

BOLETÍN Liberación # 19 Obrera



Boletín informativo de la C.T.C Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca. www.ctcbogotacundinamarca.com

Democracia para perros

Por German Reyes

En distintos debates sobre el movimiento sindical ha aparecido una pregunta: **¿hasta qué punto la crisis que viven muchas organizaciones sindicales está relacionada con la forma como entendemos y practicamos la democracia dentro de ellas?**

Una parte importante de esta crisis parece estar vinculada con la estructura organizativa heredada, basada en el principio del centralismo democrático. Modelo que combina la deliberación interna con una fuerte disciplina en la ejecución de las decisiones adoptadas por mayoría. En la práctica privilegia la jerarquía y el voto mayoritario como mecanismo definitivo de resolución. Sin embargo, también ha generado tensiones importantes. Con frecuencia, las minorías sienten que sus posiciones quedan subsumidas o invisibilizadas una vez se adopta formalmente una decisión por mayoría.

En la práctica cotidiana del sindicalismo, cuando se llega a un sindicato, muchas veces el objetivo principal termina siendo conseguir las mayorías. Mayorías contra minorías. Se vota, se vota y se vota para tomar el poder y con ello el control total de la organización.

Esta cultura política se reproduce en todos los espacios organizativos del sindicato. La democracia termina reducida a una competencia interna permanente en la que diferentes grupos buscan consolidar mayorías para dirigir la organización. El resultado es una confrontación interna que debilita la unidad y desplaza el debate político hacia la lucha por el control de los cargos.

En ese sentido, **la democracia representativa** basada exclusivamente en el voto de las mayorías contra las minorías termina generando dinámicas de competencia más que de construcción colectiva. Y esto, a largo plazo, ha hecho mucho daño en las organizaciones sindicales.

Frente a estas limitaciones han surgido diversas reflexiones que buscan ampliar el horizonte democrático dentro de las organizaciones sindicales. Las propuestas de democracia participativa plantean la necesidad de reconocer la diversidad interna como una fortaleza y no como un problema. En lugar de reducir la democracia al momento del voto, proponen fortalecer los procesos de deliberación colectiva y la construcción compartida de las decisiones.

Estas perspectivas se nutren de enfoques teóricos como la democracia deliberativa, desarrollada por Habermas, o las propuestas de democracia radical planteadas por Chantal Mouffe. Ambos enfoques coinciden en señalar que la legitimidad democrática no nace únicamente del resultado numérico de una votación, sino del proceso mismo de discusión, del intercambio de argumentos y de la participación efectiva de quienes hacen parte de la comunidad política.

Desde esta mirada, una decisión colectiva no debería ser simplemente el resultado de contar votos, sino la consecuencia de un proceso en el que las razones, los argumentos y la escucha mutua tienen un papel central.



En este contexto cobra especial importancia el concepto de disenso. El disenso no debe entenderse como ruptura, sabotaje o deslealtad hacia la organización. Por el contrario, es la expresión legítima de una diferencia argumentada frente a una propuesta o decisión. El disenso refleja que dentro de la organización existen miradas distintas, interpretaciones diversas y propuestas alternativas. En esta perspectiva, el consenso no significa unanimidad absoluta. Más bien se entiende como la ausencia de objeciones sustanciales que bloqueen la acción colectiva.

Esta reflexión no es ajena a la tradición del movimiento sindical latinoamericano. El padre Camilo Torres, en su conocido mensaje a los sindicalistas, planteaba una idea profundamente sencilla y poderosa **"Insistamos en lo que nos une y prescindamos de lo que nos separa."**

Además el sindicato no debería girar alrededor de una persona o un grupo. Debería girar alrededor de colectivos de trabajo, comités y espacios de participación real desde la base. Esto abre la posibilidad de repensar el papel de las juntas directivas. Más que órganos jerárquicos que concentran el poder de decisión, podrían convertirse en comités de coordinación y ejecución, encargados de organizar planes de trabajo y poner en práctica las decisiones tomadas colectivamente por los afiliados.

En este punto aparece una oportunidad histórica: la democracia digital. Hoy existen herramientas tecnológicas que permiten ampliar enormemente la participación de las bases sindicales. Plataformas de consulta, deliberación y votación electrónica que pueden facilitar que muchas decisiones se tomen directamente desde las bases y no únicamente dentro de los espacios restringidos de dirección.

En este marco, las direcciones sindicales dejarían de comportarse como si fueran los dueños del sindicato y pasarían a cumplir un papel distinto: organizar, facilitar y ejecutar las decisiones colectivas.

Finalmente, es importante reconocer que muchos de los conflictos internos que viven los sindicatos hoy en día no se explican solamente por las diferencias entre grupos o personas. Con frecuencia, el problema radica en la estructura misma del modelo organizativo.

Cuando un grupo tiene la mayoría, suele pensar que el sindicato funciona bien. Pero cuando se encuentra en minoría, percibe que el sindicato está mal o que la democracia interna no funciona. Esta situación revela que el problema no es únicamente de quienes ocupan los cargos, sino del modelo de organización que incentiva la competencia permanente por el control.

Por eso el desafío del sindicalismo contemporáneo no es simplemente cambiar personas en los cargos de dirección. El verdadero reto es repensar la estructura democrática de nuestras organizaciones.

Se trata de pasar de un modelo centrado exclusivamente en la mayoría y la verticalidad hacia otro que valore la participación activa, la deliberación profunda y el reconocimiento del disenso como parte constitutiva de la vida colectiva.

No se trata de abandonar la capacidad de decidir. Se trata de enriquecerla y profundizarla.

Una organización que aprende a tramitar consensos y disensos fortalece su legitimidad interna, amplía la participación de sus afiliados y construye una cultura política más madura, plural y sostenible en el tiempo.

CAPACITACIÓN
dudas del **DECRETO 243**

HORA **7:00 PM** FECHA **05 DE MARZO**

Google Meet
meet.google.com/euu-fvzs-tnb

FTP