por el que se constituye el Grupo Andino. El Acuerdo pretendía básicamente adoptar un arancel externo común, avanzar hacia la programa-

ción conjunta del desarrollo industrial de los países miembros y armonizar las políticas monetaria, financiera y fiscal.

Grupo consultivo. Es un grupo de países acreedores, encabezado por el Banco Mundial que coordina y consulta sus préstamos para desarrollo a un país en proceso de modernización.

Imperialismo. El imperialismo hace referencia a la forma de expansión y de dominación y se aplica de modo más directo a las naciones que tratan de convertirse en imperio.

Imperialismo económico. Es una forma menos activa de expansión y dominación, pero que se basa en la importancia actualmente primordial de la economía. Adopta formas y medios de acción muy diversos: control de los mercados, monopolios de materias primas, obtención de concesiones, dominio de los flujos financieros internacionales, inversiones para conseguir bienes en favor de la economía dominante, ayuda económica y financiera interesada, etc.

Imperialismo político. Que fue practicado sobre todo en el siglo XIX, buscaba la expansión, ya sea mediante la anexión de territorios limítrofes, ya sea por medio de la ocupación militar y política de pueblos o de naciones considerados como inferiores.

Importaciones. Aquellos bienes y servicios introducidos dentro de un país por medio del comercio.

Impuesto a la renta. La imposición sobre remuneraciones recibidas: salarios, arrendamientos, intereses, dividendos, etc., constituyen la imposición sobre la renta.

Impuesto a las utilidades. Imposición sobre las utilidades obtenidas en la producción, el comercio y las finanzas.

Impuesto directo. Es el impuesto que recae directamente sobre el contribuyente, grava la renta personal y la propiedad.

Impuesto indirecto. El impuesto indirecto incide sobre otra persona distinta del que lo paga, grava por lo general los consumos y la transmisión de la propiedad.

Industrialización. Es el hecho consistente en equipar industrialmente una ciudad o una región. A nivel de un país, es el paso de las actividades agrícolas predominantes hasta entonces a actividades industriales, es decir, al conjunto de técnicas y oficios que manipulan las materias primas a fin de adaptarlas a las necesidades de los hombres, con excepción de las actividades agrícolas.

Inflación. En esencia, una baja en el valor del dinero debido al alza de precios.

Infraestructura. La infraestructura económica es el conjun-

to de los medios técnicos permanentes necesarios para la actividad económica de un país: energía, agua, electricidad, carreteras, ferrocarriles, puertos, aeropuertos, etc.

Ingreso. Caudal que entra en poder de uno y que le es de cargo en las cuentas. Cantidad o cantidades de valor económico que pasan a poder de un sujeto de cualquier naturaleza, bien físicamente o mediante la acreditación de su derecho sobre ellos, y ya sea en forma de dinero o en especie.

Integración vertical. Se denomina integración vertical la fabricación de partes o componentes, en diferentes sitios de un país o continente, como por ejemplo para la fabricación de automóviles.

Intermediario. Persona que interviene en el proceso de compraventa, ya sea entre el productor primario y el industrial o entre el industrial y el consumidor.

Insumo. Cantidad de un factor de la producción utilizada en un proceso de producción. Materias primas.

Intervención del Estado. Ejercicio reiterado y habitual por parte del Estado de la intervención en los asuntos económicos. El intervencionismo se opone a las doctrinas liberales (propugnadas por los economistas clásicos y neoclásicos), afirmando que es inoportuno y contraproducente dejar el mecanismo de las fuerzas de mercado libremente en acción.

Inventario. Lista detallada de las existencias de un comerciante, que se valora periódicamente para que se pueda preparar el balance.

Inversión. Adquisición de un bien de capital para producir o para aumentar la producción. Un particular, una empresa, un Estado, invierten cuando adquieren equipos gracias a recursos financieros.

Lock-Out. Palabra inglesa que significa cerrar fuera, para no dejar entrar. En un conflicto laboral, se trata de la decisión adoptada por la dirección en el sentido de cerrar una empresa o un taller para presionar sobre los trabajadores y hacer que el sindicato obrero modifique sus posiciones. La dirección rehúsa hacer funcionar la fábrica o la empresa mientras no se haya llegado a un acuerdo acerca de la cuestión litigiosa.

Macroeconomía. Estudio de las actividades humanas en grandes grupos, expresándose mediante agregados económicos como el empleo global, la renta nacional, la inversión, el consumo, los precios, los salarios, los costos, etc. El propósito de la teoría macroeconómica, por lo general, consiste en estudiar sis-

temáticamente las influencias que determinan los niveles de la renta nacional y otros agregados, y el nivel de empleo de los recursos.

Mano de obra. Designa, en general, el conjunto de trabajadores o la fuerza de trabajo de una unidad determinada (explotación, empresa, industria, economía nacional).

Mercado. En el uso corriente, el mercado es un acuerdo de intercambio entre un comprador y un vendedor. Como consecuencia, el lugar público en el que, de manera periódica, se llevan a cabo las ventas de mercancías o de productos diversos.

Mercado Común. Es una forma más avanzada de integración económica, pero un término menos preciso que el de "zona de libre comercio" o unión aduanera. Se adopta por lo general para significar un grupo de dos o más países cuya asociación va más allá del estado de una unión aduanera, para armonizar, cuando menos, algunas de sus leyes y regulaciones concernientes a la actividad económica, por ejemplo, por la adopción de sistemas tributarios idénticos, lo cual permite movimientos completamente libres entre los trabajadores de los países miembros. Tanto el Mercado Común Centroamericano como la Comunidad Económica Europea avanzan en dirección de convertirse en verdaderos mercados comunes.

Mercado Común Centroamericano. Comprende los siguientes países: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. El Tratado General de la Integración Económica Centroamericana fue firmado por cuatro de los cinco países el 13 de diciembre de 1960. Costa Rica adhirió a él en fecha posterior. Hacia 1968 más del 95% del comercio entre estos países había sido liberado de derechos de importación, exceptuando algunos productos claves, principalmente en el ramo de la agricultura.

Mercado de divisas. En sentido estricto, un centro financiero donde se compran y venden divisas. En un sentido más general, el conjunto de transacciones con monedas extranjeras que determinan los precios diarios de unas monedas en función de otras.

Mercado de trabajo. Lugar de encuentro entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, cuyas condiciones y funcionamiento suelen estar intervenidos en mayor o en menor medida por los poderes públicos. También se emplea esta expresión para situar las tendencias generales del empleo, de las formas de contratación, de los salarios y su evolución, etc.

Mercantilismo. El mercantilismo no es un cuerpo de doctrina ni una teoría económica. Es sólo la denominación general del pensamiento de los autores de los siglos XVI y XVII, los **Mercantilistas**, que empezaban a reflexionar acerca de la economía política y que consideraban, todos ellos, que la finalidad económica de un país era el enriquecimiento. Sin embargo, según los tiempos y los lugares, preconizaban o favorecían medios distintos: conservación del oro y de la plata, en España y Portugal; desarrollo de la industria nacional en Francia; desarrollo del comercio y la navegación en Inglaterra.

Microeconomía. Estudio de las acciones económicas de los individuos y de pequeños grupos bien definidos de individuos. Los precios desempeñan un papel fundamental en las teorías microeconómicas, cuyo propósito consiste normalmente en la determinación del precio y la asignación de recursos entre diversos empleos.

Minifundio. Explotación agrícola de reducida extensión y de rendimientos escasos, en general, originada en virtud de sucesivas parcelaciones de la tierra por herencia de antiguas fincas familiares de tamaño medio. El minifundio se caracteriza por la ineficacia productiva y la escasa rentabilidad.

Modelo económico. Ayudas para comprender el funcionamiento de la economía. Son, generalmente, construcciones teóricas; la mayor parte de la teoría económica está compuesta por modelos que, si están bien ideados, identifican las influencias que deben tomarse en cuenta en el mundo real y el tipo de resultados que deben esperarse de sus cambios.

Monopolio. Una situación de mercado donde solamente hay un vendedor de un producto que no tiene sustitutos cercanos.

Monopolios naturales. Son las empresas del Estado que prestan servicios, como: agua, luz, teléfono, etc., a precios razonables.

Mueble. Cualquier elemento del inmovilizado de la empresa, susceptible de ser trasladado físicamente con cierta facilidad.

Nacionalización. Este término se refiere a la expropiación forzosa, por los intereses internos, de una empresa extranjera localizada en el país, usualmente por requerimiento del Gobierno Nacional.

Nivel de vida. El nivel de vida es la facultad de poseer, usar y de disfrutar de cierto número de bienes de consumo (ali-

mentos, vestidos, bienes muebles e inmuebles, objetos manufacturados, servicios). El nivel de vida se mide por la relación entre la renta de la persona o del grupo estudiado y el precio de los bienes y servicios que con dicha renta pueden ser adquiridos; el poder adquisitivo de dicho grupo de asalariados permite apreciar su nivel de vida.

Oferta. La cantidad de una mercancía o servicio que entra en el mercado a un precio dado en un periodo de tiempo dado.

OIT - Organización Internacional del Trabajo. Se fundó en 1919 por el Tratado de Versalles y, en 1946, se afilió a las Naciones Unidas como una agencia especial. Hacia 1950, existían 50 países miembros. Mantiene periódicamente congresos mundiales y regionales. Sus objetivos principales son la promoción de la justicia social y las mejoras de las condiciones de trabajo. Sus principales dificultades se deben a que los mercados de trabajo varían considerablemente en los diversos países; en algunos, poner las condiciones a la altura de los países más ricos pueden ser una muy dura experiencia, ya que ello elevaría los costos y debilitaría la capacidad para competir en los mercados mundiales.

Oligarquía. Capa dirigente que detenta el poder político en razón de su poderío económico.

Oligobsonio. Una situación de mercado donde hay un número tan limitado de compradores que las acciones de cualquiera de ellos tienen un impacto en todos los demás. Dicho de otra manera, es una forma de monopolio de unos pocos compradores para explotar a los vendedores y a los consumidores.

Oligopolio. Se dice que existe una situación de oligopolio cuando un pequeño número de vendedores, más o menos de acuerdo entre sí, controlan todo el mercado de un producto. El oligopolio se caracteriza esencialmente por el hecho de que unos vendedores (en un número reducido) tienen una estrategia de fijación de los precios más ventajosos, conjeturando cada uno de ellos el comportamiento y las relaciones de los demás.

Pagaré. Definido como una promesa incondicional escrita de pago que una persona hace a otra, comprometiéndose la primera cuando le demande, o a una fecha fija, a pagar una suma de dinero a una persona determinada, a su orden, o al portador.

Patentes. Son los registros de propiedad intelectual que personas o empresas tienen sobre descubrimientos aplicados a la tecnología. Cuando se alquila una patente y se permite su utilización, se cobra por dicho alquiler una regalía.

Pasivo. Son las deudas que tiene una empresa con sus acreedores.

Persona jurídica. No solamente el ser humano es sujeto de derecho y de obligaciones, pues hay también ciertas agrupaciones de individuos y ciertos patrimonios en determinada forma organizados, que tienen una estructura orgánica y una personalidad jurídica propias, completamente diferenciadas e independientes de la personalidad de cada uno de los miembros componentes y cuyos derechos, obligaciones y patrimonios son distintos y separados de los derechos, obligaciones y patrimonios de los hombres que la forman. Persona Jurídica es, por ejemplo, un sindicato o una empresa.

Persona natural. Es todo individuo de la especie humana.

Plan Marshall. Mediante este plan Estados Unidos colaboró en la reconstrucción de Europa, concluida la Segunda Guerra Mundial, con el aporte de 29 mil millones de dólares.

Pleno empleo. Aquella situación en la que la demanda de trabajo es igual a la oferta, al nivel dado de salarios dados.

Plusvalía. Carlos Marx consideraba que el valor de un artículo viene determinado por el trabajo necesario para su elaboración. La mano de obra es considerada como un artículo más cuyo valor viene dado, por lo tanto, por el tiempo y la cantidad de trabajo exigidos para mantenerla en función, lo cual significa el tiempo de trabajo necesario para producir los alimentos y otros objetos necesarios para mantener al obrero. La diferencia entre el precio de un artículo y el salario pagado para la elaboración de él es lo que llamaba Marx "Plusvalía".

Precio. Cantidad de dinero dada a cambio de una mercancía o servicio; en otras palabras, el valor de una mercancía o servicio en términos monetarios.

Población económicamente activa. Es la parte de la población en edad laboral, descontando los incapacitados, niños, ancianos y personas dedicadas al hogar (PEA) y que no estén buscando empleo.

Precios administrados. Son aquellos que están dentro de la oferta y la demanda. Es decir, son los que pueden ser controlados por monopolios u oligopolios.

Presupuesto. Estimación formal del ingreso y gasto para un período dado; tanto en los negocios, como en el gobierno (en este caso el Órgano Ejecutivo presenta originalmente al Congreso y posteriormente es aprobado, en ocasiones modificado, por el Órgano Legislativo), el presupuesto contiene normalmen-

te una indicación de la política a seguir para lograr los objetivos fijados.

Producción. Cualquier actividad que sirva para satisfacer necesidades humanas. En un sentido más amplio, la producción incluye los esfuerzos de todos los servicios y ocupaciones profesionales. En el lado de la manufactura, no sólo comprende el proceso de fabricación sino también a las personas empleadas en el traslado de los bienes de las fábricas y granjas, donde carecen de utilidad, a los hogares de los consumidores, donde son útiles, es decir, las actividades de transporte, almacenamiento, venta al por mayor y venta al por menor.

Productividad. Relación entre la producción obtenida por una unidad económica y los recursos utilizados para obtenerla.

Producto Interno Bruto (PIB). Es el valor total neto de las mercaderías y servicios producidos en un país en un año dado. La palabra "neto" en la definición significa que dentro del valor total de los bienes resultantes, no se incluye el valor de los productos intermedios para el cálculo del PIB.

Producto Nacional Bruto (PNB). Es el valor neto de los bienes y servicios producidos por los ciudadanos de un país dado. El PNB se diferencia, no obstante, del PIB, en que el primero incluye los bienes y servicios producidos en el exterior por los ciudadanos del país, a la vez que excluye los bienes y servicios producidos dentro del país por ciudadanos extranjeros.

Recesión. Baja en la actividad económica, caracterizada por una extensión del desempleo y un descenso de la producción, los beneficios y los precios.

Reserva de divisas. La cantidad de monedas de otros países (y de oro) que un gobierno (o un banco central) mantiene en depósito, constituye sus reservas de divisas o cambio extranjero.

Reservas de oro. Existencias de oro, complementadas por divisas, que conserva un país para satisfacer las posibles demandas de pagos procedentes del comercio exterior.

Reserva obligatoria - Encaje legal. Los requisitos forzosos de reserva legal que deben cumplir los bancos se refieren a las regulaciones del banco central o autoridad monetaria y consiste en que los bancos comerciales deben depositar como reserva, una suma igual a cierta proporción de sus propias obligaciones y depósitos. Si un banco comercial deja de mantener sus debidas reservas puede ser sujeto a una multa u otra pena establecida por las autoridades monetarias.

Retención en la fuente. Consiste en la obligación impuesta a una persona de cumplir la función de recaudadora en el mismo momento en que se realiza el elemento objetivo que da origen al impuesto.

Revaluación. Revalorización. Apreciación de la moneda de un país respecto de otra u otras, bien por efecto del mercado o por decisión oficial, que mejora su cotización o su paridad.

Salarios. La remuneración del factor productivo trabajo, incluyendo toda la renta procedente del empleo, autoempleo, honorarios, etc.

Salario real. Se denomina así al salario que recibe un trabajador, considerando su relación con el alza de los precios. Se refiere a la capacidad adquisitiva o cantidad de bienes que se pueden comprar con el salario nominal (cantidad de moneda) que se reciba por el trabajo.

Saldo. Diferencia final entre el activo y el pasivo de una cuenta, que se establece al cierre de la misma.

Sector privado. Aquella parte del sistema económico independiente del control gubernamental. El sector privado coincide con las actividades productivas llevadas a cabo por la empresa privada. Incluye un campo de organizaciones muy amplio, desde la empresa de una sola persona a las empresas gigantes, controladas y dirigidas todas ellas por individuos privados, guiados por sus deseos de mantener o aumentar sus ganancias y beneficios mediante la venta de bienes y servicios que el público demanda.

Sector público. Aquella parte de las actividades económicas de una nación que están dentro de la esfera gubernamental, incluyendo los seguros sociales, las autoridades locales, las industrias nacionalizadas y otras corporaciones públicas.

Servicios. Conjunto de actividades económicas dedicadas a la distribución de bienes o a la satisfacción de necesidades no cubiertas mediante bienes materiales.

Servicio de la deuda. Este es, sencillamente, el término usado para describir el pago del principal e intereses de los empréstitos.

Sociedad Anónima (S. A.). Se denomina así aquella forma de empresa colectiva que constituye su capital por emisión de acciones. Es el tipo puro de sociedad de capital y reviste la forma de una participación impersonal en la empresa por la cuantía del capital aportado.

Sociedad en comandita. Empresa en la que solamente una

parte de los socios, los complementarios o colectivos, a quienes — aparte de los empleados — les está encomendada la dirección de la sociedad, responden con toda su fortuna, mientras que el resto, los comanditarios, sólo responden por la cantidad aportada.

Subdesarrollo. La expresión subdesarrollo aplicada a países o a regiones del globo, es una palabra de uso reciente cuyo sentido es relativo. Se considera que existe un fenómeno general de subdesarrollo en un país determinado, en función de una idea que se tiene del desarrollo y por referencia a una situación de desarrollo alcanzada por países llamados "adelantados". Se definiría como la ausencia de desarrollo; situación en la que se encuentran amplias áreas económicas del mundo caracterizadas por su pobreza y atraso relativo y por su marginación y papel subordinado dentro del sistema económico mundial.

Subempleo. Se llama subempleo a la labor que desempeñan por tiempo parcial o por su propia cuenta aquellas personas que no tienen una relación directa o permanente con un empleador. Algunas formas de subempleo son el trabajo de obreros migrantes en recolección de cosechas, vendedores ambulantes y lustrabotas, entre otros.

Subsidios. Donaciones o compensaciones gubernamentales de dinero a las industrias para aumentar sus ingresos o bajar el precio de sus productos o servicios, o para alentar las exportaciones. Por ley, en Colombia se paga subsidio familiar y de transporte a los trabajadores.

Superávit. Saldo en el que los elementos considerados como sumados, dominan a los elementos considerados como restados.

Tasa de cambio. Es el precio de la moneda de un país en comparación con otra. La tasa de cambio puede expresarse, ya en relación con una moneda o con la otra.

Términos de intercambio. El intercambio de productos entre dos países se hace de acuerdo con una determinada proporción que ha atraído la atención de los economistas clásicos desde Stuart Mill y ha suscitado siempre gran interés. Esta proporción se denomina términos de intercambio o relación real de intercambio. Con éste se intenta medir la capacidad de un país para comprar en el exterior.

Tratamiento de la nación más favorecida. Es un término usado en los convenios comerciales para expresar que los países signatarios se aplicarán mutuamente las tarifas de importa-

ción más bajas que se hayan aplicado a la nación "más favorecida". Es decir, al país que pague los derechos aduaneros más bajos.

Trueque. Intercambio directo de bienes y servicios sin la intervención del dinero.

Unión aduanera. Grupo de dos o más países que acuerdan eliminar sustancialmente todas las barreras aduaneras dentro del grupo (como en una zona de libre comercio) y adoptar, adicionalmente, una tarifa externa común hacia los países extranjeros.

UNCTAD. United Nations Conference on Trade and Development - Conferencia de las Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo. Órgano permanente de la Asamblea General de las Naciones Unidas que atiende a orientar la expansión del comercio mundial en forma que proteja y favorezca los intereses de los países subdesarrollados.

Usura. Cobrar unos tipos de interés excesivos o irrazonables sobre los préstamos.

Valor agregado - Añadido. El conjunto de los nuevos valores que adquiere una materia o un objeto por el hecho de las distintas actividades económicas que se aplican sobre él (producción, transformación, circulación). El valor agregado es la diferencia entre el valor de todos los bienes producidos a su precio de venta en el mercado y el valor de las mercancías y de los servicios utilizados en el proceso de producción.

Ventaja comparativa. Su sentido más amplio es el de que cada país tiene costos relativamente más bajos para la producción de ciertos artículos, en relación con otros países.

Venta. Contrato en virtud del cual se transfiere a dominio ajeno una cosa propia por el precio pactado.

XIV Sindicalismo y política

Al hablar de sindicalismo y política, lo hacemos con el sano propósito de contribuir a que se haga claridad al respecto, definiendo algunos conceptos y fijando una posición que los trabajadores colombianos puedan asumir. No pretendemos trazar pautas definitivas. Por el contrario, se trata de mostrar que el sindicalismo colombiano ha sido hasta ahora el peón de brega de los partidos políticos sin que se haya asumido una posición clara sobre sus derechos y responsabilidades en el marco de la sociedad contemporánea. Nuestro sindicalismo tuvo, ciertamente, el apoyo del partido liberal, que en su mejor época, reconoció derechos y libertades a los trabajadores y facilitó la creación de organizaciones obreras, entre ellas la CTC. En la medida en que se manifestaba una cierta identificación entre el partido liberal y los trabajadores organizados en la hasta esa época central única — la CTC —, el partido conservador concibió la idea de dividir a los trabajadores creando otra confederación. Así nació la UTC, bajo los auspicios del partido conservador.

Luego, con la codificación de las leyes laborales colombianas, se consagró en el artículo 379 la prohibición a los sindicatos de todo orden, de intervenir en la política partidista, en asuntos religiosos, hacerse representar en convenciones o directorios políticos o congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos, o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular. Se reconoce, sin embargo, la libertad individual. No obstante, es indudable que los partidos políticos tienen una gran injerencia en la vida de las organizaciones sindicales, pues es de todos conocido que: el partido liberal simpatiza con la CTC, el partido conservador hace lo propio con la UTC, el partido comunista utiliza a

la CSTC y la democracia cristiana está creando un movimiento bajo su orientación, a través de la denominada CGT.

Es importante, entonces, que los trabajadores sepamos que las cuestiones políticas nos interesan, tanto como a los partidos políticos ganarse la simpatía y la adhesión de la clase obrera.

Qué es política: Sabemos que política es el arte de gobernar a los pueblos. Sólo que es el arte de gobernarlos bien, con la participación de todos los ciudadanos, haciendo que el fruto del trabajo sea de beneficio común en términos de igualdad y de fraternidad. Si la política es el arte de gobernar, sus resultados se reflejan en libertad con derechos y obligaciones. Aristóteles, en su **Tratado de la política**, 343 antes de Cristo, escribió con profundidad sobre las tres clases principales de gobierno de su tiempo: despótico, aristocrático y democrático. Sus conceptos, ciertamente, continúan teniendo una gran vigencia.

Gobierno despótico: Gobierno despótico es aquel que no reconoce derechos ni libertades y en el que sólo se obedece a las decisiones de una sola persona o de grupos reducidos que la apoyan y usufructúan el trabajo del pueblo. Ese tipo de gobiernos existieron en el pasado y aún subsisten. Roma fue un ejemplo, durante su imperio, en este tipo de gobierno. En la actualidad existen algunas variantes de gobierno despótico, más conocidas como dictaduras. Rusia y Haití son modelo de dictaduras con concepciones muy particulares sobre cómo debe gobernarse un país.

Gobierno aristocrático: Es aquel en el que reyes y príncipes, con sus cortes, rigen los destinos de una nación o de un imperio. España, por ejemplo, con el descubrimiento de América constituyó un imperio que tuvo su mejor época con Carlos V y llegó a la decadencia total con Alfonso XIII. En Francia, si revisamos su historia, encontramos que también existió este tipo de sistema de gobierno, y lo mismo ocurrió en Inglaterra. En este último país todavía existe la aristocracia, pero han logrado acomodarse a un sistema de gobierno en el que se practican las elecciones populares y existe el Parlamento.

Gobierno democrático: Si hay democracia hay libertad, lo que permite que los gobernantes y los legisladores sean elegidos mediante el voto popular. Esto quiere decir que el país en el que hay gobierno democrático se respeta y es real la vigencia de los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que como se sabe, fue aprobada por la Asam-

blea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Esta declaración, indudablemente, es la carta fundamental de todas las naciones sobre la que descansan los más nobles ideales y aspiraciones del hombre, pues se consagran en ella sus derechos y obligaciones fortaleciendo el espíritu de libertad y de justicia.

Qué es democracia: Abraham Lincoln la definía como "El gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo", lo que significa libertad, igualdad y fraternidad. El principio de la democracia es: cada ciudadano tiene derecho a un voto para decidir sobre las cuestiones que le interesan en el sindicato, la cooperativa, la elección de los legisladores o de sus gobernantes. En la democracia existe el principio de igualdad, que no se mide por la cantidad de dinero que tenga un determinado ciudadano, por la educación o cultura que haya acumulado, o por las facilidades que tenga para hacer uso de los modernos medios de comunicación como la prensa, la radio o la televisión. La democracia es, en consecuencia, el sistema que permite la mejor expresión del hombre en la satisfacción ordenada y equilibrada de sus necesidades y aspiraciones. Por lo demás, Dios es demócrata porque distribuyó todos sus bienes por todo el mundo. Otra cosa es que el hombre tiene que romper las fronteras y distribuir las oportunidades, para que las gentes todas desarrollen su inteligencia. Por lo tanto, la democracia indica como ideal y meta que se repartan equitativamente el trabajo, las riquezas y el bienestar.

Qué es populismo: La historia nos muestra muchos ejemplos de lo que es populismo. Populismo es seguir más a un caudillo y a su grupo de ayudantes y aduladores, que a un programa con bases filosóficas, ideológicas, humanistas y con visión universal en la búsqueda de soluciones a los problemas del hombre. Adolfo Hitler y Benito Mussolini fueron exponentes de lo que es el populismo. El populismo, normalmente, ha sido una solución desesperada de las derechas para mantenerse o consolidarse en el poder.

El imperialismo: Se conoce como imperialismo la actitud política de un determinado país con relación a otros más débiles, a los que ha sometido y explota, convirtiéndolos en sus colonias. Los países imperialistas han impuesto a los habitantes de muchas naciones del mundo, su idioma, su religión y sus costumbres. Así ocurrió en el pasado con los imperios romano y español, y actualmente con Inglaterra, Francia, Holanda, Portugal, Rusia y los Estados Unidos de América. Quienes visitan

las plazas de Trafalgar, en Londres; la de San Pedro, en Roma; la Plaza Roja, en Moscú; y los monumentos, el Capitolio y las instalaciones del Pentágono, en Washington, comprenden que los imperialismos económicos, técnicos, científicos y religiosos son una concentración de cultura y de fuerza al servicio de la potencia metropolitana.

La izquierda: Es frecuente oír términos como la izquierda, para identificar partidos políticos o sectores de ellos. Podríamos decir que la izquierda está integrada por los partidos comunista, socialista y liberal. Estos partidos se identifican más con los problemas y las soluciones de tipo social. Existen extremismos dentro de estos partidos como el trotskismo y el maoísmo en el partido comunista.

La derecha: La derecha está integrada por la aristocracia y sus monarquías, el conservatismo, la democracia cristiana y algunas variantes de estos partidos que añoran el fascismo de Mussolini y el nacional-socialismo de Hitler. Son grupos defensivos de la derecha conocidos como el Opus Dei, la Mano Negra y uno de más reciente aparición denominado Tradición-Familia-Propiedad. Las derechas pretenden usar a la Iglesia Católica en defensa de sus privilegios y de sus intereses económicos. Indudablemente, esa actitud no es cristiana. Refirámonos a este último grupo para dar un concepto sobre lo contradictorio y falto de piso de su posición. **Tradición:** El hombre aunque es por naturaleza, en algunos aspectos, un poco conservador, no atenta contra la tradición si quiere romper los privilegios de unos pocos. Recuérdese que las Encíclicas Papales recomiendan urgentes, audaces y profundas transformaciones innovadoras. **Familia:** Dios y su Iglesia no defienden la familia de unos pocos, sino a toda la humanidad que es su gran familia. **Propiedad:** Jesucristo dio ejemplo al no poseer bienes materiales y repartió los peces y el pan, al tiempo que predicó su doctrina sin discriminaciones. Se debe entender, entonces, que todo lo que hay sobre la tierra es un bien común y, en consecuencia, lo razonable es no ser egoísta. Esto es, buenos cristianos. Lástima que hay quienes olvidan los Diez Mandamientos y el maravilloso contenido del Sermón de la Montaña. Si aquellos que tozudamente defienden sus privilegios repasaran y practicaran honestamente la doctrina de Cristo, habría justicia, paz y comprensión, que tanta falta están haciendo en este mundo convulsionado por la desigualdad.

Los partidos políticos y la participación obrera: Los parti-

dos políticos están integrados por personas que sobre la base de unos principios ideológicos y programáticos pretenden lograr el bienestar de la sociedad. Los ciudadanos tienen pleno derecho a participar en la vida de los partidos, si éstos son democráticos, y a formar parte de ellos, como simpatizantes, como activistas o en sus órganos de dirección. Existen diferentes tipos de partidos. Los hay para la defensa de las monarquías y de los sectores económicos, los hay policlasistas, esto es, que de ellos pueden formar parte las diferentes clases sociales, y los hay también de clase, como el partido comunista que cree tener el derecho de ser el único representante de los trabajadores.

Detengámonos un momento en los partidos liberal y conservador, que en nuestro país afirman ser policlasistas. El Partido Liberal llevó como representantes a la Cámara a los siguientes dirigentes obreros de la CTC: Víctor Julio Silva, Parmenio Zapata, Napoleón Molina, Liborio Chica, Virgilio Conde, José R. Mercado, Aldemar Castaño y Guillermo Archila. A la Secretaria General del Partido Liberal fue llevado Delio Encizo. De la UTC también llevó a la Cámara de Representantes a Eugenio Colorado y a Jorge Carrillo. El gobierno de Carlos Lleras Restrepo designó como Ministro de Comunicaciones al dirigente de la UTC, Antonio Díaz. Por su parte, el Partido Conservador llevó a la Cámara de Representantes a Tulio Cuevas, y a Teódulo Cabrera al Concejo de Bogotá, en tanto que el gobierno conservador de Belisario Betancur, para mantener y fortalecer sus antiguos nexos con la UTC, designó al dirigente de esa Central Obrera, Jorge Carrillo Rojas, como Ministro de Trabajo y Seguridad Social. De otra parte, el Nuevo Liberalismo llevó a la Cámara de Representantes a Marco A. Córdoba, presidente de Fetramecol - CTC, y a José Corredor de Utracún - CGT. Demuestra lo anterior que en los 52 años transcurridos entre 1934 y 1986, los partidos políticos tradicionales únicamente han dado oportunidad a 16 dirigentes obreros, de ocupar posiciones en el Parlamento o en el Gobierno. Se comprueba así el tratamiento de ciudadanos de tercera que los partidos tradicionales han dado al movimiento sindical que orientan la CTC, la UTC y la CGT.

Por otra parte, nuestros partidos no tienen una organización permanente, no obstante que cuentan con organismos como la Sociedad Económica de Amigos del País, al servicio de los más sobresalientes dirigentes del partido liberal; y otro tanto ocurre con el Centro de Estudios Colombianos, de orientación

conservadora. Por lo demás, las finanzas para el sostenimiento de los partidos están a cargo de poderosas empresas extranjeras, de ricos empresarios nacionales; de los ganaderos, terratenientes y comerciantes, lo que los hace en el fondo partidos al servicio de los poseedores del gran capital. Esta situación se explica por cuanto a través de los partidos y de su dirección, se logran las palancas del Estado, las que han venido siendo utilizadas para beneficio exclusivo de quienes desde el gobierno sacan jugosos dividendos. Sobre nuestra afirmación, sería interesante que alguna vez todos los partidos políticos hicieran públicas las cuentas que indican las fuentes de su financiación y en qué forma son invertidos o gastados esos dineros.

Ahora bien, si se hiciera una pirámide, también se podría comprobar con facilidad que la clase política y económica, que es una sola y está integrada en forma exclusiva por un grupo reducido de familias desde la fundación de la República, ocupa una pequeña parte de esa pirámide y los más importantes cargos como: la Presidencia de la República, los Ministerios, las Embajadas, el Parlamento, los Institutos Descentralizados, las Gobernaciones y las Alcaldías de las más importantes ciudades. Un poco más abajo, en proporción mayor, está la clase media alta, a la que en determinadas ocasiones le dan oportunidad de ascender por corto tiempo. Hacia abajo, en proporción mucho mayor, está la clase media. Luego, un gran porcentaje de población integrada por la clase obrera y, finalmente en la base, el campesinado y los desempleados, que pasan del 50%. Lo anterior significa que no hay integración social, económica y política, y que sigue siendo profunda la desigualdad que existe entre las diferentes clases sociales.

Hablemos ahora específicamente sobre algunos de los partidos políticos.

El conservatismo: El conservatismo es individualista y lo integran quienes están satisfechos. Por lo tanto, trabaja por preservar, mantener, guardar, proteger y perpetuar el orden establecido para beneficio de la clase social que representa. Defiende la libre empresa y acepta la injerencia de la Iglesia en las cuestiones del Estado. Es reformista en materias sociales, pero cuando arrecia la presión de los trabajadores y para preservar el poder, asume actitudes paternalistas o recurre a la violencia.

El conservatismo añora la aristocracia y trata de valerse de la Iglesia para defender sus intereses. Desde la fundación de la República, Colombia ha sido gobernada la mayor parte del

tiempo por el partido conservador. Sin embargo, en sus relaciones con la Iglesia Católica alterna con el partido liberal, especialmente en los últimos tiempos, en su deseo de ganarse la simpatía de la Santa Sede. El Partido Conservador colombiano fue fundado por José Eusebio Caro y Mariano Ospina Rodríguez, en 1848, y está afiliado a la Asociación Internacional Democrática.

El Concordato: Así se suscribieron el Concordato el 31 de diciembre de 1887, y el Convenio sobre Misiones el 29 de enero de 1953. Hay quienes afirman que ambos acuerdos son inconstitucionales e inconvenientes para la Iglesia y especialmente para los intereses de Colombia, porque además atentan contra derechos y libertades consagrados en la Declaración de Derechos Humanos.

El liberalismo: El liberalismo es policlasista, individualista y humanista. Busca el progreso por medio de la libertad. Defiende la libre empresa con las teorías económicas de Adam Smith, del "Dejar hacer y dejar pasar", lo que cada día hace más fuerte al económicamente poderoso. Ultimamente acepta un cierto grado de intervención del Estado en los negocios de los particulares, tal como lo predicara Keynes. Acepta, también, que el Estado nacionalice servicios esenciales, pero con fuerte participación de particulares en la dirección de las empresas, lo que impide su socialización.

En cuestiones sociales el liberalismo es reformista. Algunos de los dirigentes más sobresalientes del liberalismo, esto es, los que más se identificaron con el pueblo, fueron: Rafael Uribe Uribe, Alfonso López Pumarejo y Jorge Eliécer Gaitán. También se puede afirmar que en 1848 fue fundado el Partido Liberal colombiano, concurrendo un gran número de hechos y personajes, como las Sociedades Democráticas, Manuel Murillo Toro y José M. Samper, entre otros.

Rafael Uribe Uribe: Uribe se expresaba en el Parlamento colombiano ante políticos con mentalidad feudal, y en la Conferencia que pronunció el 23 de octubre de 1904 en el Teatro Municipal de Bogotá, así:

"Colombia está dividida en opresores y oprimidos. El interés privado es egoísta, imprevisor, transitorio. Los ricos sólo son depositarios de los bienes de la comunidad. No pueden seguir contando con la abnegación de los pobres. Debemos redimir a los pobres de la esclavitud embrutecedora de la miseria. Abracemos la causa de los pobres. El poder central, deposita-

rio de los recursos, es indispensable para corregir desigualdades y vencer la naturaleza. Protejamos la industria. Demos asistencia social y eliminemos la caridad. Hagamos la reforma agraria y la urbana, suprimamos los abusos, extirpemos los parásitos, destruyamos todo intento de tiranía". Uribe invitaba a que el partido liberal "bebiera en las fuentes del socialismo". Su valerosa voz que clamaba justicia y fraternidad, fue cortada a golpes de hacha cuando transitaba por el costado oriental del Capitolio Nacional.

Alfonso López Pumarejo: López impulsó el sindicalismo; estableció prestaciones sociales, creó el servicio civil; reformó la Constitución Nacional estableciendo que la propiedad implica obligaciones, que el Estado debe intervenir en la economía del país; dictó la Ley de Tierras — 200 de 1936 —, en la que se afirma: "Si durante cinco años un propietario no explota la tierra, ésta revierte al Estado para ser entregada a los campesinos". Esta ley y el segundo período presidencial de López no se cumplieron, por la debilidad y poca visión de las fuerzas populares y el gran empuje de los terratenientes, industriales y comerciantes, que se organizaron en asociaciones para la defensa de sus privilegios.

Jorge Eliécer Gaitán: Gaitán recogió las banderas de la creciente inconformidad. Afirmó que: "El hombre no es liberal, ni conservador, y que la oligarquía divide artificialmente al pueblo. Así lo domina y explota. Unido, el pueblo vencerá a la oligarquía". Su movimiento toma gran fuerza, hasta que manos criminales le dan muerte. Luego vienen la violencia, la dictadura, el Frente Nacional.

El comunismo: Es un sistema que predica asegurar la felicidad del género humano, mediante la comunidad de los bienes y el trabajo. En cierto grado y con modalidades especiales, durante el imperio de los Incas se practicó un sistema comunista en lo político y lo social.

El principal teorizante del comunismo fue el socialista alemán Carlos Marx. No obstante, bajo la orientación de Lenin se impuso el comunismo en Rusia a partir de 1917. Las circunstancias, sin embargo, han obligado a los dirigentes soviéticos a modificar ciertos principios económicos, políticos y sociales de la doctrina comunista. El proceso de continuos ajustes a la doctrina pura del partido, aún continúa en Rusia como en otros partidos comunistas de otros países, adecuándolo a circunstancias. Parece no estar cerca la predicción de la eliminación de clases y

la abolición del Estado como lo proponía Marx. Por el contrario, Rusia es hoy un nuevo imperio que consolida cada día el capitalismo de Estado. Algunos países con dictadura a nombre del proletariado son: Rusia, China Popular, Hungría, Polonia y Cuba. En los países comunistas no son permitidos los partidos políticos de oposición, lo que indica que no hay democracia. Tampoco hay en los países comunistas libertad de asociación ni derecho de huelga.

El socialismo: El socialismo tiene por objeto reformar la sociedad para repartir las riquezas y el trabajo. Para lograrlo se opone al capitalismo y al individualismo, recurriendo a la nacionalización y socialización inmediata o progresiva, voluntaria o forzosa de los medios de producción, especialmente las industrias básicas. Los bancos, los seguros, las empresas mineras y de transformación, los petróleos y sus derivados, y los servicios como el agua, la energía eléctrica, los teléfonos y telégrafos, la televisión, los transportes y todas aquellas otras actividades que sean de interés económico y social para el país.

La realización plena del hombre, el mantenimiento de la paz y el perfeccionamiento de la democracia en un ambiente de libertad, igualdad y fraternidad, son los principales objetivos del socialismo. El socialismo moderno tiene como a uno de sus pilares a la Revolución Francesa de 1789 y se nutre de las teorías de Carlos Marx. Se considera que los trabajadores, los campesinos, los intelectuales, los estudiantes y los sectores progresistas en general, tienen parte principalísima en la responsabilidad de la construcción y luego en la consolidación del Estado socialista. El socialismo, por lo demás, establece el derecho de los trabajadores a participar en la autogestión y en la dirección de las empresas, lo mismo que en sus utilidades dentro del marco de una sana democracia. De otra parte, los trabajadores tienen una amplia mayoría en el Parlamento y, por lo tanto, influencia y posiciones claves en el gobierno.

El socialismo en Colombia: Digamos francamente que no hay socialismo en Colombia. El hecho de que se hayan tomado algunas medidas para mejorar la legislación laboral, que exista un instituto de seguridad social, que pertenezcan al Estado algunas empresas como la de petróleos, los ferrocarriles, los servicios de energía eléctrica, agua, teléfonos, comunicaciones de larga distancia y una estación de T.V., entre otros, no indica que hay socialismo. Esas empresas están en manos de burócratas al servicio de las clases políticas tradicionales y de empresas

nacionales y extranjeras que usufructúan sus beneficios. La banca, los seguros y la industria básica son propiedad de particulares que defienden la libre empresa desde el Gobierno y el Parlamento. Como partido, el socialismo sólo cuenta con simpatizantes, algunos de los cuales están suficientemente estructurados intelectualmente. El pueblo, especialmente los campesinos y los obreros, no han oído hablar de socialismo. Téngase en cuenta además, que un gran porcentaje de la población colombiana es analfabeta y tradicionalista, hasta el punto de que no saben con exactitud por qué son liberales o conservadores. Estos factores, básicamente, han influido para que las ideas socialistas no se hayan difundido y tenido aceptación en el grueso de la población, lo que explica, igualmente, por qué los partidos tradicionales se mantienen en el poder.

La social-democracia: Aunque el socialismo es uno solo, existen diferentes matices. Digamos, entonces, que la social-democracia es uno de ellos y que, además, el partido alemán al que perteneció Marx, se llamaba "Partido Social Demócrata". Se ha afirmado también que la social-democracia quiere que el ideal de la democracia imprima un carácter a todo el orden social y a las relaciones entre los hombres, para proporcionar mediante ello a cada individuo la posibilidad de alcanzar una vida más rica y llena de sentido. Puede afirmarse además, que ningún socialismo es posible y auténtico si no es democrático. La historia ha demostrado una y otra vez que toda transformación del sistema económico que no vaya seguida de un control democrático, desemboca siempre en nuevas formas de tiranía. La social-democracia no tiene nada en común con los regímenes dictatoriales, por mucho que éstos abusen de la palabra socialismo.

He ahí entonces que se puede ser socialista y democrático sin recurrir a estandartes religiosos ni a sectarismos o dogmatismos peligrosos que amenacen la paz. Se coloca así la social-democracia como antítesis a los extremismos, que provocan conflictos y guerras entre naciones, especialmente entre aquellas que buscan mantener, o las que tratan de lograr el predominio del comercio o la explotación de los recursos humanos y naturales, y las materias primas de los países atrasados.

Hace falta, pues, mediante la adopción de medidas sociales y democráticas, la eliminación de los abismos existentes entre los poseedores y desposeídos, entre los ricos y los pobres. Solamente mediante una expropiación revolucionaria y una so-

cialización, hasta donde racionalmente sea aconsejable, puede hallarse un medio radical para lograr el igualitarismo en la posesión de los bienes de fortuna. Exige, además, la propiedad socializada o el control social de los recursos naturales, las instituciones crediticias y las empresas, en la extensión que sea necesaria para atender a importantes intereses de los ciudadanos.

Algunos países que han tenido gobiernos social-demócratas son: Noruega, Finlandia, Dinamarca, Suecia, Israel y Alemania Occidental. En ellos los trabajadores participan con poder decisorio en la cogestión de las empresas.

El social-cristianismo: Es una nueva forma de conservatismo modernizado, que propone reformas mediante un acuerdo entre patronos y trabajadores, con un espíritu de caridad cristiana.

Un buen número de católicos creen que no se debe permitir que un partido político explote el sentimiento cristiano de las gentes. Porque, además, una cosa son los sentimientos del espíritu y de la fe, y otra bien distinta los que se derivan de las cuestiones políticas, aunque puedan tener alguna relación. ¿Qué sería de la humanidad si los partidos políticos se identificaran en el futuro como: protestantes, judíos, mahometanos o budistas, por ejemplo? ¿Regresaríamos a las cruzadas? Empero, digamos por ahora que algunos países han tenido gobiernos social-cristianos, como: Alemania Occidental, Italia, Chile y Venezuela.

El sindicalismo y el poder: Ahora reafirmamos que el sindicalismo como filosofía permanente de renovación y justicia, tiene vocación de poder y está por encima de los partidos políticos. Nunca, hasta ahora, el sindicalismo ha tenido las palancas de mando de ningún Estado, pues no se ha constituido como partido político. En cambio, se identifica y apoya a los partidos que ha considerado progresistas y de avanzada. Ha cometido tremendos errores, de buena fe, como cuando una parte de dirigentes obreros y los trabajadores se dejaron seducir por Benito Mussolini o Adolfo Hitler.

Hay casos también de personas que a nombre de los trabajadores apoyaron a gobiernos dictatoriales en España y Brasil, países en los que se buscó el desarrollo económico sin que importaran para nada la democracia, la libertad y la justicia social.

Diríamos, entonces, que el sindicalismo debe ser verdaderamente libre y auténticamente democrático para que pueda

hablar con propiedad y se haga oír su voz autorizada en todos los estamentos de la sociedad. Por lo tanto, establezcamos algunas diferencias básicas entre democracia y dictadura, y entre socialismo y comunismo. Digamos al respecto algunas palabras, con el ánimo de contribuir con un poco de luz sobre estos asuntos. Para ello recordemos que todos los gobiernos dicen ser democráticos, pero olvidan que para que sean verdaderamente democráticos, tienen que representar la voluntad del pueblo, de las mayorías, con respeto a los derechos de las minorías. Esto es, deben ser representativos de las clases que conforman la sociedad. Para ello será preciso que se consulte periódicamente a los ciudadanos adultos sobre las cuestiones de interés general, mediante elecciones libres y a través del Parlamento. Lo contrario es dictadura, y las dictaduras no son buenas, ni siquiera las que dicen actuar a nombre del proletariado. Por otro lado, si se recomienda la dirección del Estado a un solo individuo o a una sola clase, se cae en la dictadura y se termina siendo explotado. Se llega, entonces, al gobierno de una oligarquía sobre el pueblo, y éste reclama hoy una mayor participación en las decisiones, para perfeccionar cada día más las instituciones que lo rigen. Insistamos, entonces, en que uno de los desafíos que afrontamos es lograr un gran desarrollo económico, con distribución equitativa del ingreso nacional entre toda la población, como una verdadera respuesta democrática.

Algo importante para los trabajadores: La libertad es algo importante para todas las personas. Un gobierno que no respeta la libertad, se puede afirmar que no es democrático y por lo tanto es enemigo de los sindicatos. Si no hay libertad de asociación, no se podrán unir los trabajadores para negociar los salarios y las condiciones de trabajo. En otras palabras, si no hay sindicatos libres, se caerá en un tipo de sindicato organizado y dirigido por el partido político y el gobierno. Y si se trata de un partido único, hay también un sindicalismo único que debe obedecer lo que se ordena desde el gobierno.

Por eso no hay sindicatos libres ni derecho de huelga en los países totalitarios. Se sabe con exactitud que no hay sociedad, partidos políticos, sindicatos, Estado o personas perfectas y, por lo tanto, las libertades básicas del hombre deben tener plena vigencia. Lo mismo se tiene que decir de las libertades de reunión, de palabra, escrita o hablada. Dicho en otros términos, el hombre no debe perder su libertad de comunicarse, de movilizarse, de realizarse plenamente como ser social. Por eso los

trabajadores tenemos pleno derecho al uso fácil de todos los medios de comunicación como la radio, la prensa, la televisión y el cine. El país en el que a los trabajadores y al pueblo en general no se les permite expresarse libremente, puede afirmarse sin lugar a dudas que no es democrático.

Otras áreas que cubre la libertad: La libertad es todo lo que ya vimos, pero algo más. La libertad en democracia incluye: el derecho a la educación en igualdad de condiciones a las demás personas en edad de estudiar, el derecho a trabajar en condiciones humanas, el derecho a servir en los puestos de dirección del sindicato, en la empresa, en el Parlamento o desde el Estado. Pero para que haya libertad se tiene que alcanzar un alto nivel de cultura, para que las instituciones y los hombres puedan funcionar y trabajar, pensando y actuando para beneficio de sus semejantes, es decir, de la sociedad en que viven.

La democracia es importante: Es tan importante la democracia, que sólo los atrevidos o ignorantes pretenden ridiculizarla. Ciertamente, su desarrollo ha sido lento, tanto como el progreso del hombre en todas sus manifestaciones. Cuando se olvida la democracia se cometen excesos. Por eso la democracia es fuerte cuando sus instituciones, sus voceros y todos los ciudadanos están convencidos de su bondad y la practican. Los demócratas son amantes de la paz y saben que su filosofía se irradia por el mundo sin recurrir a la violencia. Los demócratas no son imperialistas porque respetan el derecho ajeno. La democracia es patrimonio común de la humanidad. Por lo tanto, hay que entenderla y vivirla como un imperativo social. Recuerde que la democracia y el sindicalismo, que van indisolublemente unidos, son la inconformidad permanente, en el deseo de perfeccionar las instituciones y la sociedad como tales. Cuando los gobernantes sean verdaderos demócratas y cumplan su papel con visión universal y humana, no habrá las actuales fronteras artificiales, ni guerras, ni violencia económica, ni miseria. Con la práctica real de la democracia los hombres aprenderán a comportarse entonces responsablemente, como la mejor ley, por sí solos y ante sus semejantes. Se habrán derrotado los instintos primarios que nos atan a la caverna. Ya no será preciso continuar construyendo grandes palacios, poseer inmensas sumas de dinero o sostener suntuosos e inútiles lujos. Se habrá derrotado la vanidad y la avaricia de aquellos que hacen ostentación de poder con las armas o con el avance de la técnica y de la ciencia, para destruir o para humillar al más débil. Con el mayor grado que se logre en el perfeccionamiento de la cultura,

con sentido democrático, el hombre estará corrigiendo sus debilidades, sus defectos y sus caprichos y estará acertando en el largo camino de la vida. Para entonces no serían necesarios los ejércitos, con todo su aparato, que siguen siendo la más pesada carga para la economía y para el desarrollo de los pueblos. Tampoco serían necesarios la ONU y algunos de sus organismos adjuntos que, como lo que se llamara Liga de las Naciones, están cayendo en creciente burocratismo y en la ineficacia.

Para lograr la plenitud de nuestros ideales democráticos tenemos que ser auténticos, especialmente los colombianos y los sindicalistas que casi todo lo imitamos. Es preciso utilizar mejor nuestra imaginación creadora. Rechacemos los extremismos presentando como antítesis al sindicalismo para que construyamos un mundo de paz y de justicia. Recordemos que la democracia sí es exportable por todos los caminos de la tierra, como producto de la evolución del hombre en su deseo constante de superación y de convivencia fraternal. Podemos, entonces, afirmar que la democracia es un sistema político para hombres libres y no para esclavos.

Una posición sindical: Ya hemos dicho buena parte de lo que debe ser la posición sindical frente a los partidos políticos, frente a la libertad y frente a la democracia. Ahora bien, sostenemos que el movimiento sindical tiene vocación de poder y se ha constituido en un grupo de presión. Así se lo denomina últimamente cuando reclama los derechos de la clase que representa, o cuando hace sentir su voz hasta las alturas del gobierno, del Parlamento o de los empleadores, en busca de soluciones a los problemas que afectan a los trabajadores y al país en general.

Por lo demás, el sindicalismo tiene que adoptar una posición frente a los partidos políticos. Resulta infantil afirmar, por todo lo que hemos visto, que el sindicalismo tiene que ser apolítico. No puede ser apolítico por cuanto el sindicalismo es en sí toda una filosofía de progreso con justicia. Tampoco puede ser el cuarto de pobres del gran edificio de los partidos políticos, ni sumiso agente proselitista entre los asalariados, ni una sucursal policial, o mediocre parlante de los partidos o sus jefes; el sindicalismo democrático no puede ser anti ningún partido político moderno que respete las libertades y cuente con programas de redención social y de desarrollo económico, además de contenido ideológico. El sindicalismo tiene que estar por encima de las pequeñas o grandes fracciones o intereses de los partidos o sus dirigentes, porque nació antes, porque los partidos políticos se

han nutrido de las inquietudes, aspiraciones e ideas sociales del sindicalismo. Luego, los asalariados de todas las clases tienen una política sindical que los define con personalidad propia y les fortalece su posición de ciudadanos y de demócratas íntegros. Con mayor razón en Colombia donde los partidos que han detentado el poder, vienen cabalgando sobre la ignorancia en la que han mantenido deliberadamente al pueblo. Fijar unos límites y unas condiciones de colaboración recíproca con los partidos progresistas, es otro paso importante que tiene que delinear y ejecutar el movimiento sindical. Esto es, darle una personalidad y fijarle unas metas claras al sindicalismo y a su política sindical. En otras palabras, derrotar el conformismo y perfeccionar sobre bases más sólidas la parte de la responsabilidad política que corresponde a los sindicatos en la conducción y en los destinos del país en su conjunto.

XV Las multinacionales

Las empresas multinacionales no son un fenómeno nuevo en la historia del capitalismo. Son la consecuencia de la concentración de la riqueza y de la necesidad del capitalismo de ampliar sus mercados. En su primera fase, como cualquier empresa, trabajan a nivel nacional; en la segunda etapa salen de las fronteras de su propio país, creando agencias y designando representantes; y en el tercer paso crean compañías dando una mínima o simbólica representación al capital y a los dirigentes más serviciales del país que los recibe, o instalan fábricas completas con equipos de desecho, insalubres o peligrosos. Todo depende de lo que más convenga a los intereses de la multinacional a la que también se puede llamar transnacional. Dijimos que las multinacionales no son nuevas. Recordemos que los griegos, los romanos y los venecianos fueron comerciantes en gran escala; que España creó en 1503 la Casa de la Contratación, con sede en Sevilla, cuyo objeto era dirigir y supervigilar el comercio monopólico que mantenía con las colonias. Recordemos también que en 1655, en la Rusia de los zares, existió la Compañía de Moscú, encargada de mantener el comercio con la Europa Occidental. Los ingleses no se quedaron atrás y a comienzos de 1700 fundaron la Compañía de las Indias Orientales, para incrementar el comercio con sus colonias.

Acerquémonos a las multinacionales de hoy y recordemos así mismo, que la norteamericana Singer instaló una factoría fuera de sus fronteras en 1895, en Glasgow, Escocia. El avance de las multinacionales se ha logrado, también, porque emplean técnicas avanzadas en materia de organización, estudio de mercados y propaganda; progresan porque efectúan enormes inversiones en investigaciones tecnológicas, y en el desarrollo y en la

aplicación de las mismas; conocen profundamente los mecanismos políticos de los países donde actúan; hacen sentir su peso y su influencia en la vida y en el interior de algunos "sindicatos", a cuyos dirigentes domestican con viajes, prebendas y gajes; imponen y mantienen gobiernos títeres como los de Somoza, en Nicaragua; y tumban a gobernantes elegidos democráticamente, si atentan contra sus intereses, como a Juan Bosch, en República Dominicana, en 1965, y la posterior invasión de 20.000 infantes de marina y paracaidistas norteamericanos; o como a Salvador Allende, en Chile, en 1973. En suma, la filosofía de las multinacionales la definió el presidente norteamericano Richard Nixon cuando afirmó: Lo que es bueno para la General Motors, es bueno para los Estados Unidos. Dicho en otros términos, lo que es bueno para los países desarrollados de las multinacionales, no es bueno para los países subdesarrollados.

Nos ocupamos de las multinacionales no porque vengan de un determinado país, o de un pequeño grupo de países. Lo hacemos porque lo que decidan desde los centros de poder de estas empresas, afecta a millones de seres humanos, especialmente a los habitantes de los países del Tercer Mundo. Cada trabajador, cada consumidor, al lavarse los dientes, al consumir alimentos o bebidas, al transportarse, al informarse, etc., está de alguna manera dependiendo de los productos de alguna empresa multinacional. Pero, además, como pagan bajos salarios, como pagan barato las materias primas y los productos agropecuarios, y como se pagan caro los productos, los préstamos y la tecnología de las multinacionales industriales, comerciales y financieras de los países desarrollados, la situación de los países subdesarrollados seguirá siendo de dependencia. ¿Qué hacer entonces? Se trata, ciertamente, de un problema político global de gran envergadura, que tiene que ver con multinacionales como: la United Fruit Company, la Ford Motor Company, la Ericsson, la Siemens, la Exxon, la Toyota, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otras. Como se puede apreciar, los gobiernos, la clase política, los industriales y los trabajadores, tienen que enfrentar los problemas que cada día en forma más grave están creando las multinacionales, con la acumulación de la riqueza, la tecnología, la ciencia y el poderío que ello genera. Por su parte, el movimiento sindical metalúrgico ha tomado los siguientes pasos prácticos:

Declaración de Buenos Aires: En esta dirección, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgi-

cas, FITIM, convocó la II Conferencia Regional de Organizaciones Sindicales Afiliadas de América Latina y el Caribe, la que se efectuó en Buenos Aires, Argentina, del 9 al 12 de septiembre de 1972. En esta trascendental reunión sindical, en la que estuvo representada Fetramecol, se analizaron temas como el Pacto Subregional Andino, problemas de los trabajadores mineros y el relativo a las empresas multinacionales. Al respecto, la conferencia adoptó por unanimidad una declaración en la que los delegados, a nombre de más de 500.000 trabajadores metalúrgicos miembros de la FITIM en la región, se comprometieron sobre los siguientes asuntos básicos.

1. A continuar y reforzar regionalmente la lucha emprendida por la FITIM, frente a las empresas multinacionales, a través de acciones ante los poderes públicos, tales como la promulgación y aplicación de leyes que protejan a la industria nacional, canalizando hacia ella los créditos que hasta ahora han sido otorgados en gran medida a las empresas multinacionales; los controles sobre toda la exportación de ganancias obligando a su reinversión en beneficio del país; la exigencia de desarrollar la tecnología localmente y de reglamentar la importación de maquinarias, equipos y piezas.

La concentración mundial del capital por esas empresas hace también imprescindible la elaboración y aplicación de códigos de conducta, a través de organismos internacionales. Instamos a nuestros afiliados a realizar una campaña activa para movilizar la opinión sindical y pública de sus países en los organismos de las Naciones Unidas (Unctad, Ecosoc y sobre todo OIT) y otros afines, sometiendo esas empresas a controles públicos en todos los niveles, fomentando así la aplicación de normas equitativas de trabajo y de garantías para el empleo, así como el poder de decisión sobre los recursos naturales, financieros, humanos y la soberanía de nuestros países.

2. A fomentar acciones sindicales para asegurar la presencia y el fortalecimiento de las organizaciones dentro de las empresas multinacionales; obtener un salario vital común en la región; alcanzar jornadas de trabajo más reducidas fijando las 40 horas semanales como meta; la participación obrera en la fijación de normas de trabajo y en la programación de la producción; unificar las fechas de discusión y renovación de los convenios o contratos colectivos de trabajo en una misma empresa multinacional en la región; vacaciones más prolongadas y con un bono adicional para disfrutarlas. Para tales efectos propone-

mos contribuciones latinoamericanas y del Caribe al Fondo de Solidaridad Internacional, para apoyar las acciones de lucha para perseguir fines reivindicativos concretos; presencia de representantes sindicales latinoamericanos en conflictos en las mismas empresas y amplia difusión nacional e internacional de las luchas contra las empresas multinacionales.

FITIM y Fetramecol en acción: La FITIM al igual que otros Secretariados Internacionales y la CIOSL, ejercieron toda una influencia y lograron que la actividad desplegada desde 1972 culminara con la aprobación en la 204 reunión en Ginebra (Suiza) el 16 de noviembre de 1979, del Consejo de Administración de la OIT, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Es un acuerdo de gran importancia logrado entre representantes de las empresas multinacionales, gobiernos y trabajadores, que establece principios de políticas generales para la aceptación de los Convenios Internacionales de la OIT, la promoción y respeto al empleo, la igualdad de oportunidades y de trato, la formación profesional, las condiciones de trabajo y de vida, la libertad sindical y derecho de asociación, la negociación colectiva, el derecho a consultas y a información, y el examen periódico de las reclamaciones. Es en principio y en esencia un Código de Conducta para las empresas multinacionales.

En este mismo camino, la FITIM con su Oficina Regional para América Latina, conjuntamente con Fetramecol y el Sindicato de Trabajadores de Philips, promovieron la Primera Conferencia Latinoamericana de Trabajadores de Philips que se efectuó en Melgar - Colombia, los días 19 y 20 de febrero de 1981.

Se reunieron delegados de Sindicatos de Philips que representan a 17.000 trabajadores de Brasil, Chile, México, Venezuela y Colombia. La agenda incluyó el análisis de lo que representa Philips como la segunda empresa electrónica con más de 380.000 trabajadores en 66 países; la presencia de esta multinacional en América Latina; la comparación de salarios; condiciones de trabajo; beneficios sociales y derechos sindicales; discusión sobre las relaciones obrero-patronales y coordinación de actividades y solidaridad. La reunión y las conclusiones, lo mismo que los resultados prácticos, han sido positivos para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y para la consolidación de organizaciones sindicales democráticas representativas.

Programa de Washington: Por otra parte, el 25 Congreso de la FITIM, reunido en Washington, del 24 al 29 de mayo de 1981, adoptó el Programa de Acción de la FITIM sobre las Empresas Multinacionales, que entre otras cosas recomienda: hacer un llamamiento a los gobiernos y a las organizaciones internacionales interesados, para que cumplan sus responsabilidades en cuanto a la creación de un mecanismo eficaz para aplicar las directrices de la OCDE sobre las empresas multinacionales y la Declaración Tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, así como para terminar rápidamente el Código de las Naciones Unidas sobre las Empresas Multinacionales, que ha de responder plenamente a las necesidades de control económico y social.

Encarecer la tenaz acción de la FITIM y de sus afiliados frente a la dirección de las multinacionales sobre cuestiones como: violación de derechos sindicales, represalias contra los trabajadores, discriminación, seguridad en el empleo, transferencia de operaciones y, para coordinar a través de los consejos mundiales de empresa e industriales de la FITIM, la acción de solidaridad en materia de negociación colectiva y de huelga, y ayudar a los sindicatos en lucha de los países en desarrollo e industrializados.

Resolución de Dublín: Así mismo en la reunión del Comité Central de la FITIM, efectuada en julio de 1984 en Dublín - Irlanda, se analizó el avance y crecimiento de las empresas multinacionales, especialmente en Japón, lo mismo que los progresos de la tercera revolución industrial con la introducción de la cibernética, la computadora y los robots, adelantos tecnológicos que están preocupando a las organizaciones sindicales, especialmente por su incidencia en los puestos de trabajo. Allí también se adoptaron directrices precisas y claras.

Declaración de San José: Las siguientes son las conclusiones de los participantes al Seminario Internacional sobre Deuda Externa, auspiciado por la FITIM en colaboración con el CEDAL, efectuado en San José, Costa Rica, en febrero de 1985, y luego aprobado por la X Reunión del Consejo Latinoamericano y del Caribe de la FITIM:

Factores externos: 1. Que aumentó la dependencia tecnológica; 2. Que aumentó la dependencia científica; 3. Que creció enormemente la dependencia económica, especialmente al no cubrirse oportunamente la deuda externa y elevarse en forma exorbitante los intereses, que llegaron ya a los 350 mil millones de dólares; 4. A pesar de las amargas experiencias los países

del Tercer Mundo continuaron aceptando condiciones que los colocan en desventaja y frenan su desarrollo; 5. Se estimuló la fuga de cerebros profesionales, técnicos, científicos, a los países industrializados; 6. Se estimuló la fuga de capitales y de divisas.

Otras causas externas: A. El enfrentamiento de las grandes potencias que trasladan sus disputas a los países en desarrollo, como en Indochina, América Central, Nicaragua, El Salvador y América Latina, —Perú y Colombia—, y el avance tecnológico de países como Japón que disputan el comercio mundial con los países altamente industrializados; B. La puesta en práctica de políticas monetaristas como la de la Escuela de Chicago y el endeudamiento de los países del Tercer Mundo con altas tasas de interés, que tienen hipotecadas a varias generaciones, haciendo dependiente sus economías de un pequeño grupo de países que son los mayores accionistas del Fondo Monetario Internacional, del Banco Interamericano de Desarrollo y del Banco Mundial; C. El fracaso de la clase dirigente de América Latina que no ha logrado identificarse y unificarse para enfrentar con éxito en los foros de decisión mundial, para exigir que sean modificados los términos de intercambio, a fin de que se paguen en forma más justa los productos y materias primas de los países del Tercer Mundo.

Factores internos que agudizan la crisis: 1. Se continuó adquiriendo e instalando equipos industriales peligrosos y obsoletos; 2. Se continuó adquiriendo en forma creciente, costosos equipos y armamentos militares; 3. La planificación e implantación de modelos de desarrollo que no corresponden a las características de nuestros países, fueron adoptadas; 4. Se continuó incrementando el exceso de burocracia parasitaria; 5. Se hizo cada vez más creciente la corrupción administrativa y el mal uso de los dineros del Estado; 6. Se emprendieron obras faraónicas no rentables; 7. Se desestimuló la industrialización y la creación de nuevas fuentes de empleo; 8. Se negó a los trabajadores la participación, con poder decisorio, en la planificación y ejecución de programas de desarrollo a nivel nacional, regional, sectorial y a nivel de empresa; 9. Se estimuló la compra y consumo de artículos suntuarios; 10. Se ejerció toda clase de presiones desde el exterior y desde el interior, en cada país, para impedir el funcionamiento y fortalecimiento del Mercado Común Centroamericano y del Caribe, y en particular se hicieron esfuerzos encaminados a eliminar la Decisión 24 o Estatuto de Capitales, del Grupo Subregional Andino.

Consecuencias sociales: Las consecuencias sociales de la deuda externa de los países de América Latina pueden resumirse así: **Sociales:** Aumento progresivo del desempleo por el cierre de empresas; aumento del subempleo, especialmente como consecuencia del crecimiento de la población; incremento de trabajo de menores; pago de bajos salarios, casi siempre por debajo de la inflación; pérdida de la estabilidad en el empleo. **Seguridad social:** Aumento de edad para jubilarse y pérdida de algunos derechos de los pensionados; aumento de cotizaciones a las instituciones de la Seguridad Social; privatización de la Seguridad Social; empeoramiento de las condiciones de vivienda. **Libertad sindical:** Recortes a la legislación laboral; estímulo a la división y corrupción sindical; pérdida de conquistas sociales adquiridas en la negociación colectiva. **Aspectos económicos:** Desestímulo a la empresa estatal para favorecer a la empresa privada; privatización de empresas estatales; recorte a los presupuestos nacionales de educación, vivienda, salud y seguridad social entre otros; aumentos progresivos a los impuestos directos o indirectos, especialmente al consumo. **Violencia:** Fortalecimiento a los grupos levantados en armas; debilitamiento de las economías por enfrentamiento de los grupos guerrilleros y las fuerzas del Gobierno; injerencia directa e indirecta de las grandes potencias en los países del Tercer Mundo que luchan por su independencia y su libertad.

Otras conclusiones: Se citó, como ejemplo, que países como Alemania Federal y Japón, utilizaron bien los préstamos que adquirieron, concluida la Segunda Guerra Mundial, procurando especialmente reorganizar y modernizar su industria, convirtiéndose en potencias mundiales. Se insiste en que es a los propios latinoamericanos a quienes corresponde diseñar políticas y programas que den solución a los problemas económicos y sociales de la región. Se insistirá en que la FITIM y las demás organizaciones sindicales internacionales reclamen a la OIT, que en la agenda de la próxima reunión mundial de este organismo, se incluya la discusión de la deuda externa de los países del Tercer Mundo, con participación de los representantes del Fondo Monetario Internacional, del Banco Mundial y de los Bancos Regionales de Desarrollo, hasta encontrar fórmulas que permitan el pago gradual de la deuda y los intereses, y al mismo tiempo el desarrollo armónico de los países del Tercer Mundo. Se acordó, igualmente, recomendar que para el pago de la deuda externa y los intereses, se adopten entre otras las siguientes medidas: a) Que los países deudores negocien en blo-

que; b) Que se establezca un plazo muerto de cinco años; c) Que se establezca un plazo hasta de treinta años para cubrir el pago de la deuda y los intereses; d) Que en ningún caso se obligue a los países deudores a pagar más del 10% del valor de sus productos de exportación para cubrir el servicio de la deuda, con lo cual se permitirá a los países del Tercer Mundo mejorar sus economías, lograr su paulatino desarrollo y participar en el comercio internacional. Se pide, igualmente, que se nacionalicen los recursos naturales y que no se desestime a las empresas estatales. Se insiste también en exigir la participación de las organizaciones sindicales más representativas en cada país, con poder decisorio, en la renegociación de la deuda, de las tasas de interés y de los nuevos préstamos que otorgue la Banca internacional. Enfatizamos, igualmente, que tiene que surgir un nuevo orden económico internacional, con una nueva división internacional de trabajo, mediante grandes y profundas decisiones políticas, que coloquen en pie de igualdad a los países del Tercer Mundo, frente a las grandes potencias y los países industrializados. Se recomienda la descentralización de las actividades administrativas y económicas en cada uno de los países, como medio para hacer más equitativa la distribución del trabajo y de la riqueza. Comprobadas la importancia y trascendencia del Seminario sobre Problemas Económicos de América Latina, solicitamos a la FITIM que en colaboración con el CEDAL se efectúen seminarios nacionales similares, para dar la mayor participación entre los trabajadores metalúrgicos de América Latina, a fin de concientizarlos y comprometerlos en la lucha que debe estar orientada a impedir nuevos abusos de la Banca internacional; la expansión de sus programas monetaristas y desarrollistas, y el logro de una sociedad en la que prevenga la igualdad y la fraternidad. Finalmente se exhorta a los dirigentes de todas las organizaciones sindicales de América Latina y el Caribe para que se comprometan seriamente en la lucha porque se logre la puesta en práctica de la democracia plena, en la cual los trabajadores seamos actores y partícipes decisorios en la prospectación y realización de una nueva sociedad.

Otras consideraciones: Igualmente se enfatizó en la importancia de estos seminarios; en la necesidad urgente de la unidad del movimiento sindical; en la necesidad imperiosa de que las clases dirigentes de América Latina, políticas, economistas y dirigentes sindicales, con la coordinación de los gobiernos, asuman la tarea de diseñar nuevas estrategias y programas de

desarrollo que rediman a millones de personas que viven en la desigualdad y la miseria.

En consecuencia, todos los sectores progresistas, en particular el sindicalismo, deben asumir una actitud valerosa, entusiasta, inteligente y permanente en defensa de los intereses de los países pobres o de los en vía de desarrollo, conjuntamente con una acción sindical solidaria que equilibre las grandes desigualdades existentes aún entre los mismos trabajadores del mundo. Es una gran tarea. Entre más pronto comencemos, mucho mejor será para la construcción y consolidación de una paz verdadera con justicia social.

Este libro
fue diagramado e impreso en
EDICIONES TERCER MUNDO
Bogotá - Colombia
Agosto de 1986



MARCO A. CORDOBA A., autor de Elementos de Sindicalismo, nació en Socotá-Boyacá, Colombia, en 1931. En 1946 formó parte del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios. A partir de 1958 comenzó en firme su actividad sindical, como Presidente del Sindicato de Mecánicos de Laralford, Secretario de Organización de la Federación de Trabajadores de Cundinamarca, EFETECE, y posteriormente como Secretario de Trabajo y Conflic-

tos de la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, durante dos periodos. Ha fundado cooperativas de ahorro, crédito y vivienda, fondos de ahorro y préstamos y un gran número de sindicatos. Junto con otros dirigentes, en 1961 fundó la Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Colombia, FETRAMECOL, de la cual es su presidente. Ha participado en seminarios, conferencias y congresos auspiciados por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, FITIM, de la cual es miembro del Comité Central. Ha asistido a conferencias sectoriales de la Oficina Internacional del Trabajo, OIT, y por invitación de universidades y organizaciones sindicales internacionales, ha visitado numerosos países de Europa, Asia, norte y sur de América y el Caribe. Ha formado parte del Consejo Nacional del Trabajo, en representación de la CTC, y en 1969 fue galardonado por la Cámara Junior de Bogotá, como uno de los diez jóvenes ejecutivos del año. Así mismo ha formado parte de los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar, INDUFAMILIAR y CAFAM. Por otra parte, fue elegido Representante a la Cámara —Parlamento Nacional—, por el Nuevo Liberalismo. A su dinamismo y consagración se debe también la adquisición en propiedad de la Sede Nacional en Bogotá, y en Melgar, el más funcional y moderno Centro Educativo y de Recreación de FETRAMECOL. Igualmente, con los compañeros de FETRAMECOL-FITIM, ha organizado y dirigido como instructor, 85 seminarios de capacitación sindical, en los que han participado 2.985 trabajadores.