

Movimiento de los trabajadores y Autorreforma

Por: Eliécer Ortega Camargo

En el trabajo sindical en la CGT de Colombia, se habla que la columna vertebral del Movimiento de los Trabajadores es la organización, y que alrededor de ella donde el trabajador como persona es por quien y para quien se realizan toda una serie de actividades en procura de su bienestar social, económico, político y cultural, buscando cambiar una realidad en la que vivimos, que no responde a garantizar mejores condiciones de vida.

Todo esto y mucho más es cierto. Desde los orígenes del sindicalismo la organización ha sido un instrumento, un medio de los trabajadores para alcanzar sus propias reivindicaciones, luchar por condiciones más justas en las relaciones laborales frente al Estado y a los empleadores, ha sido una preocupación permanente desarrollar procesos que coloquen a los sindicatos en condiciones óptimas para que puedan enfrentar los retos y desafíos que se le presenten; por ello es y debe ser, una tarea continua progresiva y permanente buscar formas estratégicas que integren primero internamente las organizaciones y simultáneamente, estrategias que integran muy estrechamente a todo el conjunto del sindicalismo y todas las organizaciones de trabajadores. He ahí el concepto de Movimiento de los Trabajadores que tenemos en la CGT.

Por ello nos atrevemos a afirmar que el concepto y práctica de AUTORREFORMA no es una novedad, porque de diferentes formas se ha practicado. Para no ir tan lejos en la historia sindical, se han alcanzado estructuras de grandes organizaciones en el orden internacional- CIOLS, CMT, que desde 2006 junto con organizaciones independientes, crearon la Internacional CSI; en el orden regional para el caso de las Américas la CLAT, la ORIT también con organizaciones independientes fundaron en marzo de 2008 la CSA, y, para el caso colombiano para responder a los desafíos actuales de la CGT y la CTDC se transformaron en la CGTD y organizaciones independientes, hoy en día existimos como CGT NUEVAMENTE, pero con significativos cambios el funcionamiento de su estructura interna y de relacionamiento con el mundo del trabajo. En este proceso se muestran elementos de AUTORREFORMA.

Si vamos más a los últimos acontecimientos del mundo sindical, en el XI Congreso Nacional de la CGT realizado en abril de 2011 también, se realizaron profundos cambios en el funcionamiento de la Confederación, se aumentó la participación de las organizaciones en los órganos de dirección y conducción de la CGT, entre otras razones por la incorporación de sectores de trabajadores ubicados en

Si vamos mas a los últimos acontecimientos del mundo sindical en el XI Congreso Nacional de la CGT realizado en abril de 2011, también se realizaron profundos cambios en el funcionamiento de la Confederación, se aumentó la participación de las organizaciones en los órganos de dirección y conducción de la CGT.



los artistas, artesanos, pensionados, raizales, comunidades negras, indígenas, LGTBI, entre otros sectores, además de la afiliación directa que fue aprobada en el congreso del 2004 y en el XI se profundizó su análisis; al respecto hay mucho camino que recorrer, pues producto del desarrollo tecnológico y de la implementación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones- NTIC's, están apareciendo nuevos trabajadores y nuevas organizaciones que es una tarea organizativa al interior del movimiento sindical, específicamente de la CGT que se hace pero hay que priorizarlo si queremos en verdad hacer práctica integral del concepto de Movimiento de los Trabajadores, si queremos tener una CGT representativa, con capacidad de influencia, de relacionamiento y de propuesta.

Un ejemplo concreto y reciente de AUTOREFORMA en la CGT fue finales del año 2011 con la creación del Sindicato de Trabajadores Penitenciarios y Carcelarios-UTP, conformado por treinta y ocho (38) sindicatos, entre ellos ASEINPEC. UTP representa a algo más de diez mil (10.000) trabajadores de este sector con una capacidad de reclamación, propuesta y respuesta frente a los retos que se le presenten.

No se puede dejar de lado los trabajadores del sector informal de la economía y aquellos que sufren los rigores de la tercerización e intermediación; también el sector de la juventud, mujeres, unos de los grupos vulnerables en Colombia, América Latina y Caribe, cuya presencia es mínima en el movimiento sindical. Los jóvenes y mujeres son el presente y futuro de sindicalismo, más cuando la región es un continente joven. Si se avanza en este sector, viabilizando una participación más significativa, buscando alternativas encaminadas a resolver su problemática, también el movimiento de los trabajadores se fortalecerá.

No podemos olvidar también que además en la reingeniería sindical para avanzar en hacer una verdadera AUTOREFORMA, es **apriori tener voluntad política**, hacer el ejercicio de la participación democrática en la toma de decisiones y aprobación de planes y programas de trabajo, con respeto a la pluralidad de concepción, no como obstáculo sino como característica de los trabajadores, declinar intereses personales o sectoriales, en función del logro de beneficios para el conjunto de los trabajadores. Pero también es fundamental que no solo

baste transformar la apariencia de las organizaciones sino generar cambios al interior de las mismas, para superar ese 10% de tasa de sindicalización, que en promedio hay en América Latina y el Caribe con excepción de Brasil, Argentina y Uruguay; si no fuera por los trabajadores del sector estatal la tasa de sindicalización sería muy inferior. Colombia es un ejemplo. Es necesario romper esa concepción tradicional del sindicato de base o empresa y avanzar hacia organizaciones mayoritarias, con poder de influencia y de movilización, pero también con poder en la formulación de propuestas no solo para el sindicalismo, sino en beneficio de la sociedad.

Tenemos que pensar y reiniciar acciones planificadas debidamente analizadas, teniendo en cuenta la vocación del país en los distintos sectores de la economía y allí crear si no lo hay representación de los trabajadores o fortalecer las organizaciones existentes.

Si damos pasos en función de organizaciones fuertes por sector de actividad económica, también estaremos dando pasos de la negociación colectiva por empresa hacia la negociación colectiva sectorial, incluido el estatal.

La unidad e integración de los trabajadores no se aplica por decreto, para hacer cumplir un mandato, se va dando gradualmente, lo que no quiere decir que nos vamos a "dormir en el camino", pero si es una decisión soberana de los trabajadores que hay que trabajarla permanente y progresivamente.

Para ello la formación y capacitación permanente como tarea irrenunciable e intransferible de los trabajadores es fundamental, es estratégica; la formación debe ser una tarea continua y transversal entre todos los sectores de trabajadores, comenzando por tener como base fundamental toda la concepción doctrinaria sobre derechos fundamentales la persona y de los trabajadores, ese respecto a la vida, a la libertad, a la democracia, a la igualdad, a la justicia con equidad. En los planes de trabajo la formación debe responder a las exigencias y actuar en función de la organización respondiendo a los problemas, obstáculos y expectativas de los trabajadores.

Toda actividad de desarrollo organizacional debe ir acompañada de una actividad formativa relacionada. Si actuamos así estaremos dando pasos importantes con valor agregado para el Movimiento de Trabajadores en la CGT de Colombia, donde está inserto estrechamente el sindicalismo, y, también en la CSA, ahora en la coyuntura de su 2º. Congreso.