

RELACIONES INDUSTRIALES

A principios de siglo, la lucha por el reconocimiento social y legal de los trabajadores se vuelve un propósito nacional que se encamina a cubrir el mayor número de ellos. Para 1950 se expide un código laboral que institucionalizó algunas de las luchas de los trabajadores, y también tradujo muchas de las políticas empresariales y del Estado.¹ Sin embargo, este código no cubre en todos sus aspectos a la totalidad de asalariados: los trabajadores del Estado están excluidos del derecho de asociación; a un amplio grupo de trabajadores la ley escrita los cubre pero la realidad social los excluye de las garantías sociales y de bienestar, caso de los trabajadores agrícolas y de un significativo número de trabajadores urbanos, muchos de ellos conocidos como pertenecientes al sector *informal*.

Por otra parte, no siempre las normas jurídicas son una realidad dentro de las empresas pues el trabajador no tiene claro o no sabe que la ley lo ampara, y el empresario simplemente no las acata. Situaciones como éstas hacen que la institucionalización de la organización de los trabajadores haya sido más que el resultado de las normas jurídicas, el fruto de la lucha cotidiana de los trabajadores en las empresas.

Este capítulo pretende entender la organización de los trabajadores de INDUGRAS que luchan por ser reconocidos como una *comunidad de intereses*, que en determinados momentos entran en contradicción con los intereses de la dirección empresarial. En parte, el reconocimiento de los obreros de sus intereses particulares hizo que, lentamente, se fueran desligando de la protección del empresario y se descubrieran como individuos con derechos.

La organización de los trabajadores de INDUGRAS, posee características que son indicativas de la debilidad del movimiento sindical colombiano: paralelismo sindical, una base que escasamente orienta su acción a la organización sindical, y lucha entre los líderes sindicales por conservar sus privilegios y en defensa de grupos minoritarios.

En el momento existen dos sindicatos. El de *industria*, mayoritario, integrado especialmente por operarios con una antigüedad inferior a los 10 años, un nivel escolar de primaria completa o algunos años de bachillerato y ubicados en las áreas de producción y empaque. *El de base*, al que está afiliado el personal más antiguo, con un menor grado

¹. El código sustantivo del trabajo, no representa cambios sustanciales sino que recoge y sistematiza los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, ya señalados especialmente en la Ley 6 de 1945.

de escolaridad y representado en la junta directiva, fundamentalmente, por mecánicos. Esta conformación de los sindicatos expresa la diferenciación entre los trabajadores en cuanto a *antigüedad* y *calificación*. Las reivindicaciones sindicales están matizadas por los intereses de estos grupos, quienes establecen relaciones sociales de luchas para garantizar intereses particulares (como los de los antiguos o del personal con oficio universal), aunque sin llegar a mayores contradicciones respecto a las estrategias, las cuales no son claras.

1. La lucha por la autonomía

Como se ha venido señalando, la organización del trabajo y el manejo de personal en los primeros 15 años de la empresa, estuvo regida por elementos de tipo tradicional, expresados en una organización *flexible* y *espontánea del trabajo* y en un manejo personalizado que favoreció la presencia de relaciones de lealtad del trabajador hacia la empresa. En su momento, la existencia de relaciones tradicionales se constituyeron en obstáculo para la conformación del sindicato.

A finales de los años 60, con la llegada del primer equipo mecanizado de refinación de aceite, la empresa amplía el personal operativo. En el nuevo contingente ingresan unos cuantos mecánicos con experiencia sindical, que despliegan sus actividades con miras a formar el sindicato en INDUGRAS: "Era gente calificada pero muy mal remunerada..." Estos mecánicos alentaron la inconformidad de algunos trabajadores hacia la empresa pero encontraron una orientación *tradicional* por parte del empresario, quien en un principio se negó a aceptar que los trabajadores podían organizarse y plantear sus necesidades e intereses particulares. Para el empresario, esto no era indispensable, pues siempre había concedido aquello que era fundamental para el trabajador: vivienda, un salario acorde con el mercado, estabilidad y demás prestaciones legales.

Las cosas marchaban sin problemas expresados abiertamente, pues los trabajadores no reclamaban más allá de lo que la empresa por tradición otorgaba, que era recibido, por la mayoría, con sentimientos de gratitud, afianzando así la lealtad para con el dueño.

Para garantizar las relaciones de compromiso, anualmente, un operario se encargaba de que todo el personal firmara un pergamino en prueba de su agradecimiento para con la empresa, lo que se traducía en una forma coactiva: a quien no firmara, "lo aventaban" o lo tildaban de "mal elemento". El temor al despido ahogó el sentimiento de inconformidad de aquellos que no veían cambios sustanciales en los bajos salarios y las jornadas intensas.

El empresario legitimaba su orientación *tradicional* respecto a la conformación del sindicato, pretextando que "...el ingreso de personas de ideas comunistas, que quieren cambiar las normas de la empresa, acarrea su desestabilización esfumándose la paz laboral"; veía pues, en el sindicato un mal al que había que enfrentar comunitariamente, por lo que otorgó prebendas, garantizó ascensos, aumentó salarios y prestó para vivienda, reclamando la lealtad de los trabajadores para con él.

Quien se opusiese se arriesgaba a ser excluído de la relación como asalariado.

El pequeño grupo de trabajadores interesados en conformar su propia identidad dentro de la empresa no sólo encontró obstáculos por parte del empresario sino también por parte de los operarios, quienes se encargaron de "aventarlos" o denunciarlos y llegaron hasta enfrentarse *físicamente* en defensa del *orden tradicional*. Para algunos obreros, la conformación del sindicato significaba de alguna manera perder la relación directa con el dueño, su confianza y protección. En fin, el temor al despido y la desconfianza hacia sus propios compañeros, fueron factores que explican los conflictos entre los trabajadores.

La organización del sindicato tuvo que ser una acción clandestina con exclusión de ciertos trabajadores que no eran de confianza. No bastaba tener la misma situación de clase, era necesaria una identificación de grupo, con intereses particulares. Lograrlo no fue fácil. Hubo tres intentos fallidos a raíz de los cuales los principales cabecillas fueron despedidos.

A pesar del amedrantamiento, la inquietud quedó flotando en la atmósfera y los operarios que venían ocultando su inconformidad, tuvieron la certeza de que no había otro camino distinto de la organización sindical para mejorar sus condiciones económicas. Poco a poco un mayor grupo de trabajadores fue respaldando esta acción y la asesoría de dirigentes sindicales, externos a la empresa, contribuyó a conformar en forma definitiva el sindicato.

Un grupo se asoció en torno a líderes vinculados al sector de izquierda; simultáneamente cursaban en el Ministerio del Trabajo algunas denuncias por despidos injustificados, y por ello los abogados laboristas del conglomerado se esforzaron en convencer a don Manuel de lo conveniente que era no sólo tolerar al sindicato sino estimular su formación. Además, a principios de los años 70 la organización sindical hacía cada vez más parte del mundo empresarial colombiano, era una tendencia difícil de contrarrestar.

Las sugerencias de los abogados, los conflictos persistentes, y la misma presión del ámbito empresarial, llevaron a que finalmente la empresa apoyara la formación del sindicato de base. Con el respaldo de la dirección de INDUGRAS, la organización se efectuó pero exigió su afiliación a la UTC, central con políticas conciliadoras y de líderes fácilmente controlables.² Dos operarios recuerdan aquellos días:

"La empresa no tenía alternativa, los directivos llamaron al grupo de confianza y decidieron la formación del sindicato, pero exigiendo su afiliación a UTRACUN³ o ...fue la misma empresa quien llamó a algunos de sus trabajadores y les dijo: vamos a formar el sindicato."⁴

² Este comentario es hecho por uno de los obreros que apoyó en dicha época la afiliación a esta central obrera.

³ Representante del sindicato de base. Entrevista.

⁴ Representante sindicato de industria. Entrevista.

Ante la conformación inminente del sindicato, la empresa emprende la lucha por tener su control, como se manifiesta en la correspondencia enviada por trabajadores y directivos de INDUGRAS al Ministerio de Trabajo en el momento en que trataron de surgir dos sindicatos.

En carta de un representante de la dirección de INDUGRAS se expresa el apoyo al sindicato promovido por ella y el temor al comunismo, que para la época era sinónimo de sindicato:⁵

"Informarle... se están formando simultáneamente dos sindicatos de base, el uno afiliado a UTRACUN ... cuenta con 83 afiliados... y el otro, hasta donde tenemos información, de orientación comunista... con 42 afiliados."

Posteriormente, el sindicato no respaldado por la dirección de la empresa, eleva una petición en busca de una mediación por parte del Ministerio:

"Solicito revocatoria resolución... por la cual fue concedida personería jurídica a un sindicato paralelo a nuestra organización. Motivos: a) Haber sido nosotros los fundadores del primer sindicato ... En consecuencia de lo anterior, la empresa a partir de la fecha de la resolución del sindicato paralelo ha despedido a más de seis trabajadores de nuestra organización, donde se nota claramente una persecución del personal y un despido colectivo."

Respuesta (interna) del Ministerio del Trabajo:

"...como no señala nombre de la organización, ni acredita su calidad de presidente... no consideramos necesario iniciar trámite."⁶

Es evidente la ignorancia del formalismo legal de los obreros, al igual que la actitud legalista y de escaso respaldo asumido por este ministerio para la conformación de un sindicato autónomo. El complejo itinerario que deben cumplir los trabajadores para el reconocimiento jurídico de la organización sindical está contenido en los artículos del 364 al 368 del código laboral; comprende alrededor de 16 pasos. Muchas veces cumplir con todos ellos prolonga demasiado tiempo la legalización, lo que posibilita el despido de los organizadores, aprovechando la ausencia de una vigilancia eficaz del ministerio a las empresas.

La protesta elevada por el grupo de trabajadores que se alejaba de la organización propuesta por la empresa, fue archivada por el ministerio, y el conflicto se resolvió en el interior de la empresa, sin ninguna mediación. Se impuso el poder de la empresa frente a un trabajador débil y desamparado por los representantes del Estado encargados de vigilar la materialización de la ley.

⁵ En torno al "fantasma del comunismo" se han abanderado en el país políticas en contra de la organización sindical y se han cerrado las posibilidades de muchas organizaciones de tipo democrático. Ha sido más un elemento ideológico utilizado especialmente por las élites dominantes. Este no es tema de nuestro estudio, aunque puede ejemplificar en qué medida las condiciones y características de los trabajadores justificaban dicho temor.

⁶ ARCHIVO MINTRABAJO: Correspondencia julio-octubre, 1972.

Una vez conformado el sindicato, afiliarse perdió todo sentido de clandestinidad, y fue corriente escuchar: "...hombre, venga y se afilia". Profesionales como los abogados contribuyeron a institucionalizar las relaciones obrero-patronales, y las enmarcaron dentro del orden jurídico, así fueron desplazadas, en gran medida, las relaciones sociales basadas en compromisos personales, en las que la arbitrariedad del dueño o del cuadro administrativo tenían cabida y eran propias del orden tradicional.

Es significativo que los ingenieros se mostraran reacios a la formación del sindicato. Aceptar una asociación con la cual habría la posibilidad de negociar aspectos disciplinarios y organizativos, quebrantaba su autoridad y colocaba límites a las relaciones personales. El trabajador "empieza a sentirse diferente, ya no se le puede tener la misma confianza", comentaba un ingeniero de la época.

A mediados de los años 70, la empresa continuaba limitando la autonomía de los trabajadores al obstaculizar la afiliación del sindicato a determinada federación o central obrera. Un líder sindical recordaba:

*"En el congreso de la UTC celebrado en 1975, me di cuenta de las cochinas que hacían: manipulación de las planchas y compra de votos. Nos dirigimos a los trabajadores y les propusimos cambiar a la CSTC."*⁷

La empresa reaccionó y convenció a un grupo de operarios para que se opusiesen a la afiliación a la CSTC. Decían: "se nos vino el comunismo". Retornando a mecanismos de épocas pasadas, vinieron los golpes y puñetazos entre los trabajadores como forma de resolver el conflicto. A pesar de la oposición, el sindicato se desligó de la central, pues para sus líderes las asesorías no eran confiables. "A nosotros nos decían una cosa y a los patronos otra."⁸

Estrategia fundamental de la CSTC, central de izquierda a la que se afilió el sindicato, fue contribuir al fortalecimiento del sindicato de industria. Sus representantes alentaron la idea que tenían algunos obreros de INDUGRAS de formar un sindicato más autónomo.

Trabajadores, jóvenes recién ingresados y que hacían parte del sindicato de base abanderaron esta idea. Habría oposición. Para evitar dificultades se organizó clandestinamente.

⁷ Hasta 1987 en el país había cuatro centrales cuya tasa de participación, según el censo sindical de 1984, es la siguiente: Unión de Trabajadores Colombianos (UTC): 19,5%; Central de Trabajadores de Colombia (CTC): 13,1%; CSTC: 10,8%; CGT: 5,6%; y trabajadores independientes, es decir, no afiliados a ninguna central: 51%. La CSTC, ha representado gran parte de los sindicatos de izquierda. A finales de 1987, surge la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la cual integra, según información de FESCOL, el 60% de los trabajadores sindicalizados en el país. De acuerdo con el censo sindical de 1984, la tasa nacional de sindicalización podría estimarse en 10,5% de la población ocupada; y alrededor de 873.442 trabajadores se encontraban afiliados a una organización sindical.

⁸ Para la época, dicho congreso expresó los múltiples conflictos internos de la UTC, la cual en 1986 entró en su más profunda crisis. En la actualidad, la CSTC hace parte de la CUT; por tanto, automáticamente, el sindicato quedó integrado a esta nueva central.

En 1977 realizaron reuniones en Cali, Medellín y Bucaramanga con miras a establecer contactos con las demás empresas graseras. En Sabaneta, se reunieron con las federaciones de alimentos, FENALSERVE y FENALTRALIMENTACION. Una vez consolidado un grupo de trabajadores, dispuesto a afrontar los obstáculos, se planteó la fundación de un sindicato de industria.

Los trabajadores del sindicato de base se dividieron en torno a aceptar o no la existencia del sindicato de industria. Para la cúpula representaba pérdida de influencia sobre los trabajadores y de sus privilegios como dirigentes sindicales.

A modo de ver de los promotores del sindicato de industria éste permitiría contar con la solidaridad y el respaldo moral de otros sindicatos en el logro de nuevas reivindicaciones. Los trabajadores continuaron orientando su acción por la estrategia de la negociación pacífica con la empresa.

Al final los dirigentes del sindicato de base aceptaron prestar personal para la conformación del sindicato de industria, a cambio de conservar sus privilegios y con la certeza de continuar ejerciendo poder en el futuro sindicato.

En 1978, don Manuel había abandonado casi por completo la dirección de INDUGRAS, y delegó a relaciones de personal y a los asesores laborales todo lo referente al conflicto. Los nuevos dirigentes empresariales consideraron que dos sindicatos propiciaban la división y debilidad sindical, por ello no pusieron mayores obstáculos.⁹ En la actualidad los dos sindicatos son reconocidos por la dirección de la empresa y en el interior de los mismos hay conflictos que no pasan a mayores a la hora de negociar el pliego.

En los primeros años de la década de los 80 ingresaron aproximadamente 78 trabajadores, es decir, el 56 % del total de operarios permanentes que hay en la actualidad. Este contingente en gran parte nutrió al sindicato de industria que representa en la actualidad, aproximadamente, al 63% de los trabajadores sindicalizados de la empresa.

Con el retiro del dueño y la presencia del nuevo cuadro técnico, las relaciones sociales se vuelven más impersonales; las nuevas políticas, tanto en el campo organizativo como en el de manejo de personal, han ido socavando la identificación entre empresa y trabajador. Los obreros conforman un grupo con relativa autonomía respecto a la dirección de la empresa que lucha por sus intereses en un ámbito de negociación.

⁹ GOMEZ, Hernando; LONDOÑO Rocío, y otros, *Sindicalismo y Política Económica*, Ed. Fedesarrollo, FESCOL y Cerec. Bogotá, 1986. La ley 6a de 1945 estableció una antigua aspiración del sindicalismo: la prohibición del paralelismo, es decir, de la creación de varios sindicatos en una misma empresa; norma que fue abolida en 1952 con el decreto 1951, el cual, ante el reconocimiento de la posibilidad de coexistencia de varios sindicatos, estableció la facultad de negociación al sindicato de base mayoritario, a una comisión constituida por todos los sindicatos con afiliación en la empresa (Londoño, pág. 107). Los estudios coinciden en que "...la permisividad que el estatuto laboral propicia en relación con el paralelismo sindical, lo cual opera en efecto como un estímulo a la división, la dispersión y una malsana competencia entre los propios trabajadores que obstruye procesos de acercamiento y solidaridad..." (ENS P. 8).

2. Estructura sindical

A partir de la década de los 40, las organizaciones asalariadas empiezan a predominar sobre las corporaciones gremiales y las organizaciones por oficios, tradicionalmente débiles en Colombia. La idea unitaria que animó a las primeras organizaciones gremiales y sindicales de los años 20 y 30 entra en un período prolongado de reflujo; vuelve a tomar fuerza en la década del 60, especialmente en los trabajadores del Estado, y recientemente impulsa al sector bancario, textilero, metalúrgico y de cementeros.¹⁰ "Sin embargo, estas experiencias son incipientes y no han significado un real desarrollo del sindicalismo por rama de industria o de actividad."¹¹

El sindicato de industria de INDUGRAS no presenta diferencias sustanciales respecto al sindicato de base. Sumados, los dos sindicatos cuentan con 17 líderes.

En 1987 los miembros de la junta directiva tenían derecho a 140 horas mensuales para cumplir funciones y comisiones inherentes a sus cargos. El tiempo es relativamente reducido; ningún líder está vinculado las ocho horas de trabajo a la acción sindical. Debe responder a las actividades propias del trabajo y canalizar amplios espacios de su tiempo libre para responder a la acción sindical. Gran parte de los líderes realizan labores (mantenimiento y producción) que les permiten suspender su actividad o delegarla a uno de sus ayudantes para desplazarse al área donde se presente el conflicto.

Los dos sindicatos han integrado sólo un comité, el de reclamos, en el que hay participación conjunta. Esto permite que cualquier líder sindical acuda en defensa de cualquier trabajador, independientemente de su afiliación a uno u otro sindicato.

En la negociación colectiva la dirección de la empresa ha estado representada por un asesor laboral y por el jefe de personal. Por parte de los sindicatos, el mayoritario está representado por dos miembros y el minoritario por uno. Hasta el momento, todas las negociaciones se han realizado en etapa de arreglo directo.

El sindicato de industria, seccional Bogotá, cuenta con 250 afiliados y dos trabajadores de INDUGRAS pertenecen a su junta directiva. Dentro de la empresa funciona prácticamente igual que uno de base. Aunque, INDUGRAS y otra empresa de grasas multinacional tienen aproximadamente el mismo tamaño, las ventajas económicas y logros

¹⁰ FESCOL, ISMAC y ENS. Por un sindicalismo socio-político y de masas. Diciembre de 1989. págs. 5-6.

¹¹ FESCOL, Op. cit. pág. 7. Los sindicatos de industria "...llevan muchos años funcionando como sindicatos de base sin avanzar siquiera en la coordinación de los pliegos de peticiones, o ni siquiera se plantean esto último, como es el caso de algunas federaciones por rama, que albergan en su seno tanto sindicatos de industria como de base, no hacen nada para fusionarlos todos en uno solo, ni tienen la iniciativa de coordinar las luchas convencionales: se quedan ahí, como aparatos, recibiendo cuotas, como organismos que a través de la pobre asesoría que ofrecen a sus sindicatos se aseguran el control de una importante masa de trabajadores y de directivos sindicales".

convencionales son significativamente mayores para los trabajadores de la segunda empresa. Se recibe apoyo en asesorías, pero cada sindicato orienta sus reivindicaciones de acuerdo con las condiciones y particularidades de la empresa a la que pertenece.

El sindicato de base y el de industria realizan las elecciones en épocas diferentes. Inicialmente se presentaban hasta ocho planchas, en la actualidad sólo dos por el proceso de profesionalización de algunos de sus líderes. El presidente del sindicato de industria ocupa el cargo desde su fundación; en los demás cargos, en cambio, se presenta alguna rotación. Igual fenómeno ocurre con el sindicato de base cuyo presidente lleva aproximadamente 10 años y su junta está representada básicamente por mecánicos.

Ser líder sindical como profesión implica, de alguna manera, una continuidad en el ejercicio de las funciones sindicales, aunque esto no suponga la apropiación de los cargos como sucede en ambos sindicatos. Esto se refuerza por la escasa participación de los trabajadores que no asisten a ningún tipo de evento diferente al de la negociación colectiva, aún cuando el 98% del total de operarios están sindicalizados.

En el pasado los operarios dejaban en manos del dueño todo lo atinente a sus condiciones de vida; en la actualidad, delegan todas las probabilidades de ampliar sus derechos a los líderes sindicales. La acción del líder sindical es muchas veces, una acción solitaria pues no cuenta con la participación de los trabajadores en aspectos diferentes a los de la convención colectiva.

El trabajador no está acostumbrado a participar. Para la gran mayoría es su primera experiencia en una asociación sindical; desconocen los principios ideológicos, las estrategias y/o las tácticas de los sindicatos - esto último no es claro en ninguno de los dos sindicatos-; por su escasa experiencia pública se niegan a aceptar alguna responsabilidad, priman los criterios individualistas pues participar significa comprometerse, asistir a reuniones, limitar el número de turnos o reducir su tiempo libre. Son compromisos que no son fáciles de asumir y no motivan, cuando no se tiene el hábito de la participación.

El sindicato se convierte en el medio para resolver los problemas individuales (permisos, sanciones y cumplimiento de una garantía social establecida convencionalmente). En cierta forma, el sindicato, para los trabajadores, desplazó la figura del dueño y por eso, como en el pasado, esperan que la organización les resuelva los problemas. A su entender, ésta surgió para su servicio y no sienten que vincularse a ella, además de derechos implique también deberes y participar, incluso, en ámbitos diferentes a los de la empresa. No obstante, muchas veces se solidarizan con las propuestas sindicales y ven a la empresa como la contraparte. Por otra lado, la escasa participación de los trabajadores brinda un ámbito propicio para que los líderes orienten la organización sindical en busca de privilegios personales, pues carecen de un control efectivo de los asociados.

Los líderes no rompen con la tradición del trabajador ajeno a la asociación sindical, más bien parecen alimentar esta actitud. Los trabajadores no reciben cursos sindicales que les informen sobre los

principios legales que los amparan y sobre qué sentido tiene afiliarse a determinada federación o central; o sobre la problemática de los trabajadores en general. La existencia de dos sindicatos cuenta con un elevado consenso por parte de los trabajadores. Aunque no hay claridad en las razones:

"Es esencial dos sindicatos porque dos cabezas piensan más que una, da mayores garantías y se gana más."¹²

La percepción de que los dos sindicatos son iguales y que no hay problemas entre ellos, parece ser un acuerdo general. Los líderes sindicales, especialmente los de industria, reconocen sus beneficios pero también les inquieta una posible división coordinada por la dirección de INDUGRAS. Un sindicalista hacía el siguiente comentario:

"Una de las ventajas es que contamos con un mayor número de representantes sindicales y, por tanto, de fueros; las discusiones son más amplias, en la medida en que representan intereses de las diversas fracciones; se evita el amargamiento; no hay temor de ir contra lo que opina el presidente del sindicato, evitando así una monopolización del poder... Pero también es problemático porque es un ámbito propicio para la división de los trabajadores."

De todas formas, no hay mucha claridad acerca de las ventajas de la existencia de dos sindicatos. Las luchas internas de los dos sindicatos se expresan en los logros convencionales en la medida en que se procura institucionalizar beneficios en forma diferenciada, respondiendo a la diversidad de grupos existentes en la empresa.

Es el caso de los intereses de mecánicos y antiguos los cuales tienen mayor representatividad en el sindicato de base, como veremos a continuación.

3. Logros y aspiraciones

El primer sindicato, el de base, surgió en 1972; la convención colectiva de 1976 formalizó prácticas que ya tenían validez en INDUGRAS, y cuya trasgresión tropezaba con la reprobación general de los trabajadores. Otras normas rebasan o ratifican algunas normas legales, veamos:

- se estipula un salario mínimo de ingreso a la empresa el cual es superior al reconocido por la ley. Negocian un alza salarial en valores absolutos y tres primas extralegales (servicios, navidad y vacaciones) (Art. I-V). Las alzas salariales en términos absolutos, con el tiempo, llevan a una igualdad salarial entre los trabajadores, pues se corre el riesgo de no tener en cuenta el índice de inflación;
- se ratifica lo establecido en el código laboral respecto al tipo de contrato: "Los contratos de trabajo del personal de planta de la compañía serán a término indefinido."

¹² Entrevista a trabajador de INDUGRAS.

Sin embargo, la empresa puede contratar por término fijo, personal transitorio..." (Art. III); - se regula el mercado interno: "...tal como ha sido política de la empresa, las vacantes que se presenten, serán llenadas por trabajadores que estuvieren ocupando posición de inferior categoría, por cuanto, a juicio de la empresa..." (Art. IV).

3.1. Aspectos económicos, base de la legitimidad del liderazgo sindical

En 1978, fecha en que la negociación empieza a ser conjunta entre el sindicato de base y el de industria, los logros se ampliaron significativamente. Se encaminan a dar preferencia a los trabajadores antiguos, quienes, en el futuro irán a abogar para que la antigüedad sea el elemento prioritario al considerar los ascensos. En vista de que este criterio cada vez va perdiendo peso, el esfuerzo de los sindicatos se dirige a negociar para los operarios antiguos primas de antigüedad o ampliación de sus vacaciones.

En este año también se aprueba un auxilio para educación, que ha sido irrisorio si lo comparamos con empresas de mayor tamaño.¹³ La convención de 1990 señala:

"Para facilitar la capacitación de sus trabajadores, la empresa auxiliará a diez (10) de ellos que estén estudiando primaria y diez (10) que estudien bachillerato con una suma mensual para cada uno así: ¹⁴ primaria \$1.562,00; bachillerato \$1.869.00. Aporte para estudios técnicos y universitarios \$28.000.¹⁵

A pesar del escaso aporte, es suficiente, dada la poca flexibilidad de las directivas de INDUGRAS para conceder permisos que permitan la continuidad de la educación de los operarios. Los únicos que gozan de cierta amplitud son los trabajadores de mantenimiento. Producción trabaja las 24 horas y sólo hay tres turnos, lo que hace prácticamente imposible que el trabajador cuente con un día de descanso a la semana, pues la producción es continua. Pero fundamentalmente, no se reintegran al sistema educativo porque han perdido el hábito de estudio y la presión económica limita sus posibilidades de continuar. Solamente, el 12% de los trabajadores de la encuesta continuó estudiando después de haber ingresado a la empresa.

¹³ En 1987 INDUGRAS otorgaba un auxilio a diez trabajadores: para primaria de \$775,00 y de \$928,00 para secundaria. SOFASA, otorgaba: 300 becas para estudios secundarios para trabajadores o hijos; 12 becas para estudios intermedios; 20 becas para adelantar estudios universitarios intermedios por valor de \$26.000,00 anuales cada una; y para estudios universitarios, 48 becas por valor de \$37.500,00 anuales. Estas pueden ser usufructuadas bien sea por los hijos o trabajadores. Convención colectiva 1985-87. Art. 27

¹⁴ CONVENCION COLECTIVA 1989-90. XXIII

¹⁵ El costo de la matrícula de un semestre en una universidad sin mayor prestigio puede superar ampliamente los \$28.000,00 semestrales.

Algunos supervisores y unos cuantos obreros aprendieron a leer y a escribir. El sindicato ha hecho énfasis en que el personal haga cursos cortos que le permitan capacitarse en un oficio (conducción, electricidad) previendo un futuro retiro voluntario o involuntario del trabajador. Son muy pocos los que han realizado dichos cursos y tampoco han continuado la educación formal, más bien proyectan las aspiraciones hacia sus hijos. La educación es vista como el medio indiscutible para ascender socialmente. El 81% de los operarios encuestados señaló que en su opinión la forma como sus hijos podían defenderse en la vida era a través de la educación, fundamentalmente, profesional.

Se observa en el obrero un optimismo frente a la futura situación social de los hijos pues considera que pueden ascender socialmente a través del estudio y no continuar con su situación obrera. Un operario comentaba: "la gran nostalgia de mi vida es que mi hijo no se doctoró" (Sic). A pesar del optimismo, muchos obreros sienten nostalgia porque no han podido brindarle estudio técnico o universitario a sus hijos, ya que los auxilios no alcanzan para realizar tal aspiración. La convención otorga un auxilio educativo para los hijos:

**KINDER TRANSICION Y PRIMARIA \$1.562,00 mensuales*
BACHILLERATO..... \$1.869,00 mensuales
*UNIVERSIDAD \$32.293,00 semestrales.*¹⁶*

A partir de la convención de 1981 algunos derechos (subsidios, salud, educación, calamidad doméstica) de los trabajadores cubren a la familia y serán, en los años siguientes, la principal reivindicación de los dos sindicatos (ver cuadro No. 22). Servicios como salud y educación para los hijos, que son tradición en las grandes empresas, son recientes en INDUGRAS, pues las políticas de personal se orientaron exclusivamente a la solución del problema de la vivienda que desde 1981 se convirtió en un elemento de negociación con el sindicato, rompiendo con las lealtades que de alguna manera, ésta significaba.

La institucionalización de la *estabilidad* ha sido uno de los mayores intereses de los sindicatos. Hasta el momento, el trabajador permanente tiene una relativa seguridad de su estada en la empresa, fruto de la política tradicional liderada en el pasado por don Manuel.

Como reconocimiento de que la estabilidad puede ser fácilmente quebrantada, el pliego de peticiones, presentado en la negociación de 1988, en su Art. 4 reza así:

"La empresa garantizará plena estabilidad a todos los trabajadores y, en consecuencia no habrá lugar a personal temporal, término fijo o contratista."

¹⁶ CONVENCION COLECTIVA 1989-90. XXI. No señala si cubre a todos los hijos de los trabajadores. \$ 32.000,00 puede representar una tercera parte de la matrícula universitaria, en un centro universitario no muy prestigioso. El Estado brinda una educación a bajos costos pero los cupos son muy limitados.

Hasta el momento, la estabilidad no está formalizada. Igual ocurre con la contratación de temporales, que parece ser una política irreversible, aunque en la convención firmada a principios de 1989, negociaron la contratación a término indefinido de 30 temporales; pero sin eliminar esta forma de contrato.

Llama la atención la ausencia de una tabla de indemnizaciones con montos superiores a los legales, empleada normalmente como mecanismo de presión para elevar el costo de los despidos, especialmente para los trabajadores que superan los 10 años de antigüedad. En síntesis, estos son logros que poco a poco han permitido un mejor bienestar de los trabajadores y han repercutido en sus familias.

Cuadro No. 22
FECHA DE FORMALIZACION DE LAS REIVINDICACIONES COLECTIVAS.
1976-90

	76	78	81	83	86	87-90
SALARIO DE ENGANCHE-MINIMO	x					
AUMENTO SALARIAL ABSOLUTO	x					
AUMENTO SALARIO RELATIVOS		x				
PRIMAS EXTRALEGALES						
DE SERVICIO	x					
DE NAVIDAD	x					
DE VACACIONES	x					
DE CUMPLIMIENTO	x		x			
DE SERVICIOS-ADICIONAL						
DE ANTIGUEDAD		x				
VACACIONES POR ANTIGUEDAD		x				
SUBSIDIO EDUCATIVO						
A LOS TRABAJADORES		x				
A LOS HIJOS					x	
FONDO DE SERVICIOS						
MEDICOS-FAMILIA			x			

Cuadro No. 22
 FECHA DE FORMALIZACION DE LAS REIVINDICACIONES COLECTIVAS.
 1976-90

	76	78	81	83	86	87-90
AUXILIO VARIOS						
MUERTE DEL TRABAJADOR, CONYUGUE, PADRE, MADRE			x			
DE NACIMIENTO O MATERNIDAD				x		
DE LENTES DE CONTACTO			x			
DE JUBILACION					x	
PERMISOS REMUNERADOS						
MUERTE DE FAMILIARES			x			
MATERNIDAD				x		
FONDO DE VIVIENDA			x			
AUXILIO DE ALIMENTACION				x		
ASCENSOS VACANTES		x				
INSTITUC. M/DO INTERNO;						

FUENTE: convenciones colectivas INDUGRAS, 1976-87.

Las prestaciones sociales representan para la empresa el 47% del total de la carga laboral. Esto hace que muchos trabajadores valoren su estada en la empresa, pero a diferencia de épocas anteriores, ya no atribuyan estos beneficios a don Manuel, sino al hecho de estar organizados:

"Si no fuera por el sindicato no tendríamos droga, subsidio de alimentación, educación para los hijos ni estabilidad."

Estas conquistas, fundamentalmente de carácter económico, son las que *legitiman* la existencia del sindicato frente a los trabajadores: el 80% de ellos no perciben ingresos extras y en su mayoría son los únicos que contribuyen al sostenimiento del hogar.

Los salarios no son muy elevados a pesar de que las alzas salariales han rebasado a veces el índice de inflación. En diciembre de 1988 aproximadamente un 25% de los obreros ganaba un poco más de 2 salarios mínimos (cuadro No. 19).

Tabla No. 2
INDUGRAS. PORCENTAJES DE ALZAS SALARIALES

Años	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
%	31	31	27	27	20	21	23	23	28	28

El obrero de INDUGRAS es un trabajador de extracción popular, cuyas condiciones de vida dependen en alto grado de su vínculo con la empresa. El 56% considera que ha sido la empresa más importante en su corta trayectoria laboral inter-empresarial y el 97% cree que su situación actual ha mejorado. Esto confirma, de alguna manera, en dónde reside la legitimidad del sindicato.

3.2. Capacidad de influir en la organización empresarial

Como hemos visto todas las reivindicaciones logradas son fundamentalmente económicas. Es significativo que el pliego de peticiones discutido a finales de 1988 presente sólo dos proposiciones tendientes a influir en la selección para ingresar y ascender.

En el pasado reciente los trabajadores influían en la selección indirectamente a través de la recomendación que daba de un paisano o familiar; no era un derecho, era política de la empresa. Las nuevas directivas han roto con este mecanismo. En el pliego de peticiones de 1989 los trabajadores vienen reivindicando la incorporación de sus hijos a INDUGRAS en el momento de su retiro. Esta petición expresa el deseo de continuar monopolizando las probabilidades económicas y sociales que representa ingresar a la empresa. Pretenden con esto cerrar el mercado laboral, y convertir a sus hijos en herederos de las posibilidades conquistadas por ellos. Expresa también, cómo el obrero siente, en alto grado, ligada su existencia y la de la familia a la empresa. A pesar de desear mejores condiciones de vida para sus hijos, la empresa se convierte en un medio de sobrevivencia, con limitada capacidad de absorción de mano de obra, por eso institucionalizar el acceso de la familia se convierte en estrategia. El deseo de incorporar a sus hijos después de su retiro parece contradictorio, pues cuando se les preguntó si querían que sus hijos realizaran su mismo trabajo la mayoría dijo que no. Su aspiración sería esa, pero, de alguna manera, para muchos la realidad es que sus hijos tendrán similar situación económica y social: serán obreros, poseerán un oficio o serán empleados, pero difícilmente llegaran a ser profesionales.

Para el caso de la movilidad interna no hay acuerdo entre los dos sindicatos sobre cuáles deben ser las conductas y cualidades que deberían ser consideradas para cambiar de situación económica y laboral en la empresa (política de ascensos). *El sindicato de base*, representante de los intereses de gran parte de los antiguos, defiende la antigüedad como un derecho legítimo por los años de servicio que el trabajador ha brindado a la empresa, y por la experiencia que ha adquirido dentro de la misma, la cual se traduce en conocimientos prácticos que hacen

posible resolver los problemas inmediatos del trabajo cotidiano; orienta así la lucha en contra de la calificación formal y del concurso,¹⁷ como formas e indicadores de ciertas habilidades y conductas seleccionadas por la empresa. Los afiliados al *sindicato de industria*, que representa operarios de menor antigüedad, consideran legítimo defender la antigüedad, aunque, no en sí misma. El concurso se les hace válido pues permite romper con cierto favoritismo por parte de algunos ingenieros y romper también con los privilegios de los antiguos. Al igual que la dirección de la empresa, consideran que la técnica más adecuada de selección interna es el concurso, pues exige mayor educación formal; una vez se implantaron en la empresa los concursos, se permitió que trabajadores sin mucha antigüedad ascendieran vertiginosamente, por dicha razón los sindicatos, conjuntamente elevaron la siguiente petición:

"Todas las vacantes que se encuentren en la empresa serán llenadas por los trabajadores actuales que estén en una categoría inferior, teniendo en cuenta la antigüedad y será de común acuerdo entre empresa y sindicatos..."¹⁸

Por la presión coyuntural que realizaron los sindicatos, los ingenieros, de hecho, evitaron ascensos demasiado rápidos. Sin embargo, esto no fue formalizado en la convención. Más aún, la defensa de intereses particulares como los de los trabajadores con *oficio universal*, trajo consigo la pérdida del derecho a participar en la selección interna, logrado en 1985. El Art. 38 de la Convención dice:

"...la empresa pondrá en vigencia con los respectivos nombres de personas, cargos, reajustes de salarios, el escalafón resultante del estudio hecho conjuntamente entre empresa y sindicato."

En 1989, la dirección de la empresa y los sindicatos acordaron sacar este artículo de la convención colectiva a cambio de la reestructuración del escalafón, a favor del personal con oficio universal (mecánicos, electricistas, soldadores...). La ubicación de este grupo como el mejor remunerado de la empresa, al lado de los trabajadores con oficio específico (refinador), hace parte de la lucha que por el reconocimiento del oficio había dividido a los trabajadores de producción y mantenimiento. Además, esta última área concentra la mayor parte de líderes del sindicato de base. Primaron los intereses particulares de tipo económico sobre la estrategia de institucionalizar la participación de los sindicatos en los criterios de ascenso.

Hasta el momento, la actitud de los sindicatos ha sido más defensiva, encaminada a mantener el mercado interno. La falta de unidad de criterios por parte de los trabajadores en cuanto a los principios fundamentales que deben regir la selección para los ascensos socava sus posibilidades de influir en estos. Por tal razón los ingenieros tienen amplia autonomía para la selección del personal.

¹⁷ AYUDANTE: "No estoy de acuerdo con los concursos". Se presentó a concurso pero no pasó.

¹⁸ PLIEGO DE PETICIONES. 1988.

En cuanto a los aspectos disciplinarios, el papel de los sindicatos ha sido fundamentalmente defensivo. En la convención colectiva no aparecen reglamentadas las causales, los pasos procedimentales y los tipos de sanción. Los dos sindicatos participan indiscriminadamente en el comité de reclamos. Sus acciones se encaminan a disminuir la pena y a proteger al trabajador independientemente de la falta convirtiéndose, como a veces ellos dicen, en "alcahuetes". Este es su papel, entre más hábiles sean en el cubrimiento de la falta, mayor legitimidad adquieren ante los trabajadores. El líder sindical, a veces asume la tarea de educar al obrero (responsabilidad, disciplina...) pero más por la fuerza del cansancio de la defensa permanente, que por elementos valorativos.

Respecto a la organización del trabajo, las acciones del líder sindical se han orientado a encubrir o apoyar protestas individuales o de pequeños grupos, que se resisten contra los principios organizativos que rigen la empresa a partir del 78 con el ingreso de un nuevo cuadro técnico.

Estos conflictos, para la empresa son problemas disciplinarios, pues el sindicato no ha planteado una propuesta que exprese los elementos valorados por los trabajadores: autonomía en el trabajo y flexibilidad en la organización del trabajo (distribución de puestos con participación de los trabajadores, negociación de ritmos de trabajo), elementos que rudimentariamente existían en el pasado.

Ninguno de los sindicatos realiza grandes esfuerzos para obtener una mayor participación institucional en el diseño de las normas que rigen la vida del trabajo. En tanto, la política de los directivos de INDUGRAS se encamina a evitar la participación del sindicato en la selección y organización del trabajo. El gerente de relaciones de personal señala:

"...en los países del tercer mundo, no se pueden dar esas posibilidades al sindicato. Establecer funciones y normas de ascenso es potestad de la empresa. Ellos llevarían a pique a la empresa."¹⁹

Subyace en la anterior afirmación la concepción de que los sindicatos colombianos todavía son "menores de edad", incapaces de asumir una actitud que posibilite la existencia del capital y del trabajo. La protección de la empresa y de la industria en el país, avala la ideología que busca legitimar las políticas en contra de cualquier participación del sindicato en la organización empresarial.

En la práctica, los sindicatos de INDUGRAS no han luchado expresamente por obtener tal participación y a pesar del temor de los directivos de la empresa, siempre han tenido una estrategia de negociación pacífica.²⁰

¹⁹ RELACIONES INDUSTRIALES. Entrevista

²⁰ En el contexto de un país con guerrilla y la existencia de algunos sindicatos considerados "extremistas" es lo que para muchos directivos justifica la actitud de la empresa.

4. Los empleados excluidos de la organización sindical

La política de contratación de temporales y la ampliación del personal empleado debilita al sindicato en la medida en que ninguno de estos dos grupos puede agremiarse.

El primero por temor a ser despedido antes de finalizar el contrato y el segundo, por coacción de la empresa y por elementos culturales que explican su auto-exclusión. Una condición tácita para ascender a empleado es no ser sindicalizado, como garantía de la lealtad del trabajador para con la empresa. Es un trabajador de manejo y confianza, señalan, aunque realice labores rutinarias. Este ha sido uno de los mecanismos utilizados para debilitar al sindicato.

Los trabajadores con características de líderes son ascendidos al nivel de técnicos. Los dos primeros supervisores generales ascendidos de obreros, fueron dirigentes sindicales. Inmediatamente ascendieron pasaron una carta retirándose del sindicato:

"...con la presente informo a usted mi retiro de la junta directiva a partir de la fecha..."²¹

Casi la totalidad de los operarios están sindicalizados pero ningún empleado lo está. Ser sindicalizado o no, es equivalente a ser empleado u operario. Diferencia esta última que expresa abismos más inquebrantables que cualquier otra división establecida en el interior de la empresa.

La acepción *empleado*, sintetiza un tipo de trabajo diferente, es decir, no manual; exige una calificación no inferior al bachillerato completo, no está sometido a ritmos de trabajo, ni a tiempos de entrada estrictos, expresados en descuentos por llegar tarde y recibe un salario mensual o quincenal.

Las diferencias entre operarios y empleados se ahondan con la exigencia en el vestuario y las posibilidades de gozar de los servicios de cafetería organizados por la empresa. Todo ello nos lleva a señalar que gozan, en la empresa de una situación estamental, independientemente de las diferencias que existen en este grupo.

Las oficinas están ubicadas en recintos diferentes de la planta; los empleados, excepto los técnicos, difícilmente entablan relaciones sociales con los obreros y cuando lo hacen es en términos completamente impersonales.

Frente a la necesidad de plantear estrategias para que los empleados se sindicalicen hay roces o diferencias entre los sindicatos. El personal de base o antiguo lo ve como algo negativo que puede contribuir a que sus intereses no estén suficientemente representados, pues los empleados tendrían otros intereses o simplemente no habría garantías de su lealtad para con el grupo.

Este pensamiento es compartido por otros trabajadores que señalan:

²¹ SUPERVISOR. Hojas de vida.

"Es bueno que haya dos sindicatos porque así la empresa no monta otro sindicato patronalista, el cual podría estar conformado por los empleados."

Otro decía:

*"...hay dos sindicatos, para que no se vaya a formar el sindicato patronal o el de la gente de oficina."*²²

Detrás de esto no sólo se tejen intereses por el poder sino elementos de exclusión porque se perciben diferentes.

*"Los empleados son blancos, los obreros son negros, los empleados se consideran los super, se benefician de los logros del sindicato, pero no pagan la cuota."*²³

Los dirigentes del sindicato de industria consideran necesario que ellos se integren a la asociación pues de esta manera se fortalecería. Sin embargo, ninguno de los grupos ha encausado esfuerzos en la sindicalización de los empleados. En alguna oportunidad unas impulsadoras del área de ventas, quisieron sindicalizarse pero en el proceso de legalizar su decisión fueron despedidas por trasgredir, no las normas jurídicas, sino las normas de la empresa.²⁴ Los empleados, representan un poco más del 50% de los trabajadores de INDUGRAS.²⁵ Generalmente, empleado no es sinónimo de cuadro directivo, que según la ley estaría excluido de pertenecer a la organización sindical; en su mayoría son trabajadores que realizan labores rutinarias o de apoyo a las decisiones tomadas por los directivos. Ellos, al igual que los obreros se ven sometidos a la dominación ejercida por la dirección de la empresa, incluso carecen de las garantías que los operarios han ido conquistando, como la estabilidad y algunas ventajas económicas.

Sin embargo, los empleados se sienten diferentes y a muchos no les interesa afiliarse porque no hacerlo es una manera de conservar prestigio. Naturalmente que influye la coacción ejercida por la empresa. El empleado ingresa sabiendo que sus probabilidades de sindicalizarse son muy limitadas o que, si desea hacerlo, se arriesga a ser excluido de la relación laboral.

²² ENTREVISTAS. Operarios.

²³ ENTREVISTA. Líder Sindical.

²⁴ El Código Sustantivo del Trabajo señala: "No pueden formar parte de la junta directiva de un sindicato de base, ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representan al patrono o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de este número se cuentan los gerentes, subgerentes, administradores, jefes de personal, secretarios privados de la junta directiva, ... directores de departamentos (ingeniero, jefe, médico jefe, asesor jurídico, directores técnicos), y otros empleos semejantes". Art. 389.

²⁵ Todas las empresas del conglomerado tienen diferente razón social. Sus trabajadores son considerados ante la ley, como trabajadores de diferentes patrones y los contactos entre los trabajadores de las diferente fábricas no es frecuente.

5. Resumen

Como en muchas empresas colombianas, la legalización de la organización sindical tuvo en INDUGRAS múltiples tropiezos. El sindicato desde sus orígenes no fue visto como una institución reguladora de los conflictos entre la empresa y los trabajadores, sino como un elemento perturbador. Explicable para algunos, porque los sindicatos colombianos han estado inscritos en un ámbito de violencia política, y ha llevado a muchos a combinar la acción sindical con la política. Pero, también, porque la organización sindical tiende a romper con las relaciones *tradicionales* entre empresa y trabajadores.

Las relaciones directas sobre compromisos y lealtades personales de los trabajadores para con la empresa, en las que la arbitrariedad del empresario juega un papel importante, tienden a ser desplazadas por relaciones de intereses en un ámbito de negociación donde el trabajador reivindica sus intereses particulares.

Luchar por el cumplimiento de la ley es una constante en la organización sindical colombiana. En los años 70 la empresa se opuso al surgimiento del sindicato; posteriormente, a su libre determinación de afiliarse a determinada central sindical. En el momento, es renuente a aceptar la participación del trabajador en la regulación del trabajo.

Los abogados contribuyeron a institucionalizar la organización sindical. Vieron más ventajas en contribuir a abrir espacios para su inserción en el ámbito empresarial y controlarlo desde dentro, que en oponerse a su formación. Por eso la paternidad del sindicato a veces se atribuye a don Manuel, quien terminó aceptándolo más como un "mal necesario" que por una concepción moderna de las relaciones industriales, ya que concebía un *orden tradicional* sin sindicato.

La dirección empresarial y el sindicato no conciben la empresa como una unidad social en la que el trabajador pueda potencializar sus capacidades, de ahí que no adelanten mayores esfuerzos por abrir espacios para la educación, no sólo relativa al trabajo sino a otros campos que permitan el desarrollo integral del obrero. El esfuerzo del sindicato ha estado encaminado casi exclusivamente a lograr mejores condiciones económicas para los trabajadores. Ninguno de los sindicatos cuenta con propuestas organizativas frente a los cambios que la empresa está llevando a cabo. A veces obstaculizan algunas medidas, lo que hace más difícil su participación pues deben enfrentarse a los ingenieros, quienes conciben la organización del trabajo como su potestad única y exclusiva. Los trabajadores inciden de manera aislada en la organización del trabajo por el respaldo que reciben por parte del grupo de trabajo. La acción del sindicato tiene un carácter defensivo, luchan por hacer valer lo pactado. Esto hace que difícilmente orienten esfuerzos en pos de incidir en la política de selección, contando la dirección de empresa con autonomía para seleccionar las conductas y cualidades. Si encuentra oposición es más por las características particulares de los grupos que se encuentran dentro de la empresa y por las relaciones sociales que se establecen y no por una orientación institucionalizada de los trabajadores.

La profesionalización de unos cuantos operarios como líderes sindicales y la escasa participación de los trabajadores en la organización, hacen que la apropiación de puestos de la junta directiva sea lo típico.

Para la mayoría de los obreros esta es su primera experiencia sindical. Difícilmente se sienten actores partícipes de la organización, aunque ven legítima su existencia en la medida en que representa mejores condiciones económicas. Además, la estrategia de los líderes sindicales siempre ha sido la de *negociación pacífica*.

Para el trabajador pertenecer a un sindicato de base o de industria no significa adherirse a una concepción ideológica diferente. Más aún, a veces, son los problemas de índole personal con algún líder los que determinan su afiliación. Las ideologías pasan a un segundo plano.

Las orientaciones de los dos sindicatos responden a intereses de grupo; esto hace que de acuerdo con esta relativa división cada trabajador opte por afiliarse a una determinada asociación, con miras a hacer valer intereses particulares a través de la organización sindical.