

Proyecto “Cooperación al Programa de Transformación
y Fortalecimiento del Sindicalismo Colombiano”

INFORME DE REVISIÓN
(Versión Final)

1. RESUMEN EJECUTIVO

- ✓ El proyecto parte del reconocimiento que, si bien está muy relacionada con la violación de los derechos humanos, la crisis del sindicalismo está íntimamente ligada con la incapacidad de la actual estructura sindical para hacer frente a los cambios de la economía, a los retos impuestos por el modelo y a las reformas laborales.
- ✓ El proyecto, a pesar que se formuló a partir de la fusión de tres proyectos distintos, de duración anual, ejecutó el conjunto de sus actividades dentro del cronograma previsto obteniendo la cobertura e impactos previstos. Se introdujeron ajustes necesarios y autorizados para garantizar que las acciones y fechas en el plan operativo original se adecuaran a los cambios producidos por variaciones en la dinámica sindical, particularmente en los sectores priorizados.
- ✓ El proyecto ha tenido un universo de beneficiarios directos de sus actividades ascendente a 3,466 dirigentes y dirigentes, de distintos niveles, con cuya participación y desarrollo le ha sido posible transformar sus “resultados esperados” en “resultados obtenidos”, excepto aquellos que por su naturaleza requieren un plazo mayor como el que le brindará la fase 2 del proyecto.
- ✓ El proyecto ha logrado poner en marcha la propuesta de transformación y fortalecimiento de la CUT, bajo el esquema propuesto de “sindicato único por rama de la economía y los servicios”, evidenciándose mayores avances en el sector estatal respecto al privado, particularmente en los sectores Educación y Salud.
- ✓ El proyecto ha contribuido al reposicionamiento de la esencia democrática y los lineamientos programáticos del sindicalismo colombiano a través de los instrumentos de comunicación social que ha proveído (re-edición del periódico de la CUT, cuñas radiales y televisivas, etc.). Y este uso de los medios de comunicación, le permiten a la CUT consolidar su “proyección social y política” frente al Estado, la Sociedad Civil y el empresariado colombianos.
- ✓ El proyecto ha logrado una mayor incorporación de las mujeres y jóvenes a la propuesta y dinámica del proyecto, a través de la programación y ejecución de actividades específicas para estos colectivos de afiliados de la CUT, en coordinación con el Departamento de la Mujer y el Departamento de la Juventud Trabajadora.

- ✓ Sin embargo, para su fase 2 requiere: a) fortalecer el liderazgo del proyecto con un Comité de Gestión colegiado; b) articular y coordinar la ejecución de este proyecto con otros de cooperación sindical que gestionan otros departamentos de la CUT; c) definir, políticamente, una adecuada priorización de los sectores sobre los cuales se pondrá énfasis en la fase 2; d) lograr la participación orgánica de las secciones departamentales más relevantes para el objetivo específico del proyecto; y e) la planificación operativa del proyecto (actividades y presupuesto) debe tener un carácter más participativo, sectorial y regionalmente hablando, para garantizar los compromisos de tales niveles de la estructura orgánica de la CUT.

2. ANTECEDENTES

En el Foro Social Mundial Temático (Cartagena, julio 2003) se realizó el encuentro sindical internacional denominado "Los Impactos de la Globalización en el Trabajo y los Derechos Laborales" que reunió a casi medio millar de sindicalistas colombianos, latinoamericanos, norteamericanos y europeos, cabiéndoles especial actuación a los cuadros dirigentes de las centrales sindicales más importantes de Colombia como la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Central de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD). En los paneles de este evento, entre otros aspectos, se abordó como tema central el problema de la crisis del sindicalismo colombiano y la necesidad de reconstruirlo con criterio unitario.

Según la Escuela Nacional Sindical de Antioquia (ENS), hay un incremento en las violaciones de origen estatal relacionado con una política que en materia laboral, desconoce y excluye a las organizaciones sindicales de la toma de decisiones, debilita los espacios de concertación laboral y criminaliza la acción legal y legítima de las organizaciones sindicales. Asimismo que las medidas de "seguridad democrática" adoptadas por el gobierno se valen de fórmulas legales para restringir los derechos, contribuyendo al señalamiento de las organizaciones sindicales como obstáculo para el progreso de las empresas y como amenaza para el orden público. La ENS afirma que, con la aplicación del estatuto antiterrorista, continuará la presión sobre el movimiento sindical, los seguimientos y las judicializaciones por supuestos vínculos con grupos al margen de la ley; se legalizarán las detenciones administrativas, los allanamientos y las intervenciones de correspondencia sin orden judicial. La política de seguridad aumenta la represión al derecho de asociación sindical, la calificación de los paros como ilegales, los hostigamientos a la protesta y el incremento de las amenazas a trabajadores sindicalizados en momentos de resolución de conflictos laborales.

Por su parte, la CUT considera que, aprovechando el uso de las facultades que le confiere el Estado de Conmoción Interior, el actual Gobierno ha determinado darle tratamiento de guerra a los conflictos laborales y sociales. También consideran que para dar salida a la crisis del sindicalismo, desde un enfoque de derechos humanos, es imprescindible la unificación y centralización del movimiento sindical colombiano, contando con el importante apoyo de los organismos internacionales y el sindicalismo internacional. En esta línea, por ejemplo, la Comisión de Derechos Humanos de la ONU ha instado al gobierno colombiano a que ponga en práctica las

medidas adoptadas para garantizar la integridad física y la capacidad de los dirigentes sindicales de desempeñar libremente sus funciones; asimismo, en sus últimos informes, la Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos emite recomendaciones a las autoridades que podrían mejorar la situación del sindicalismo, sin embargo, según la CUT no hay una atención real por parte del gobierno a tales recomendaciones y que la no aplicación de las mismas es más un problema de voluntad política que de viabilidad. Esto queda demostrado con la ley 584 que modificó el código sustantivo laboral como parte de una negociación con la OIT, en la se hicieron cambios que, aunque no son significativos, muestran que es posible implementar las recomendaciones.

Pero una de las conclusiones más importantes y de consenso en el movimiento sindical colombiano, compartido con las delegaciones sindicales internacionales, fue la que además de la presión que puedan ejercer los organismos internacionales y de las recomendaciones que éstos hagan al Gobierno Colombiano, es necesaria y posible una mayor cohesión del sindicalismo colombiano que les permita involucrarse protagónica y activamente en la construcción de un bloque social alternativo y democrático desde el cual sea posible redefinir el rol y la dinámica sindicalismo en Colombia. Se reconoce que siendo cierto que la crisis del sindicalismo está relacionada con la violación de los derechos humanos, también está íntimamente ligada con la incapacidad de la actual estructura sindical para hacer frente a los cambios de la economía, a los retos impuestos por el modelo y a las reformas laborales.

Es en este contexto que los sindicatos cooperantes (LO, LO-TCO, SASK, FNV) y la CUT aunaron visiones, voluntades y capacidades para impulsar el Proyecto “Cooperación al Programa de Transformación y Fortalecimiento del Sindicalismo Colombiano”, en el que cabe desatacar sucintamente los siguientes datos relevantes, en cifras redondas:

- ✓ La población total asciende a 44 millones de personas, su PEA alrededor de 20 millones y los asalariados no llegan a 8 millones.
- ✓ El 60% de la población total está en “pobreza” y el 20% en “extrema pobreza”.
- ✓ Está en “desempleo abierto” 17% de la PEA y 4 millones ganan salario mínimo.
- ✓ Empleo estatal es casi 1 millón y representan 60% de sindicalizados.
- ✓ Empresas de empleo temporal ocupan a más de 1.400.000 trabajadores/as.
- ✓ Las tres principales centrales afilian a 48% de 2,835 organizaciones sindicales.
- ✓ El total de sindicalizados, públicos y privados, asciende a 866 mil personas.
- ✓ La CUT afilia 564,000 trabajadores y trabajadoras, en 727 organizaciones sindicales, de las cuales 220,000 son del Sector Educación.

3. ALCANCE DE LA REVISIÓN

La revisión encargada tiene los siguientes propósitos:

- a) La identificación de factores que facilitaron y limitaron la ejecución operativa del proyecto.

- b) El análisis comparativo entre los objetivos y metas iniciales propuestas, con los resultados logrados y productos alcanzados por el proyecto.
- c) El análisis y valoración del rol, la actuación, la participación y la formación de los actores implicados en los procesos del proyecto, evidenciando el tema de género.
- d) La formulación de recomendaciones y conclusiones para la fase 2 del proyecto.

Para tal fin, ésta revisión se ha enfocado en los siguientes aspectos principales de la ejecución del proyecto:

- Los planes de trabajo del proyecto y los logros alcanzados.
- La participación de los diferentes actores involucrados;
- La relevancia y oportunidad de las actividades realizadas en función de los objetivos del Proyecto;
- La efectividad de las campañas de promoción y afiliaciones;
- El contenido de las actividades pedagógicas del proyecto;
- Los obstáculos internos enfrentados durante el desarrollo del proyecto;
- La incorporación de los temas de género y juventud trabajadora;
- La gestión y coordinación del proyecto (Equipo de trabajo; informes; asesoría consultores; auditoría).

4. METODOLOGÍA APLICADA

Tomando como marco los “Términos de Referencia para la Revisión del *Proyecto Fortalecimiento y Transformación del Sindicalismo Colombiano*”, la metodología propuesta para este propósito tendría las siguientes características:

- a) Tuvo, esencialmente, *carácter cualitativo* asumiendo que existe una auto-evaluación que contiene suficientes y relevantes registros cuantitativos de las actividades y balances realizados en el marco del proyecto (2004-2005).
- b) La primera fase del proceso de revisión consistió en un estudio detallado del proyecto 2004-2005 y sus informes anuales 2004 y 2005. Así como otros documentos secundarios relevantes para el objetivo de desarrollo del proyecto.
- c) La fase 2 se centró en *entrevistas* indicadas en el cronograma de trabajo adjunto (Anexo No. 1), las mismas que se dirigieron a:
 - Integrantes de la Secretaría Técnica del proyecto (coordinador, asistente administrativa y asesor técnico);
 - Integrantes del Comité Ejecutivo Nacional (Presidencia, las dos Vice-Presidencias, cuatro Direcciones de Departamento y una Secretaría);
 - Dos Sub-directivas Departamentales (Cundinamarca y Antioquia);
 - Un sindicato de rama (SINTRAINAGRO).

Asimismo, complementariamente se entrevistó a los representantes en Colombia de dos Secretarios Profesionales Internacionales de la CIOSL: IPS, ICEM e IFT.

- d) Para las entrevistas y visitas se preparó un *cuestionario básico* (Anexo N° 2) que tuvo como propósito la obtención de opiniones sobre: (a) los logros obtenidos por la CUT en relación a la “sensibilización de las y los dirigentes sindicales con respecto a los cambios estructurales que requiere el movimiento sindical en la época actual” y las modificaciones orgánicas y dinámicas producidas a la fecha; (b) la incorporación del enfoque de género y de la cuestión generacional (juventud y menor trabajador) dentro del proceso abierto por el proyecto; (c) la valoración de las actividades pedagógicas y campañas del proyecto; (d) el aporte de la CUT en el proceso de consolidación del movimiento sindical, como reflejo de las acciones sindicales unitarias; y (e) la incidencia de la CUT en la recuperación de la democracia y la vigencia de los derechos humanos, como reflejo de sus políticas de alianzas con otros actores de la sociedad civil colombiana.
- e) La tercera fase la constituyó la redacción del *informe preliminar*, en el que se reflejaron, entre otros aspectos: (a) las fortalezas y debilidades identificadas en la ejecución del proyecto; (b) las oportunidades y desafíos que se preveen para la fase 2 del proyecto; y (c) conclusiones y recomendaciones. Este informe se presentó el último día de la misión en Colombia, ante el equipo de la Secretaría Técnica y los representantes de los Comités de Impulso.
- f) La cuarta fase consistía en la formulación de comentarios y sugerencias al informe preliminar por parte del Comité Ejecutivo, el Equipo Técnico y los Comités de Impulso, durante un lapso no mayor de cinco días calendario luego de haber recibido el informe preliminar.
- g) La quinta fase, y última, consistió en la redacción del *informe final*, incorporando los comentarios y sugerencias mencionados en el punto anterior que estimase pertinente.

5. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

OBSERVACIONES

ASPECTOS GENERALES

1. El proyecto se redacta a partir de la fusión de tres proyectos distintos, de duración anual, que la CUT formuló en septiembre del 2003: “Proyecto de Cooperación al Programa de Transformación y Fortalecimiento del Sindicalismo Colombiano” (subvención solicitada: US\$ 40.000); “Proyecto Pedagógico para el Fortalecimiento y Transformación del Sindicalismo Colombiano”(subvención solicitada: US\$ 30.000); y “Campaña Nacional de Fortalecimiento Sindical de la CUT” (subvención solicitada: US\$ 50,000). Finalmente, se consolidaron las tres propuestas en un proyecto que es aprobado por dos años con una subvención anual de US\$ 100.000, pero su formulación no siguió los criterios de *marco lógico*, lo cual ha dificultado no sólo el monitoreo y seguimiento sino también los posteriores procesos de evaluación, valoración o revisión como el actual.

2. El proyecto no tiene explícitamente redactado su *Objetivo de Desarrollo*, aunque se puede reconstruir a partir de los contenidos de sus tres lineamientos estratégicos. Por el contrario, contiene un número excesivo (10) de *Objetivos Específicos*, algunos de los cuales constituyen, en estricto, actividades y no objetivos propiamente dichos.

ANÁLISIS COMPARATIVO: PROGRAMADO V.S. EJECUTADO

a) De las Actividades

El conjunto de actividades principales han sido ejecutadas dentro de los cronogramas del proyecto, considerando los ajustes solicitados y autorizados de acciones y fechas en el plan operativo original en función a los cambios condicionados por variaciones en la dinámica sindical, particularmente en los sectores priorizados, obteniendo la cobertura e impactos previstos.

De la comparación entre las actividades programadas v.s. las ejecutadas (Ver Anexo N° 3) se deduce con claridad que el equipo de la Secretaría Técnica ha incrementado cuantitativa y cualitativamente las actividades previstas, originalmente, por el proyecto; tanto a través de la incorporación de las líneas del proyecto en eventos orgánicos de la CUT (como el IV Congreso Nacional de la Mujer Trabajadora o la Jornada de Reflexión con la Juventud), como en la introducción de nuevos espacios de animación e impulso (como los Encuentros Multi-sectoriales o el apoyo a la creación de Seccionales Departamentales CUT).

En el conjunto de actividades han participado 3,466 dirigentes de nivel nacional, regional e intermedios.

b) De los Resultados Esperados

1. Cuatro (4) ediciones del “Informativo CUT” publicadas
2. Dos (2) materiales de capacitación editados
3. Siete (7) Comités de Impulso constituidos
4. (?) Sindicatos únicos por rama de industria
5. (?) Incremento en la afiliación sindical

Los resultados esperados 1,2 y 3 se convirtieron en “resultados obtenidos”, mientras que los 4 y 5 eran muy difíciles de obtener en la fase 1 del proyecto, por cuanto requieren un tiempo de sensibilización, implementación y consolidación mayor a dos años.

c) De los Objetivos Específicos

1. Respecto a “*Incrementar significativamente la afiliación sindical*”: Aunque aún no se ha registrado se ha logrado frenar el acelerado proceso de pérdidas de afiliados por la continuidad de efectos de la “flexibilidad laboral”, la reestructuración de las entidades estatales y de las crisis en varias ramas de la actividad empresarial privada.

2. Respecto a *“Difundir, ante la opinión pública, la esencia democrática y los planes programáticos del sindicalismo”*: Se ha contribuido al reposicionamiento de la esencia democrática y los lineamientos programáticos del sindicalismo a través de los instrumentos de comunicación social que ha proveído (re-edición del periódico de la CUT, cuñas radiales y televisivas, etc.). Indudablemente, el uso de los medios de comunicación, le permiten a la CUT consolidar su *“proyección social y política”* que tiene como mejor expresión su participación protagónica en la Gran Coalición Democrática (movimientos sociales y partidos democráticos), la elección de reconocidos dirigentes sindicales en la alcaldías de Bogotá y Pasto, y gobernaciones de los departamentos del Valle del Cauca, Nariño, Chocó, entre otros; así como el amplio número de líderes y lideresas que están como candidatos en las próximas elecciones a las cámaras legislativas.
3. Respecto a *“Identificar las organizaciones sindicales existentes que agrupan trabajadoras y trabajadores de las empresas o sectores productivos que pertenecen a determinadas ramas de la economía”*: No es un objetivo sino una *actividad* y que se ha ejecutado con apoyo de la Escuela nacional Sindical de Antioquia-ENS.
4. Respecto a *“Promover ... el cambio de la estructura de las organizaciones sindicales”*: Este es un objetivo específico central en la estrategia del proyecto y se ha logrado un alto grado de realización a través de la consecución de las siguientes etapas: (a) formación de *promotores del cambio estructural del sindicalismo*; (b) articulación y actuación de los promotores a través de una red nacional descentralizada; (c) seminarios regionales para incorporar del componente pedagógico sobre temas de actualidad nacional e internacional; (d) encuentros sectoriales para conformar los *comités de impulso* de los futuros sindicatos por sectores económicos; y (e) encuentros nacionales con la finalidad de comprometer a la dirigencias sectoriales y departamentales con el proceso de modernización y transformación del sindicalismo que impulsa el proyecto.
5. Respecto a *“Prestar asesoría jurídica permanente en lo pertinente a ajustes estatutarios de los sindicatos sectoriales, profesionales y de los servicios”*: No es un objetivo sino una actividad. Este aspecto se integró a los medios pedagógicos, seminarios y cartilla de organización. La asesoría permanente para los ajustes estatutarios está prevista para brindarse en el marco de las definiciones concretas relacionadas con el cambio estructural que decidan los sindicatos involucrados en procesos de conformación de los sindicatos únicos por rama de la economía y de los servicios, razón por la cual esta línea de trabajo está incluida en la fase 2 del proyecto (2006-2008).
6. Respecto a *“Promover la vinculación de la CUT al sindicalismo internacional”*: En el IV Congreso de la CUT (Cartagena de Indias, 1999) se aprobó su afiliación una central internacional, decidiéndose llevar a consulta a las bases a cuál de las existentes. Estando en curso el primer año del proyecto, y sin haberse iniciado consulta alguna, cobró impulso el proceso de unidad sindical CIOSL-CMT y el proyecto incorporó el tema en sus materiales educativos y eventos contribuyendo así a reabrir el debate. En la XXXVI Junta Nacional de la CUT, donde están representadas todas sus seccionales, se aprobó *“apoyar el proceso de unidad de las centrales sindicales mundiales CIOSL-CMT”* (“Informativo CUT” No. 31,

septiembre 2004); así como promover una mayor y mejor articulación de sus bases en la dinámica de los Secretarios Profesionales Internacionales (SPIs). Inmediatamente después se llevó a cabo en Bogotá la gran convocatoria sindical denominada “S.O.S. del Sindicalismo Mundial frente al aniquilamiento del sindicalismo colombiano” (Bogotá, 15-18 septiembre 2004) en el que estuvieron presentes, entre casi medio centenar de dirigentes internacionales, los secretarios generales de la CIOSL y de la ORIT. Sin embargo, es importante subrayar que la decisión final sobre este importante aspecto será adoptada en el V Congreso (Bogotá, agosto 2006).

7. Respecto a *“Ganar mayor interlocución con el Estado y las organizaciones de los empleadores”*: En el marco de la Ley 278 (de Concertación Permanente), que recoge una disposición constitucional, el proyecto también incorporó en el contenido temático de sus materiales educativos y otros eventos con la finalidad que las bases sindicales de la CUT tomen conciencia sobre la importancia de la utilización de esos mecanismos participativos y la negociación colectiva, en la perspectiva de construir una nueva cultura de relaciones laborales. Así, a diferencia de años anteriores en que el movimiento sindical perdió su interés y credibilidad frente a estos espacios de participación, inducidos en alguna medida por el carácter esencialmente excluyente y autoritario del neoliberalismo, durante los años de vigencia del proyecto, se ha venido contribuyendo en la generación de una mayor conciencia para asumir el desafío y la oportunidad que constituyen esos espacios, habiéndose conseguido algunos acuerdos en el marco de la concertación con el estado y los empleadores, como por ejemplo la negociación del Salario Mínimo y otros acuerdos adicionales, entre los que se cuenta la congelación de precios de bienes de la canasta familiar por un período determinado.
8. Respecto a *“Ampliar los espacios de participación proporcional de las mujeres y los jóvenes en la toma de decisiones y en los organismos de dirección del sindicalismo”*: Se ha logrado una mayor incorporación de las mujeres y jóvenes a la propuesta y dinámica del proyecto, a través de la programación y ejecución de actividades específicas para estos colectivos de afiliados de la CUT, en coordinación con el Departamento de la Mujer y el Departamento de la Juventud Trabajadora. Otro logro importante es que en ambos casos han procesado participativamente sus propuestas programáticas y esperan se constituyan en temas importantes en la agenda del próximo V Congreso de la CUT, y que emanen de éstas resoluciones que definan líneas concretas para la ampliación de sus espacios de participación en la toma de decisiones y en los organismos de dirección.
9. Respecto a *“Dotar a los trabajadores de elementos teóricos, prácticos y organizativos sobre los principios que rigen las relaciones laborales, individual y colectiva, ... (en el actual) proceso de globalización, esclareciendo los alcances de la reforma laboral y de la seguridad social, la flexibilización contractual y los procesos de privatización que están en marcha”*, tanto los eventos pedagógicos nacionales y regionales, como las publicaciones propias del proyecto (“Manual Sindical” y “Cartilla de Organización”) han integrado estos aspectos a sus contenidos temáticos, con resultados satisfactorios que se evidenciaron en las distintas entrevistas con los sindicalistas, quienes demostraron tener claridad

sobre estos temas que han dado lugar múltiples movilizaciones y actos de resistencia por parte de los trabajadores.

d) Del Objetivo de Desarrollo

Si hacemos el ejercicio de interpretar o reconstruir el Objetivo de Desarrollo del proyecto, a partir del contenido del capítulo VI del proyecto 2004-2005, obtendríamos la siguiente formulación: *“Contribuir al cambio de la estructura sindical y a la formación de nuevas organizaciones”,* así como *“redefinir la plataforma programática del sindicalismo para responder adecuadamente a los cambios producidos por la globalización en los campos económico, político, social y cultural”.*

ROL Y ACTUACIÓN DE LOS ACTORES IMPLICADOS

a) La Junta Nacional

Durante el período de ejecución del proyecto se realizaron seis reuniones de la Junta Nacional, entre las cuales debemos destacar las de febrero y abril del 2004. En la primera se informa acerca del proyecto aprobado a fines del 2003 por los sindicatos cooperantes, mientras que en la segunda Junta (ampliada con la participación de dirigentes de sindicatos nacionales) se hace una presentación detallada del mismo, se discute en grupos de trabajo y su compromiso con el proyecto se publica en el “Informativo CUT” No. 31 como la acción N° 20 entre las conclusiones de la XXXVI Junta Nacional.

b) El Comité Ejecutivo Nacional

A partir de la decisión de la Junta Nacional, el CEN conforma una Secretaría Técnica del proyecto integrada por un coordinador general de la misma a uno de sus integrantes (el Director del Departamento de Organización) y una asistente administrativa. Inicialmente, se esperaba que los secretarios de organización de las sub-directivas departamentales se integrasen a esta ST. Luego se establece la necesidad de incorporar un Asesor Técnico al equipo de la ST. Asimismo, la Comisión Político-Administrativo de este CEN, integrada por 7 de sus 21 integrantes, ha tenido especial importancia para resolver los problemas administrativos y organizativos que aparecían durante la ejecución del proyecto.

c) La Secretaría Técnica

La fase 1 constituyó una etapa muy intensa y difícil para la ST en su misión de sensibilizar a las dirigencias nacional, de sub-directivas y de sindicatos nacionales para colocar el tema en sus agendas.

Lo primero que hizo la ST cuando entró en funciones fue presentar el plan operativo del proyecto a la Junta Nacional, siendo aprobado por unanimidad e incorporado al Plan Estratégico de la CUT.

Programaron, ejecutaron y evaluaron *cursos* a nivel departamental, dirigidos a reforzar los anteriores eventos de capacitación (seminarios y encuentros sectoriales). Asimismo, la ST tuvo a su cargo la producción y edición gráfica de los

materiales educativos y el informativo de la CUT. Las convocatorias de los eventos se hicieron indicando la agenda de los mismos y con siete o diez días de anticipación y, en función a la base de datos sindicales de la CUT (que es una especie de directorio detallado, diferente a las variables estadísticas con que cuenta el Censo Sindical de la ENS).

Por su parte, el periódico estuvo inicialmente definido como el principal instrumento de difusión del proyecto. Sin embargo, ante la necesidad de rescatar el órgano oficial (el "Informativo CUT") cuya edición se había suspendido desde 1999, se decidió que el periódico asumiera doble rol: informativo de la central y del proyecto. En el 2005 se han publicado 3 ediciones, en un tiraje de 5.000 ejemplares, lo cual no responde adecuadamente a lo previsto en el proyecto, en lo que a periodicidad se refiere.

Así mismo, la ST elaboró una cuña (mensaje publicitario) que fue transmitida por un canal de televisión nacional y por canales regionales. Igualmente, a través de la radio, regional y local, se emitieron cuñas publicitarias de promoción y transformación sindical.

d) Las sub-directivas departamentales

En el entendido que las sub-directivas departamentales debían articular sus respectivas secretarías de organización, educación, comunicación, relaciones laborales, mujer y juventud trabajadora a los planes operativos anuales del proyecto, éste asumió la iniciativa y financió el proceso de constitución de seis (6) sub-directivas departamentales, de las cuales cinco (5) ya están registradas y una se quedó entrampada en cuestiones de procedimiento administrativo. Sin embargo, aún las sub-directivas departamentales no se han involucrado en el proceso en la medida que el proyecto las necesita.

e) Los sindicatos nacionales, sectoriales y de gremio

Los sindicatos nacionales tenían asignado un rol de primera importancia en la estrategia de re-estructuración sindical del proyecto, en tanto que son quienes tienen las mejores condiciones ideológicas, organizativas y patrimoniales para tal desafío. A excepción de los del sector Salud que venían impulsando su experiencia de construcción del sindicato único de su sector antes del 2004, los demás sindicatos nacionales han asumido la propuesta del proyecto y se han involucrado activamente en las actividades y tareas que de él emanan, especialmente Educación, Agrario, Transporte y Estatales.

El encuentro de dirigentes del sindicalismo estatal, se cuenta entre los más exitosos porque tuvo la virtud de reunir a toda la pluralidad de organizaciones, tanto del sector central del Estado como de las entidades territoriales, así como aquellas que agrupan a trabajadores de empresas industriales y comerciales del Estado y de los organismos del control y de administración de justicia. De sus conclusiones se destaca el propósito de converger en sólo cuatro grandes sindicatos: (1) administración central del Estado; (2) entidades territoriales (departamentos, municipios y distritos); (3) empresas de servicios públicos domiciliarios, y (4) justicia y organismos de control. Esta voluntad sindical es muy importante si se tiene en cuenta que el sindicalismo estatal representa a la mayoría de los trabajadores

organizados de Colombia y de la CUT en particular, existiendo, en la actualidad, más de 300 sindicatos.

De los Encuentros Sectoriales de Salud y del Transporte, emanaron planes de actividades que incluyeron la realización de encuentros regionales, los cuales se realizaron en Bogotá, Pereira, Medellín, Cali, Bucaramanga y Cartagena, gracias al apoyo financiero del Proyecto. Los demás sectores tienen pendiente la realización de eventos regionales durante la fase 2 (2006-2008).

Mención especial merece el sector de la educación representado por la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), que con recursos propios y aportes del sindicato de maestros de Suecia (**Lärarförbundet**) realizó durante el año 2005 diez (10) eventos pedagógicos regionales en los que participaron más de 400 educadores/as y tuvo especial atención el tema de transformación de la Federación en un sindicato único de trabajadores de la educación, recogiéndose una respuesta afirmativa para tal propósito.

Finalmente, aprovechando un remanente presupuestal, se realizaron diez (10) encuentros multisectoriales para reforzar el trabajo de los Comités de Impulso en las regiones.

f) Los Comités de Impulso

Se han constituido siete (7) Comités de Impulso Sectoriales que involucran sesenta y seis (66) sindicatos:

- | | | |
|------------------------------------|---|---------------|
| • Agropecuario | : | 08 sindicatos |
| • Educación y Cultura | : | 06 sindicatos |
| • Sector Salud y Seguridad Social | : | 08 sindicatos |
| • Transporte | : | 16 sindicatos |
| • Estatal | : | 14 sindicatos |
| • Financiero, Industria y Comercio | : | 05 sindicatos |
| • Servicios Públicos | : | 09 sindicatos |

Estos comités emanaron de los encuentros sectoriales y recibieron de éstos el encargo de ejecutar los planes de trabajo sectoriales, aprobados en tales encuentros. Estos planes serán ajustados en los Talleres de Planificación Estratégica previstos para la fase 2 del proyecto.

g) Departamento de la Mujer

Este departamento se involucra en el proyecto desde su inicio pero señala como una de las deficiencias del proceso el trazarse la “transversalización” como meta central, ya que solo “transversalizar” en el enfoque de género es insuficiente dada la escasa participación de las mujeres en la actividad sindical y la indiferencia de la amplísima mayoría masculina en la dirigencia sindical, a todo nivel, frente a las reivindicaciones específicas de las mujeres. Se tendría que buscar un mayor empoderamiento de la mujeres a través de su involucramiento en los temas y contenidos que ellas vienen formulando al interior de las organizaciones sindicales.

En espacios de dirección y decisión sí es necesario que se generen procesos de formación de lideresas y de crear y posibilitar espacios de liderazgo para aquellas. Actualmente, según algunas dirigentes, las mujeres no llegan mucho al sindicalismo porque les violenta las formas de manejo en las organizaciones y programas, así como la falta de compromiso con su agenda o “asuntos femeninos” por parte de los sindicalistas.

Consideran que para llegar a los espacios de dirección necesitan ser sujetas de derechos y actoras políticas de sus propias apuestas, tanto en la sociedad como en el mundo sindical. La dificultad radica en que no se ha articulado una política consecuente e incluyente de género en el movimiento sindical que permita esa comprensión en igualdad de condiciones.

h) Departamento de la Juventud

Cuando empezó el proyecto el Departamento de Juventud no estaba involucrado y recién en el segundo año del Proyecto, en coordinación con el Departamentos de Organización, inicia su participación orgánica en el proyecto. Ahora, se estima conveniente “transversalizar” el proyecto y esa decisión se materializa en el Comité de Impulso de Jóvenes, recientemente conformado, que pretende básicamente que la CUT asuma decididamente la organización y participación de los jóvenes.

Ya están incluidas las actividades para el Dpto. Juventud en la fase 2 del proyecto, y se han puesto de acuerdo muy rápidamente en el sentido que puede ser una herramienta muy útil para el trabajo con jóvenes. En este último período están interesados en llegar al V Congreso con una propuesta en Política de Juventud, y para ello están organizando dos eventos preparatorios.

El proyecto está llamado a contribuir al fortalecimiento del movimiento de jóvenes trabajadores.

El Departamento de Jóvenes aborda todas las problemáticas que trabaja la CUT aunque maneja su especificidad. Por eso en el proyecto hay un conjunto de actividades organizativas en el que invitan a los jóvenes, lo cual está bien, sin embargo ello no impide que trabajen una agenda propia, en la que se incluya la posibilidad de organizar un Congreso de Jóvenes Trabajadores, el cual aspiran que el Comité Ejecutivo Nacional de la CUT lo apruebe y se comprometa con su organización.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE JUVENTUD

Los temas de Juventud y de Mujer quedaron muy débiles y no se reflejó incremento significativo de las mujeres y los jóvenes en los sindicatos. Tampoco queda clara la propuesta organizativa para articular al Sector Informal en la Central, más aún teniendo en cuenta que la mayoría laboral en ese sector informal son mujeres y jóvenes.

En los eventos del proyecto no se ha logrado la participación ni del 30% de mujeres y jóvenes, cuando la meta mínima establecida es 40%. Por ello, en la fase 2 los departamentos de Organización, de la Mujer y de la Juventud se han comprometido

a: (1) trabajar articuladamente para corregir esa insuficiencia; (2) proponerse una meta de participación mínima de 40% de mujeres y 30% de jóvenes en los eventos; y (3) desde el Dpto. Mujer se involucraran en el impulso de sus propuestas construidas en el IV Congreso de la Mujer Trabajadora (2-3 noviembre 2004), por ello será útil que los módulos didácticos de organización y capacitación sean aceptados como parte de los materiales del proyecto; y (4) que ambos departamentos cumplan con sus planes de trabajo acordados.

FACTORES QUE LIMITARON Y QUE FAVORECIERON

a) Limitaron:

1. La ausencia de un *acuerdo político explícito* en la propia dirección nacional que se refleje en compromisos con el proceso que abre el proyecto, y no sólo el involucramiento permanente de un Departamento (Organización) sino de varios Departamentos directamente vinculados con los componentes centrales del proyecto: Educación, Comunicación, Relaciones Laborales, Mujer, y Juventud Trabajadora.
2. La ausencia de un sistema de planificación, seguimiento y evaluación en la CUT que le posibilite no sólo organizar actividades sino, fundamentalmente, monitorear procesos, como los que se impulsan en el marco del proyecto.
3. La política gubernamental y las prácticas empresariales respecto a la *autonomía sindical* y el *contrato de trabajo*, agravando las condiciones de eventualidad y precariedad de la fuerza de trabajo, a pesar que violan derechos fundamentales del trabajo cuya legalidad y legitimidad que están recogidas internacionalmente a partir de convenios de la OIT.
4. La persistente violencia contra el sindicalismo, lo cual constituye, indudablemente un factor perturbador para el cabal desarrollo de las actividades de promoción sindical.

b) Favorecieron:

5. La tendencia a la “descontractualización” en las relaciones laborales y la consecuente caída de la tasa de sindicalización, particularmente a nivel de empresa y de gremio, que actuó como catalizador para asumir el reto de cambiar la estructura sindical, de reformular la plataforma programática y un cambio de actitud de los dirigentes con respecto a la práctica sindical.
6. El proceso de unificación del Sector Salud, precedente al iniciado por el proyecto, que materializó la viabilidad de la propuesta y generó un “efecto demostración” muy positivo.
7. Las amenazas del Tratado de Libre Comercio con EE.UU. sobre la producción y el empleo doméstico, en particular en el sector agrario, que profundizó el debate sobre las consecuencias de la globalización sobre el *mundo del trabajo*.

8. El proceso de unidad sindical CIOSL-CMT, que contribuyó significativamente a la adopción de decisiones en materia de la vinculación orgánica de la CUT al sindicalismo mundial.

RECOMENDACIONES

Los resultados y avances de la fase 1 del proyecto demuestra el consenso existente en la dirección nacional y las bases de la CUT respecto a la necesidad de seguir construyendo una nueva estructura y dinámica sindical, pero los desafíos fijados para la fase 2 ameritan evaluar la pertinencia de las siguientes recomendaciones:

- 1) *Fortalecer el liderazgo del proyecto* dotándole a la coordinación del proyecto de un *comité de gestión* integrado por seis personas: dos (2) coordinadores de los comités de impulso con mayores potencialidades para culminar el proceso durante el trienio 2006-2008 (p.e., Salud y Educación), (2) departamentos de la CUT con objetivos específicos dentro del proyecto (p.e., Mujer y Juventud) y dos (2) secretarios de organización de las seccionales departamentales más importantes en términos de concentración geográfica de sindicatos nacionales o sectoriales (p.e., Cundinamarca y Antioquia).
- 2) *Articular el diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto con otros proyectos de cooperación sindical que se manejan en otros Departamentos de la CUT*, a través de una acción coordinada del Comité Ejecutivo Nacional, y de ese modo hacer una gestión políticamente más eficaz y presupuestalmente más eficiente.
- 3) *Definir cuántos y cuáles serán los sectores económicos priorizados durante la fase 2*, en base a las potencialidades identificadas durante la fase 1 del proyecto con el propósito de brindarle el acompañamiento necesario para la culminación de sus procesos de unificación en el trienio de ejecución de la fase 2 del proyecto. Es decir, por ejemplo, sería preferible –para el Objetivo de Desarrollo del proyecto, a mediano plazo- trazarse la meta de culminar la fase 2 del proyecto con nueve (9) “sindicatos únicos por rama de la economía y de los servicios” ya constituidos y actuando como tales, que con veinticuatro (24) “en proceso” y no *conformados* como sostiene la versión preliminar del proyecto para la fase 2.
- 4) *Coordinar con los Secretariados Profesionales Internacionales con representación permanente en Colombia* con la finalidad de conjugar esfuerzos en el proceso de construcción, convergencia o fusión en “sindicatos únicos por rama”, toda vez que dicho proceso implicará también el dilema de a cuál SPI se afiliará un nuevo “sindicato único por rama” cuando dos o más de los sindicatos fusionados pertenecían a SPIs distintos. Por otra parte, hay que tomar en cuenta que los propios SIPs se encuentran en procesos de fusión y de “conflictos fronterizos”.
- 5) *Suscribir actas de compromisos*, ratificadas orgánicamente en su instancia correspondiente, con los comités de impulso, para la ejecución y rendición de los

planes específicos de unificación sindical en sus respectivos sectores económicos, así como con las sub-directivas seccionales para funciones de apoyo y coordinación con los comités de impulso cuya coordinación radique en su ámbito geográfico.

- 6) *Garantizar que los miembros de los Comités de Impulso sean ratificados por los sindicatos involucrados en el correspondiente proceso de unificación sindical por rama de industria, que cumplan con la presentación periódica de informes sobre sus planes aprobados, y que cuenten con preparación y liderazgo necesarios para enfrentar el desafío.*
- 7) *Sistematizar y socializar el trabajo realizado por los Comités de Impulso constituidos al conjunto de las organizaciones afiliadas a la CUT y que pueda servir como una "línea de base" para la fase 2.*
- 8) *Definir, a la brevedad posible, políticas e instrumentos de comunicación y seguimiento del proceso, de tal modo que sus actividades formativas, organizativas y de campañas no queden sólo en las actividades mismas sino garantizar que los procesos de construcción sindical se desarrollen dentro de las pautas acordadas por los comités de impulso. Habría que dotar de coordinadores a los Comités de Impulso.*
- 9) *Fortalecer la capacidad de gestión administrativo-financiera de la CUT: adopción de manual de procesos administrativos; estrategia de autonomía financiera (tesorería); sistemas de información y documentación; política de comunicaciones.*
- 10) *Revisar y afinar la formulación del proyecto para la fase 2 bajo el criterio del marco lógico y estructurarlo en un formato modular (p.e., organización y acción sindical, comunicación y difusión, formación y programa, etc.), que posibilite su articulación con cualquier otro proyecto de cooperación sindical que se gestionen desde otros departamentos de la CUT, así como consolidar los avances obtenidos en algunos sectores durante la fase 1.*
- 11) *Incluir, dentro de las actividades de la fase 2, la elaboración de un nuevo Censo Sindical Colombiano, dado que las cifras del elaborado por la ENS con datos del 2003 ameritan una actualización sistemática, con el propósito de obtener los cambios cuantitativos y cualitativos que se puedan haber producido durante la implementación de la fase 1 del proyecto.*
- 12) *Formular planes y presupuestos de las actividades con carácter participativo, bajando en consulta a los comités de impulso, subdirectivas seccionales y departamentos de la Mujer y de la Juventud Trabajadora.*
- 13) *Incorporar la propuesta y plan de acción para la igualdad de oportunidades del Departamento de la Mujer Trabajadora en los contenidos de formación y organización del proyecto.*
- 14) *Incorporar la propuesta y plan de acción para la erradicación de las peores formas del trabajo infantil y la generación de oportunidades de trabajo digno del*

Departamento de la Juventud Trabajadora en los contenidos de formación y organización del proyecto.

- 15) *Rediseñar* el periódico de la CUT y relanzarlo para que se constituya en un instrumento importante de su estrategia y política de comunicaciones.
- 16) *Dotar de herramientas metodológicas a los comités de impulso y a los Departamentos de la Mujer y la Juventud*, antes de la realización de los talleres de planificación estratégica previstos en la fase 2 del proyecto, con el propósito de recoger sus aportes para la revisión de la consistencia metodológica de los planes operativos de los distintos Comités Sectoriales.