

CARLOS
"PANCHO"
GAITÁN

**SINDICALISMO Y
MOVIMIENTO DE LOS
TRABAJADORES**



São Paulo – Brasil
2015

SINDICALISMO Y MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

EXPEDIENTE

FENTEC – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Rua 24 de Maio, 104 – 12º andar – Conj. A e B – Centro

CEP 01041-000 – São Paulo SP

Tel/Fax: (11) 2823-9555

www.fentec.org.br

Presidente

Wilson Wanderlei Vieira

Autor

Carlos “Pancho” Gaitán
carlospanchogaitan@gmail.com

Editor

José Donizetti Morbidelli
jdmorbidelli@gmail.com

Revisão

Rodrigo Contrera
rodrigo_contrera2@hotmail.com

Coordenação Editorial

Luciana Miranda
luciana@sintecsp.org.br

Projeto Gráfico, Capa e Diagramação

Emerson de Lima
delima.emerson@gmail.com

Supervisão Geral

Wilson Wanderlei Vieira
wilson@sintecsp.org.br

É permitida a citação ou a reprodução dessa obra, por qualquer meio, desde que respeitada a fonte.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Gaitán, Carlos
Sindicalismo y Movimiento de los Trabajadores / Carlos Gaitán. - São Paulo: SINTEC-SP, 2015.

Bibliografia.
ISBN 978-85-67645-02-5

1. FLATIC – Federação Latino-Americana de Trabalhadores da Indústria e Construção.
2. Globalização – América Latina. 3. Movimento de
Trabalhadores. 4. Sindicalismo. 5. Sindicatos. 6. Técnicos Industriais. I. Título.

15-03917

CDD-331.88

Índice para catálogo sistemático:

1. Movimento de Trabalhadores: Sindicalismo
Economia 331.88



ÍNDICE DE CONTENIDO



PREFACIO.....	9
INTRODUCCIÓN.....	13
1. FLATI – FLATIC	15
1.1 Antecedentes.....	15
1.2 Globalización: características y efectos.....	17
1.3 La dimensión política.....	19
1.4 La situación en el movimiento de los trabajadores y en las organizaciones sindicales	20
1.5 Los nuevos desafíos	22
2. EL SINDICATO INDUSTRIAL: UN MODELO	
ORGANIZATIVO	27
2.1 Introducción.....	27
2.2 Antecedentes.....	27
2.3 El sindicato industrial.....	29
2.4 La estructura orgánico-funcional.....	30
2.5 La conformación interna	37
2.6 Sindicato y Federación Regional	38
2.7 La Federación Nacional Profesional	40
2.8 Conclusión	44
2.9 Notas de precisión.....	45
3. METODOLOGÍA SOBRE EL PROCESO DE ORGANIZACIÓN, ACCIÓN Y FORMACIÓN EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES	51
3.1 Introducción.....	51
3.2 Antes de establecer una metodología: definir una ideología y una política.....	52
3.3 La metodología en la organización.....	55

3.4	La metodología en la formación.....	62
3.5	La metodología en la acción.....	63
3.6	Un ejemplo concreto: desarrollo de la acción.....	65
3.7	Otros aspectos que hacen a la metodología.....	71
3.8	Reflexiones finales.....	75
4.	LA ESTRATEGIA PATRONAL Y LA SINDICACIÓN EN AMÉRICA LATINA.....	77
4.1	Estrategias patronales y sindicales en América Latina....	81
4.2	Estrategias patronales: ¿Omnipotencia o nuevos consensos?	81
4.3	Estrategias sindicales: ¿En busca del poder perdido?	83
4.4	Comentarios finales	85
5.	A PROPÓSITO DE LA FLEXIBILIZACIÓN.....	87
5.1	Modelo neoliberal: razón y origen de la flexibilización y la desregulación laboral	89
5.2	Gestión laboral.....	90
5.3	Implementación, políticas y prácticas de los gobiernos y los empresarios en América Latina, para imponer la flexibilización.....	91
5.4	¿Qué hacer?	93
	Bibliografía utilizada.....	95
6.	LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES.....	99
6.1	¿Qué son, qué las caracteriza, cómo surgen?	99
6.2	Principales características de las empresas transnacionales	100
6.3	¿Por qué surgen?	102
6.4	A qué se debe la expansión.....	103
6.5	¿Depende el desarrollo de nuestras economías, necesariamente, de las empresas transnacionales? La cuestión del capital	108
6.6	¿Depende el desarrollo de nuestras economías, necesariamente, de las empresas transnacionales? La tecnología	115

6.7	Veamos cuál es la experiencia de América Latina al respecto	117
6.8	Las consecuencias sociales del accionar de las empresas transnacionales.....	122
6.9	Las consecuencias económicas del accionar de las empresas transnacionales.....	126
6.10	Las consecuencias culturales.....	129
6.11	Las consecuencias políticas	134
6.12	Los trabajadores frente a las empresas transnacionales	140
	Bibliografía utilizada.....	142
7.	EL SINDICALISMO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.....	145
7.1	En el campo mundial.....	147
7.2	Algunos casos concretos en América Latina y la presencia de la FLATIC	151
7.3	La OIT.....	158
8.	LAS TENDENCIAS INTERNACIONALES EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES	163
8.1	Los antecedentes. Primera etapa.	166
8.2	América Latina: surgen las primeras organizaciones. ...	169
8.3	La formación de las internacionales a partir de la Guerra Fría. Segunda etapa.	175
8.4	Termina la Guerra Fría	182
8.5	Tercera etapa	183
	ANEXOS.....	187
	GLOSARIO DE SIGLAS.....	195
	NOTAS.....	201
	ANOTACIONES	204



PREFACIO



Desde que el compañero Carlos “Pancho” Gaitán manifestó su intención de escribir el libro *Sindicalismo y Movimiento de los Trabajadores*, no hemos podido dejar de apoyarlo y de hacer parte de esa iniciativa. Al fin de cuentas, desde su fundación, el 28 de enero de 1989, FENTEC – Federación Nacional de Técnicos Industriales sigue con atención los hechos y las acciones sociopolíticas, económicas y sindicales que ocurren aquí en Brasil y en los países que involucran el continente sudamericano. Como decía el líder revolucionario argentino Ernesto Che Guevara (1928-1967) que, a mediados del siglo pasado, se hizo uno de los más contundentes e importantes personajes de la Revolución Cubana: “La división de América en nacionalidades inciertas e ilusorias es completamente ficticia. Constituimos una sola raza mestiza, desde México hasta el Estrecho de Magallanes”.

No entremos en discusiones ideológicas o políticas. La verdad es que con la enseñanza, las vivencias y las experiencias del pasado nos mostramos mejores ciudadanos en el presente y nos preparamos para enfrentar las adversidades del futuro. Hablar de la unidad de los pueblos en los 60 parecía un tanto cuanto utópico, pero el mundo ha cambiado, la globalización ha estrechado las distancias y suplantado las fronteras. ¿Entonces, por qué nosotros, directivos sindicales, que representamos, directa o indirectamente, millones de profesionales en nuestros respectivos países, no seguimos también ese rumbo para unirnos en torno de objetivos comunes: un continente con más respeto, fraternidad e interacción entre los pueblos? Porque cuanto más fortalezcamos y valoremos – política y socialmente – nuestra categoría, más fortalecidos y valorizados serán los demás grupos de profesionales. Nuestros ejemplos deben ser seguidos, tal cual

nosotros seguimos los buenos ejemplos – sin cualquier demagogia, tacañería o egocentrismo.

Expresa el autor al inicio de su obra: “Este libro nació por la inquietud de Wilson Wanderlei Vieira. (...) Con Wilson transitamos un largo camino en el movimiento de los trabajadores, compartimos actividades y experiencias en la FLATI – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias –, que desde su fundación en 1986, realizó cuatro Congresos en 15 años. Desde 2008, Wilson asumió la conducción de la organización latinoamericana, que desde 2002 se llamó FLATIC – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias y la Construcción, por la incorporación de sectores de la construcción y la madera. Con este nombre realizamos dos Congresos y acordamos sumarnos al proceso de unidad sindical mundial que dio nacimiento a la CSI – Confederación Sindical Internacional. Wilson planteó la necesidad de plasmar la experiencia en el papel, para trasladar a otros trabajadores lo que había sido el tránsito de una experiencia común en la preocupación de trabajar por una idea de unidad e integración de los trabajadores de América Latina y Caribe – tarea todavía pendiente – como forma de avanzar en el camino de construir la autonomía de nuestros pueblos, unidos en la Patria Grande, desafío planteado desde el origen de nuestra historia”.

Como presidente de FENTECH y su sucesor en la presidencia de FLATIC, me siento halagado con esas palabras. Pero el mérito es de todos los compañeros que nos ayudaron a construir esta historia, que la mantienen y la enriquecen cada día, conduciendo el movimiento de los técnicos hacia un nivel de importancia intercontinental. Carlos “Pancho” Gaitán – “presidente de honra” de FLATIC – ha luchado y todavía lucha por la unidad sindical internacional, no solo en América Latina sino también en ámbito mundial. Hoy en día, CSA – Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas es una realidad gracias, también, a su compromiso y trabajo. Apunta el libro *Plataforma de Desarrollo de las Américas*, producido por la misma CSA en julio de 2014: “Esta plataforma

define orientaciones y principios que involucran a todos los pueblos de las Américas y del mundo, y a sus trabajadoras y trabajadores. Tiene relevancia como herramienta política y de lucha para la defensa y profundización de los derechos laborales a escala mundial, así como alternativa y estrategia de desarrollo construida desde el movimiento de las y los trabajadores”.

Con gran sutileza de detalles, Carlos “Pancho” Gaitán menciona incontables entidades, órganos e instituciones poseedoras de importancia institucional que enriquece grandemente la obra. Pese a eso, él va todavía más lejos, aventurándose por la historia de los regímenes dictatoriales que impiden nuestra libertad, hasta llegar a la globalización, lo que nos permite – y no solo soñar – tener el mundo a nuestras manos. Por lo tanto, más que un libro de carácter sindical, *Sindicalismo y Movimiento de los Trabajadores* es una obra histórica y muy importante: a nosotros, brasileños, a nuestros hermanos argentinos; por fin, a todos los que aprecian una buena lectura y se preocupan siempre en innovar, conocer y compartir experiencias.

Congratulaciones, compañero, por su libro y por su 80 años, conmemorado en el día 31 de agosto.

Wilson Wanderlei Vieira
Presidente / FENTEC



INTRODUCCIÓN



Este libro nació por la inquietud de Wilson Wanderlei Vieira, Presidente del SINTEC-SP – Sindicato de los Técnicos Industriales de Nivel Medio del Estado de San Pablo y de la FENTEC – Federación Nacional de Técnicos Industriales. Con Wilson transitamos un largo camino en el movimiento de los trabajadores, compartimos actividades y experiencias en la FLATI – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias, que desde su fundación en 1986, realizó cuatro Congresos en 15 años – y desde 2008, Wilson asumió la conducción de la organización latinoamericana que desde 2002 se llamó FLATIC – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias y la Construcción, por la incorporación de sectores de la construcción y la madera. Con este nombre realizamos dos Congresos y acordamos sumarnos al proceso de unidad sindical mundial que dio nacimiento a la CSI – Confederación Sindical Internacional.

Wilson planteó la necesidad de plasmar la experiencia en el papel, para trasladar a otros trabajadores, lo que había sido el tránsito de una experiencia común en la preocupación de trabajar por una idea de unidad e integración de los trabajadores de América Latina y Caribe – tarea todavía pendiente – como forma de avanzar en el camino de construir la autonomía de nuestros pueblos, unidos en la Patria Grande, desafío planteado desde el origen de nuestra historia.

Wilson, desde la FENTEC – Federación Nacional de Técnicos Industriales, había impulsado por su parte el nacimiento de la OITEC – Organización Internacional de Técnicos, con la que ha sembrado una importante semilla que se nutría desde sus raíces hispanoamericanas con un Brasil luso-parlante que expresa a medio continente.

La confluencia de ambas experiencias las hizo complementarias y sirven para seguir trabajando, como decía el libertador Bolívar, “por el bien inestimable de la Unión”.

Para la realización de este libro hemos tomado una serie de trabajos teóricos elaborados en el proceso de desarrollo de la FLATI, e incluso algunos de la época en que dirigimos el INANDES – Instituto

Andino de Estudios Sociales, desde la Ciudad de Quito en Ecuador. Estos trabajos los hemos repensado y actualizado en la convicción de que sirven para retomar la historia con aportes que aún están vigentes para la reflexión y formación de los trabajadores en esta etapa. Uno de ellos – la estrategia patronal – elaborado por el Dr. Raúl Bisio para la FLATI y el otro – las empresas transnacionales – escrito por la Lic. Margarita Llambías para el INANDES, son a mi entender, claves para el objetivo de este trabajo y agradecemos su aporte.

Intentamos cubrir aspectos que no siempre son compatibles, como son por un lado la reconstrucción de la historia, y por otro aspectos de la formación y capacitación, más la información sobre el proceso de construcción de la unidad de los trabajadores, tarea y consigna histórica imprescindible de realizar en el movimiento de los trabajadores, comúnmente fracasada en aras de intereses no siempre explicitados.

Los temas elegidos para cada capítulo así lo intentan y esperamos que sea un aporte a la información, a la reflexión, y a la construcción de herramientas de organización y de acción ya que, en el sindicalismo y en el movimiento de los trabajadores son válidas las ideas e instrumentos que sirvan para la acción.

Finalmente la construcción de la Unidad Latinoamericana y Caribeña debe ser una tarea asumida por el movimiento de los trabajadores en una clara concepción de **UNIDAD DE LOS PUEBLOS**.

Por cierto que es válida y necesaria la participación en la unidad universal pero, es necesario tener presente que los hermanos trabajadores de los países industrializados anglo parlantes, tienen raíces culturales muy distintas y son objetivamente parte de una estrategia de desarrollo que muchas veces entra en contradicción con la de la América en vías de desarrollo.

Y por otra parte en el contexto de los intereses e ideas de los países ricos e industrializados del mundo capitalista, en donde pareciera que sólo vale el lucro y se imponen modelos que no nos favorecen, debemos proponer estrategias propias y alternativas, que contemplen los derechos humanos y sociales de todo el mundo pero que garanticen la implementación de una estrategia de desarrollo autónoma, libre e independiente, algo que sólo podrá lograrse a partir de la unidad de los trabajadores y los pueblos.

Buenos Aires, febrero de 2015

1. FLATI – FLATIC



1.1 Antecedentes

El 29 de noviembre de 1986, en la sede de la UTAL – Universidad de los Trabajadores de América Latina, en Venezuela, se realizó el Congreso Constitutivo de la Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias, en el marco de la estructura de la CLAT – Central Latinoamericana de Trabajadores.

Previamente, durante 10 años, desde 1974, varias organizaciones sindicales de distintos países de América Latina, habían trabajado en pos de constituir una federación latinoamericana de trabajadores mineros metalúrgicos de América Latina que fuera autónoma, pluralista y democrática, que entonces no existía. Se proponía que cada una de las organizaciones participantes podía estar afiliada a la Federación Profesional o Secretariado Internacional que quisiera, pero que participara a su vez, en una estructura regional unitaria.

En noviembre de 1984, realizamos un Seminario y Congreso constitutivo con delegados de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, México, Panamá, Perú, Venezuela. Anfitrión de este evento fue el SMATA – Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de Argentina, que nuclea a los trabajadores de las fábricas automotrices. En el minuto final del evento, el Presidente de la FETRAMETAL – Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Venezuela, que presidía el Congreso, lo rompió, con el pretexto de la participación en FITIM – Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas y en razón de una “interna” que tenía lugar en este Secretariado Profesional Internacional miembro de la CIOSL – Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

A partir de esa frustración, se acordó trabajar para constituir la Federación de Trabajadores de las Industrias, afiliada a la CLAT, que nos daba una cobertura internacional.

En aquel primer Congreso se analizó la realidad de los trabajadores y de los países de América Latina y Caribe y se acordó una declaración de principios; se definieron las reivindicaciones: económicas, políticas, y socio-culturales. Se estableció un plan de trabajo y se eligió una

Comisión Directiva. El Secretario General electo fue Carlos Gaitán del SAON – Sindicato Argentino de Obreros Navales, los Secretarios Adjuntos fueron Luis Hernández (Energía Eléctrica de Venezuela y Germán Moya (Sector Papel y Cartón) de República Dominicana y el Tesorero, Cayo Ayala (Industria Naval) del SAON de Argentina.

En la FLATI – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias, el sector minero – metalúrgico era determinante y la comisión L.A. de Energía y Petróleo un aporte estratégico y dinámico y la posterior suma de los textiles nucleados en la FLATEVECU – Federación Latinoamericana de Trabajadores Textiles, del Vestido y Cuero, un aporte sustancial.

El IV Congreso, realizado en Caracas, Venezuela, a finales del año 2001, produjo la disolución de la FLATI para fusionarse con la Federación de la Construcción y la Madera y el Congreso Extraordinario consiguiente dio nacimiento a la FLATIC – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias y la Construcción.

La nueva Comisión Directiva fue compuesta por Carlos Gaitán como Secretario General y Domingo Moreyra de la FOCRA – Federación Obreros Ceramistas de la República Argentina, como Secretario Adjunto, con tres Subsecretarios: Pedro Machado de Paraguay por la construcción; Romir da Motta, de Brasil por los textiles y Gilberto González de Panamá, por la alimentación.

En el Congreso de abril de 2008, 2º de la FLATIC – 7º de la FLATI –, se produjo un cambio sustancial, previa modificación del Estatuto que creó el cargo de Presidente. Esta dignidad fue asumida por Wilson Wanderlei Vieira, Presidente de la FENITEC – Federación Nacional de Técnicos Industriales, de Brasil, importante organización de trabajadores de esta categoría, con amplia participación en el movimiento laboral de su país y en el plano internacional.

Carlos Gaitán, luego de 45 años de militancia en el movimiento sindical nacional e internacional, quedó como “Presidente da Honra” y acompañó al Presidente Wilson en sus tareas en el campo internacional, mientras se gestionó la participación de las Organizaciones de la FLATIC en el proceso de unidad sindical mundial.

El período que va del I al II Congreso de la FLATIC entre los años 2002 y 2008 se caracteriza por una aceleración aún mayor en el proceso de cambios que vive la humanidad, manifestado por un reajuste universal desencadenado a partir del

desmoronamiento de la URSS y asentado sobre el neoliberalismo como ideología de base de los organismos financieros, las empresas transnacionales y la dirigencia de los países dominantes.

1.2 Globalización: características y efectos

En el I Congreso de la FLATIC decíamos que: “La globalización económica, que se expresa en el marco del modelo neoliberal vigente en 130 países del mundo, se trata de una transición que se da en el nivel planetario por lo que se observan mecanismos, políticas y consecuencias similares a lo largo de todo el mundo, con un rasgo común: la precarización del empleo y el desplazamiento del trabajo como actividad sustantiva que fundamenta la dignidad humana”.

Los primeros años del siglo XXI están signados por la globalización caracterizada por la liberalización del comercio internacional – a medias, dado los subsidios al agro que llevan a cabo en los países ricos – por medidas tendientes al achicamiento del Estado; por la imposición del mercado; por una irrupción desenfrenada de las nuevas tecnologías; por el crecimiento de la inversión extranjera a favor de las empresas multinacionales; y por la transnacionalización de los capitales financieros en desmedro de las soberanías de los estados nacionales y las economías locales.

Así avanza la globalización que favorece la libre circulación de mercancías, bienes, servicios y capitales financieros pero que impide la libre circulación de los trabajadores migrantes. La finalización del modelo fordista de producción, se cambia por el “justo a tiempo”, que implica el achicamiento de las empresas; la tercerización del trabajo; la flexibilización y desregulación laboral; y la decisión del gran capital de eliminar a los sindicatos como la contraparte social y de condicionar a los partidos políticos en función de sus intereses sectoriales.

Para ello utilizan una batería de recursos de propaganda contra los sindicalistas y los políticos, acusándolos de “corruptos”, basados en algunos hechos puntuales reales de los que –lamentablemente – no escapa ningún sector social, ni actividad ni profesión existente. A pesar de los supuestos beneficios que traería la globalización, en los

países latinoamericanos no se generó empleo suficiente para absorber la nueva mano de obra incorporada al mercado de trabajo, mientras se perdieron muchos de los empleos preexistentes. Así, la tasa de desempleo de América Latina y Caribe subió de 5,8 en 1990 a 9,3 en 2005, lo que representaba alrededor de 20 millones de personas sin empleo.

Hoy, en 2014, luego de una década de recuperación de las economías de los países latinoamericanos caribeños, la tasa de desempleo ha mejorado, estando en 6,4%. El sector informal de la economía, por su parte, se ha mantenido, representando cerca del 47% del total del empleo urbano latinoamericano, donde los pobres y los desempleados se las ingenian para crearse ellos mismos el empleo – desprovisto de derechos laborales y de protección social – que no les dan – en varios países – ni el Estado ni los empleadores.

Crece el comercio, los servicios y las actividades financieras. Los bajos salarios representan un doble perjuicio para los trabajadores debido a que los mismos son una de las herramientas disponibles para corregir la injusta distribución de la riqueza en América Latina. Es así que países como Chile y México ostentan el triste título de estar en los primeros puestos en cuanto a desigualdad socio laboral, junto con Turquía, los Estados Unidos, Israel, Portugal y el Reino Unido, según el informe de la OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo, de principios de diciembre del 2014.

¿Dónde están los beneficios del progreso, la modernidad y la globalización entonces? ¿Quién o quiénes los acaparan? Cada vez es más claro que el mero crecimiento no sólo no soluciona los problemas de la mayoría de la población sino que, en ausencia de políticas expresas de democratización del ingreso, se mantienen y acrecientan los porcentajes injustos en la distribución de la riqueza producida, siendo favorecidos básicamente los sectores financieros y los capitales especulativos. Tampoco el crecimiento económico resuelve el problema de la deuda externa ya que el promedio de ésta llega al 40% del PBI – Producto Bruto Interno de América Latina en el último lustro.

La deuda externa sigue vigente como problema de fondo y exige una renegociación conjunta, con baja de intereses y capitales, para no hablar de la ilegitimidad de gran parte de la misma. Finalmente debemos mencionar a la pobreza y a la indigencia como los grandes males de América Latina. Aunque hay que decir que en los últimos años, este flagelo ha disminuido en América Latina. Mientras al año

1997 los pobres pasaban de 200 millones de personas y los indigentes orillaban los 90 millones, y a principios del año 2000, siguió creciendo y alcanzó los 220 millones de personas, de los cuales 95 millones eran de extrema pobreza, para 2011 en cambio, esta cifra había bajado a 167 millones de pobres y a 66 millones de pobreza extrema. Particularmente en países tales como Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Bolivia e incluso Paraguay, la situación mejoró sensiblemente.

No obstante, se trata de una dolorosa situación que continúa y constituye un desafío a resolver por todos nosotros, pero especialmente por nuestros gobiernos, a despecho de la globalización. De lo contrario ¿qué vida en comunidad construiremos y en qué sociedades viviremos?

1.3 La dimensión política

América Latina pareciera que es una parte del planeta donde la desigualdad social y política se mantiene como constante, como producto de un sistema de injusticia social donde la concentración de la riqueza y la consiguiente generación de desempleo arrojan a la marginalidad social a millones de seres humanos.

Esta situación de injusticia genera un marcado proceso de inseguridad, básicamente en las grandes ciudades, en cuyo entorno se establecen focos de marginalidad social que posibilita la instalación de grupos delincuenciales que se expresan, al decir de las Naciones Unidas, como irregulares “estrategias de subsistencia” que subsisten en la economía informal, impuesta hoy como parte de la estrategia del desarrollo capitalista.

Es indudable, por otra parte, que los países de Latinoamérica sufren la influencia directa de los Estados Unidos por ser ésta la mayor economía del mundo, condicionando claramente el margen de autonomía de sus respectivos gobiernos, siendo uno de sus impactos la deuda externa y la dependencia comercial y científico-tecnológica, así como sus políticas de seguridad, agudizadas a partir del atentado terrorista del 11 de septiembre. Otros elementos de esta situación son los constituidos por la presencia de las tropas estadounidenses y especialmente los asesores en la lucha anti subversiva y antidrogas, lo que da sustento a las sospechas sobre una perspectiva intervencionista, temiéndose inclusive que en América Latina el objetivo de la intervención sea, más que por la elaboración y el tráfico de drogas, por el control del agua dulce.

Lo llamativo es que, fuera de las zonas con conflictos bélicos, mientras en general, los países tratan de acomodarse a esta etapa de globalización, en América Latina, han surgido gobiernos de centroizquierda y progresistas que han modificado en alguna medida la realidad y la perspectiva.

Gobiernos como el de Michelle Bachelet en Chile; de Pepe Mujica y el médico Tabaré Vázquez en Uruguay; el economista Rafael Correa en Ecuador; el indígena Evo Morales en Bolivia; el ex Comandante Sandinista Daniel Ortega en Nicaragua; los peronistas Néstor y Cristina Kirchner en Argentina; el sindicalista Luiz Inácio Lula da Silva en Brasil y en sus momentos, el Obispo Lugo en Paraguay y la singular figura del Coronel Hugo Chávez en Venezuela, otorgan a América Latina connotaciones peculiares.

Hay que constatar además que pese al crecimiento de los indicadores macroeconómicos, debido en particular a los precios de los *commodities* y a la “ola favorable” de la economía internacional, la situación del empleo y particularmente de la pobreza sigue siendo un objetivo ineludible a encarar y es necesario señalar que el compromiso del sindicalismo debe ser con los trabajadores y la defensa de sus intereses, más allá de las simpatías o antipatías que puedan generar los diversos gobiernos.

1.4 La situación en el movimiento de los trabajadores y en las organizaciones sindicales

En el movimiento sindical internacional comenzó a principios del siglo XXI un proceso de reconversión muy importante e impactante en todo el orbe, que culminó su primera etapa fundacional con la desaparición de la CIOSL y de la CMT – Confederación Mundial del Trabajo y la creación, el 1º de noviembre de 2006, de una nueva Central Internacional, que se denomina CSI – Confederación Sindical Internacional y que representa a 168 millones de trabajadores en todo el mundo y en los cinco continentes.

La finalización de la Guerra Fría y la instalación de la globalización económica, con una mayor centralización del poder político y económico en las corporaciones transnacionales, la consiguiente mayor

concentración de la riqueza y la imposición generalizada del modelo neoliberal, traen como consecuencia una mayor injusticia para los trabajadores, un crecimiento del desempleo y de la marginalidad social, todo lo cual desemboca en una situación de debilidad del movimiento de trabajadores en muchos lugares del mundo, y un descenso en la tasa de afiliaciones, fenómenos todos que impulsaron la idea de la necesidad de trabajar para una ampliación institucional tanto cuantitativa como cualitativa y la de consolidar las estructuras del movimiento sindical organizado, a partir de integrar a los trabajadores en estructuras unitarias que permitan, consolidar una mayor capacidad de respuesta.

En la misma línea que la CSI y como parte de ella, en las regiones se impuso la unidad e integración sindical. En las Américas, la CLAT y la ORIT – Organización Regional Interamericana de Trabajadores se integraron en una organización unitaria denominada CSA – Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, con la intención de que contenga a todos los trabajadores del Continente, con la promesa de respetar sus particularidades y culturas, y de mantener las históricas reivindicaciones latinoamericanas y caribeñas.

Esto no se logró al no integrarse los comunistas y seguir manteniendo la FSM – Federación Sindical Internacional y al desaparecer la CLAT como organización latinoamericanista se fortaleció la FSM, mientras algunas organizaciones quedaron en ese nivel como independientes.

La acción profesional seguirá siendo sustancial y la perspectiva de unidad en los sectores debe permitir que las reivindicaciones específicas sean contempladas, que los problemas concretos sean superados y que la práctica de la democracia interna y el respeto a los más débiles permita que la unidad e integración se dé en la perspectiva de incorporar a todos en una realidad más amplia que favorezca al conjunto.

Así, cuestiones como las del salario justo, la dignidad del trabajo, el desempleo, la higiene y la seguridad industrial son vitales. No podemos tolerar que el trabajo se siga cobrando en sangre y vida de los trabajadores. El tema de la seguridad social, por otra parte, debe posibilitar la cobertura de la vida digna de los trabajadores y sus familias. La lucha por el empleo decente y la eliminación de la marginalidad social son razones claves para restaurar un régimen de justicia social y seguridad ciudadana.

La FLATIC participó del proceso de integración en las organizaciones sectoriales internacionales, por su denominación en inglés,

GUF – Global Union’s Federations, apoyando sin retaceos el proceso de unidad implementado en la construcción y la madera y en las industrias con la ICEM – Internacional de la Chemic, Energía y Minas, pero hoy cabe señalar que el proceso de negociación de la unidad por parte de las Federaciones Profesionales afiliadas a la ex CMT no fue el acertado y que el nivel de participación resultante no ha sido equitativo, habiendo sido el proceder de los ejecutivos de las GUF en la región, falta de generosidad y madurez, no compatible con las declaraciones de unidad efectuadas.

El proceso de unidad sindical no era para que una tendencia se impusiera a otra y que ésta aparezca o se sienta derrotada como en una guerra, sino que debe ser un proceso de confluencia y de enriquecimiento mutuo, de ideas, de experiencias, de equipos humanos y materiales, para que en una economía de fuerzas, con mayor eficiencia logremos mejores resultados.

Nuestro compromiso es seguir impulsando el proceso de unidad sindical y la conducción de la FLATIC asumió ese desafío con la inteligencia que caracteriza a los trabajadores industriales.

1.5 Los nuevos desafíos

Le queda al movimiento sindical el desafío de asumir y profundizar la concepción de movimiento de los trabajadores. Incorporar plenamente a la mujer trabajadora y a los jóvenes, atendiendo a la vez a los trabajadores desempleados y a los jubilados y pensionados, integrando a los trabajadores con capacidades diferentes, así como a los trabajadores de la economía informal y a los que se encuentran en la marginalidad social para que juntos, los de la ciudad y del campo, los de las industrias y los servicios, los obreros manuales y los trabajadores intelectuales, de la educación, de la cultura y del arte, seamos todos parte de una misma estructura pero, fundamentalmente, miembros de un mismo proyecto de sociedad y de vida.

Tales desafíos se plantean en un momento en el cual los embates externos e internos encuentran al sindicalismo, en general, intentando recuperarse de los impactos producidos por la globalización, y el modelo neoliberal que ha afectado el nivel de afiliaciones; en materia de reivindicaciones, las demandas mantienen su pertinencia para los trabajadores que continúan en su sector y se benefician de una relación

de trabajo estable, pero lamentablemente son reivindicaciones que involucran cada vez a menos personas y su impacto en el conjunto de los trabajadores se atenúa; como consecuencia de ello nos encontramos con que, en materia financiera, han disminuido las cotizaciones de los trabajadores. Es decir, que al perder afiliados sin incluir a los nuevos sectores laborales, al presentar reivindicaciones que interesan solamente a algunas categorías de trabajadores, al influir poco en los drásticos procesos de crecimiento de las desigualdades y el empobrecimiento, y al sufrir una gran disminución en sus ingresos, los sindicatos tienen ahora menos incidencia en las realidades cotidianas de los trabajadores, mientras aumentan la pobreza y el desempleo.

Las consecuencias de esta situación son lamentables, pues el destejido de la trama social que provoca el capitalismo salvaje que padece el mundo, termina llevando a los trabajadores a defender derechos individuales y no colectivos, a aceptar retrocesos en las condiciones de empleo, en detrimento de las reivindicaciones solidarias y colectivas defendidas por los sindicatos, a alejarse, en fin, de las estructuras sindicales, para evitar las presiones por parte de los empleadores. Como consecuencia, las organizaciones sindicales encuentran dificultades para defender los intereses de todos basándose en mecanismos centrados en la solidaridad. Las luchas sindicales se perciben, muchas veces, como luchas gremiales propias de grupos específicos de trabajadores privilegiados que gozan de condiciones estables de empleo, siendo que la defensa de los intereses de todos los trabajadores y del principio de solidaridad son objetivos esenciales para las organizaciones sindicales, tanto en el plano local como en el nivel regional e internacional.

Además, y por otro lado, los sindicatos también se enfrentan a la pérdida de confianza por parte de la opinión pública, una situación en la que los medios de comunicación tienen una responsabilidad nada desdeñable, ya que muchas veces son los cómplices de los sectores del poder económico y financiero, para desprestigiar a las organizaciones sindicales. Esta acción es particularmente perversa, pues ante el debilitamiento de los actores sociales que pueden representar y defender al conjunto (sindicatos, partidos políticos), se desemboca, de hecho, en una suerte de criminalización de los hechos sociales, especialmente cuando los trabajadores intentan ejercer su derecho de huelga – derecho

consagrado que las representaciones empresariales en la OIT – Organización Internacional del Trabajo, intentan eliminar. Puede comprenderse las presiones a que se ven sometidas las dirigencias sindicales en este sentido, ante la necesidad de mantener la credibilidad ante sus bases sindicales.

Pero hay otro factor a tener en cuenta. Como lo afirma la OIT, las decisiones que afectan la vida de los trabajadores, cada vez más se toman hoy fuera del marco nacional. Esta situación debilita la negociación colectiva y hasta tiende a eliminarla, reduciendo la influencia sindical local y nacional. Esto significa dos cosas: por un lado, que no tiene sentido buscar “culpables” – individuales o institucionales – para situaciones cuya causa se encuentra en cambios objetivos de la realidad nacional e internacional que trascienden las posibilidades de control o incidencia de personas o instituciones específicas; por el otro, que la acción internacional – regional y mundial – se hace cada vez más necesaria para encarar los actuales desafíos. Es imprescindible por lo tanto crear redes entre los trabajadores de las empresas transnacionales, luchar por acuerdos marco que contemplen todas las realidades y exigir el cumplimiento de los Convenios Básicos de la OIT.

Por ello, creíamos en el 2008 que era una responsabilidad ideológica y política ser parte activa de las Federaciones Profesionales Internacionales, y una necesidad estratégica a asumir militantemente, para poder enfrentar con alguna posibilidad de éxito la presente “crisis” de representación social, que es tal no sólo por la baja en la tasa de afiliación, sino por razones por un lado cualitativas – inseguridad y precarización del empleo, desplazamiento de las relaciones colectivas, desequilibrios entre estructuras profesionales e interprofesionales, ruptura de lazos de solidaridad, democracias internas insuficientes – y por el otro atinentes a un contexto más global.

Finalmente, resulta cada vez más evidente que una organización sindical que se limite a las reivindicaciones sectoriales y corporatistas no podrá perdurar en el tiempo. Con suma urgencia el movimiento sindical debe adaptar sus reivindicaciones al nuevo perfil del mundo laboral, desempeñándose como actor clave al servicio de la justicia social. Si quiere actuar con eficiencia, el sindicalismo debe seguir capacitándose, pensar y analizar

específica y globalmente, y ser capaz de aportar soluciones viables a los problemas generales y locales, sectoriales e interprofesionales. La acción de los sindicatos debe enriquecerse continuamente con nuevas propuestas y alternativas, con base en la participación activa de los militantes, cuadros y afiliados de todos los sectores profesionales y territoriales, lo que permitirá que las propuestas sean plurales y al mismo tiempo representen al conjunto del mundo laboral, tal y como se perfila actualmente.

La FLATIC fue el resultado de la confluencia de varios sectores o categorías, surgió en ese contexto de necesidades, e intentó retroalimentarse desde la continuidad de ese esfuerzo, creciendo en el conjunto de los trabajadores de las industrias de todas las categorías e incorporándose a estructuras mayoritarias, las que debían respetar una participación equilibrada. En esta idea se dio nuestra participación en el proceso de unidad sindical para aunar esfuerzos y aumentar su eficiencia, desafío que nuestra organización intentó impulsar y profundizar en ese II Congreso.

La reflexión, en el movimiento de los trabajadores, debe pasar por tratar de elaborar respuestas y propuestas concretas para la compleja etapa que atravesamos. Al solo efecto de tratar de aportar un “disparador” para esa reflexión, presentamos los siguientes lineamientos.

En primer lugar, el movimiento sindical necesita consolidar la tarea en la base, promoviendo instrumentos reivindicativos que respondan a esa inserción orgánica, asumiendo necesidades que se dan en lo cotidiano de la fábrica en la base sindical.

Es necesario que el sindicato industrial organizado por rama de la economía o sector de la producción sea el marco regulatorio de la actividad en su conjunto, así como el instrumento de la cohesión político-normativa y de integración familiar y social, de tal forma que le posibilite desempeñar un papel en el mantenimiento de la unidad de conjunto, para poder establecer un piso igualitario del sector laboral. A partir de allí, puede darse la orientación y asesoramiento para las mejoras por establecimiento o por fábrica. El pequeño sindicato de empresa no tiene sentido y sirve muchas veces a los intereses patronales.

Para ello, el sindicato debería profundizar su tarea docente, en la educación y en la capacitación profesional; en la formación

humanística y social, y en el desarrollo de actividades culturales y deportivas para todo el gremio, abarcando a las distintas expresiones etarias: jóvenes, jubilados, así como mujeres y niños.

El sindicato debe darse una política para el conjunto del movimiento de los trabajadores, incluyendo una estrategia de alianzas con otras expresiones sociales, ya que es en el conjunto de todas las organizaciones hermanas donde podrá encontrarse una respuesta y un camino posible y viable.

Dentro de ese conjunto, no puede descuidarse algunas cuestiones específicas, tales como la ya referida a la mujer trabajadora, cuya participación es cada vez más necesaria y requiere no sólo igualdad y reconocimiento de su dignidad, sino también, como decíamos en 1996, “mecanismos específicos de integración y participación, en donde se aborden prioritariamente los temas más acuciantes de su interés”. También es necesario abordar el flagelo de la existencia de niños trabajadores, así como los desafíos representados por el deterioro de nuestro planeta y el cambio climático.

Y, como siempre pero más que nunca en esta etapa, es imprescindible darse una política para toda la sociedad, tanto en lo que hace a la difusión, para informar en forma efectiva sobre los planes y programas, como en lo que tiene relación con la coherencia entre la política reivindicativa y los objetivos de la sociedad en su conjunto: no sólo debe plantearse que su accionar no lesione esos objetivos, sino que tiene que lograr que sus acciones impliquen la utilidad pública.

Estas reflexiones, expresadas como una suerte de “disparador” de un debate que nos debemos y que está planteado a todos los niveles y en un ámbito planetario, ya que el salto cualitativo que como movimiento de los trabajadores debemos dar es a partir de que podamos encontrar el derrotero histórico y que nos reafirme con orgullo en una identidad propia que nos permita participar del debate de conjunto y en la toma de las decisiones en defensa de nuestros intereses que deben ser compartidos por amplios sectores de la sociedad y en beneficio del conjunto del pueblo y las naciones.

2. EL SINDICATO INDUSTRIAL: UN MODELO ORGANIZATIVO



2.1 Introducción

El presente trabajo va dirigido a los cuadros, militantes y dirigentes sindicales de trabajadores de la América Latina y el Caribe. Es un ensayo producto de la experiencia y la reflexión del autor, enriquecida con la consulta a otros autores. Se comenzó a pergeñar en la República del Ecuador, como folletos elaborados para desarrollar el trabajo formativo de cuadros sindicales cuando asumimos la dirección del INANDES – Instituto Andino de Estudios Sociales, como parte de la estructura de formación desarrollada por la CLAT – Central Latinoamericana de Trabajadores, al servicio de la capacitación y la formación de los trabajadores del Área Andina y reelaborado a solicitud de la FENITEC – Federación Nacional de Técnicos Industriales de Brasil, dirigida por Wilson Wanderlei Vieira, mi sucesor en la conducción de la FLATIC – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias y la Construcción.

Pretende ser un aporte a la reflexión que sirva a la experiencia que están realizando los trabajadores de nuestra América, donde la atomización del movimiento sindical y de las organizaciones sociales responde a la estrategia de los sectores dominantes y juega en contra de los y las trabajadoras y de las organizaciones populares.

2.2 Antecedentes

En los albores del movimiento sindical, con el surgimiento de las hermandades para defender intereses comunes y buscar un poco de justicia ante la sobreexplotación que sufrían los trabajadores, aparecieron los gremios, que fueron la expresión organizativa que respondía a los artesanos y que constituyeron la base estructural de las organizaciones horizontales que dieron

respuesta a las inquietudes de los trabajadores que empezaron a organizarse por oficios: panaderos, ebanistas, carpinteros. Esta base, con el andar de los tiempos sirvió a los efectos de promover el desarrollo de los trabajadores por empresas. Pero al consolidarse la industrialización, la respuesta fue la organización de trabajadores por industria o sector de la economía, que en Brasil se la denomina “unicidad sindical”. Hoy este modelo que los trabajadores deben defender – ante los avances de la “atomización sindical” promovida con un erróneo argumento de libertad sindical, que sólo debilita a los trabajadores – sigue teniendo plena vigencia, pero es necesario introducir nuevos cambios debido al desarrollo científico y tecnológico y a la revolución de las comunicaciones, así como a la necesidad de respetar la democracia sindical y la participación de las minorías.

Una de las cosas que demuestran el modelo argentino de sindicalismo industrial por rama de la economía o sector de la producción; o el modelo brasilero de la “unicidad sindical” – a pesar de sus diferencias –, es que el número, la cantidad de trabajadores organizados en una sola estructura, genera poder que les permite lograr los objetivos reivindicativos.

La formación y la capacitación de los dirigentes y cuadros sindicales y de los trabajadores en general debe servir para poder enfrentar con éxito esta etapa, que requiere incluso revisar los objetivos, las estructuras, definir o precisar las políticas y cambiar métodos, paradigmas y conductas, con el objetivo de mejorar la organización, recuperar la participación de los sectores involucrados que permita consolidar la participación masiva del conjunto social, a veces no participante y darse una política para el conjunto de la sociedad, objetivo hoy imprescindible.

La estructura, política y método aquí propuesto intenta ir en la línea planteada y es parte de experiencias ya realizadas. No tiene la intención que sea copiada acríticamente, sino que solo sirve como experiencia de orientación ya que es imprescindible que cada objetivo concreto parta de la propia realidad que responde siempre a razones culturales, cuestiones específicas y proyectos comúnmente idealizados.

2.3 El sindicato industrial

Las profundas transformaciones económicas, tecnológicas y de organización del trabajo acaecidas en el mundo y en consecuencia en América Latina nos obligan a un replanteo serio sobre la actividad sindical y a emprender una renovación fundamental en su estructura organizativa, para poder responder al desafío que nos plantean los poderes económicos que hoy dominan la producción y por lo tanto, el quehacer de los trabajadores.

Ante esta realidad, el modelo del sindicato por empresa, al igual que los gremios por profesiones y oficios, están hoy caducos. Su estructura no sirve ya para enfrentar con éxito las cada vez más complejas tareas políticas y organizativas del movimiento obrero organizado. Constituye en realidad, la expresión de debilidad estructural y económica de los trabajadores; de falta de poder para conseguir sus objetivos e incluso, en muchos casos se convierte en un freno de la lucha de los trabajadores, generando un sindicalismo “burocrático”, sin poder de respuesta a los problemas de los trabajadores y a la actitud de la patronal.

Debemos tener en cuenta en este sentido que el capitalismo ha modernizado sus concepciones, técnicas y métodos de producción con una orientación eficientista, con la finalidad de mejorar su productividad y consolidar el lucro, que es su objetivo básico y para ello recurre a una mejor explotación de los recursos técnicos y de personal, llamados “recursos humanos”.

La existencia de ETN – Empresas Transnacionales cada vez más oligopólicas, con una estrategia mundial y con cámaras empresariales internacionalizadas, nos obliga a asumir esta perspectiva de conformar organizaciones poderosas a nivel nacional e internacional.

Los trabajadores en consecuencia, no podemos quedar detenidos en el tiempo, con formas orgánicas del pasado. El objetivo ahora es el de constituir poderosos sindicatos industriales o por sector de la economía (estadales o provinciales, regionales o nacionales), o federaciones profesionales nacionales por sector de actividad: textiles, metal-mecánicos; alimentación; servicios públicos o incluso por rama de actividad: vestido; automotrices; pastas alimenticias; fiscales; etc.

En este sentido y teniendo en cuenta el aspecto orgánico que trataremos a continuación, el Estatuto de las organizaciones

deberá contemplar, cuando defina su constitución, quienes serán sus miembros o socios.

La producción básica definirá el encuadramiento. Por ejemplo si el sindicato es de la industria de la alimentación, podrán constituirlo tanto los trabajadores de una fábrica de galletas, como de fideos, o de una procesadora de leche, de carne o de cualquier especificidad de alimentos. Debe identificar a quiénes la componen, señalando los miembros activos directos e indirectos, previendo las empresas de servicios o tercerizadas, empresas en las que su personal debe tener similar tratamiento, condiciones de trabajo y salarios que los permanentes y ser, sus trabajadores, parte de la misma organización sindical. Y si en esos establecimientos – como es lógico – laboran personas dedicadas a especialidades tales como mecánicos, transportistas o choferes permanentes de la empresa madre, limpiadores o personal de maestranza, serán todos miembros encuadrados en el mismo convenio colectivo de trabajo – en este caso de la alimentación – y en consecuencia ser afiliados al mismo sindicato.

La actividad principal en consecuencia determina el encuadramiento de los trabajadores. Esto es lo que define un sindicato o federación por industria. Los mecánicos de la industria de la alimentación son de la alimentación. Como a su vez, el chofer del sindicato metalúrgico, es también metalúrgico. En caso contrario volveríamos a los gremios o sindicatos por profesión u oficio, es decir a la atomización y a la división. Un objetivo fundamental es generar una organización permanente – que se mantenga en el tiempo –, sustentable – que se autofinancie – y con fuerza – como para generar poder. En Argentina por ejemplo los trabajadores de la carne tienen su propia organización – federación nacional y sindicatos de base –, producto de su propia experiencia, particularidades y fortaleza, que no es antagónica a la existencia de una federación de trabajadores de la alimentación, que nuclea otros rubros del sector.

2.4 La estructura orgánico-funcional

Es preciso definir previamente qué se entiende por organizaciones de primero, segundo y tercer grado y sus interrelaciones dentro de la estructura organizativa general.

Son organizaciones de primer grado aquellas que organizan o afilian a personas físicas. Suelen denominarse “sindicato”, “unión”, “asociación” y su ámbito de actuación puede ser el de una empresa, varias empresas en una localidad, en toda una provincia o departamento.

Las organizaciones de segundo grado por su parte, afilian a organizaciones de primer grado o sea personas jurídicas y normalmente se llaman federación. Pueden también llamarse unión, pero de organizaciones – sindicatos, u asociaciones. También el ámbito de actuación puede ser local, regional o nacional.

Las organizaciones de tercer grado, finalmente, afilian también a personas jurídicas de primer grado no federadas y/o segundo grado, pueden ser sectoriales o generales. Las sectoriales son – como lo dice su denominación –, de un sector, por ejemplo de la energía, y las confederaciones generales o multisectoriales, llamadas comúnmente “Central de Trabajadores”, pueden afiliar a organizaciones de tercer grado de tipo sectorial. Su ámbito de actuación comúnmente es nacional, pudiendo también ser regional.

Queda claro entonces que lo que define el grado de la organización es si nuclea personas físicas u organizaciones. Y que una organización de tercer grado sectorial – por ejemplo de comercio – puede afiliarse a una de tercer grado general, multisectorial o multiprofesional, llamada comúnmente confederación o central.

2.4.1 La estructura orgánica

Para constituir un sindicato de industria, deberemos estudiar la legislación laboral o de las asociaciones profesionales, para encuadrarnos en ella – o para establecer nuestra estructura de hecho si la legislación no la prevé –, conforme más convenga a las especificidades del sector de la economía o rama de la producción, teniendo presente que al respecto existe el Convenio N° 87 de la OIT – Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical – que debe estar homologado por el Congreso Nacional en cada país –, según el cual la adjudicación u obtención de la personería jurídica, no está sujeta a ningún condicionamiento.

El objetivo está claro: que los trabajadores de una rama o sector de la economía se organicen y encuadren en el mismo.

Un sindicato así constituido, de primer grado – es decir que nuclea a personas – tendrá una existencia formal similar a la de los sindicatos por empresa, con la diferencia básica de que sus miembros no serán de un solo establecimiento o empresa, sino de tantas como existan o sea posible encuadrar en el sector.

Su máxima autoridad será la Asamblea General de Afiliados y su mecanismo de funcionamiento deberá preverse en función de su jurisdicción (ámbito geográfico de actuación), cantidad de afiliados y formas organizativa.

La Comisión Directiva o Comité Ejecutivo, no surgirá ya de una sola empresa, sino que deberá ser representativa del conjunto, con miembros que provengan de diferentes empresas, teniendo en cuenta las de mayor representatividad o número de trabajadores, aunque sin dejar de lado a las más pequeñas. Los directivos al ser destinados, dejan de representar a los trabajadores de una empresa, para representar al sector o rama en su conjunto.

Una de las consecuencias de esto es que la lucha sindical se despersonaliza: no es ya el propio trabajador dependiente de una empresa determinada el que, como tal, debe enfrentarse a sus patronos en todas las instancias, sino que es la organización la que lo hace, en la persona de dirigentes provenientes de diferentes empresas.

Al respecto es conveniente que, cuando un dirigente del sindicato concurre a una empresa con la finalidad de conversar con la patronal, o para realizar algún tipo de reclamo, lo haga acompañado de alguno de los Delegados de la misma, o en su defecto, podrá hacerlo en compañía del algún trabajador de la empresa.

El dirigente – en el caso de los permanentes – no tiene ninguna dependencia con la patronal, lo que le da una mayor libertad de acción y de confrontación: esto en el supuesto de que, como debe ser nuestro objetivo, las organizaciones se autofinancien y sean capaces de asalariar a sus dirigentes y funcionarios.

2.4.1.1 El Delegado de base

Es el trabajador elegido por sus compañeros de tareas, por voto directo y secreto. Los trabajadores de cada empresa, o de cada lugar de trabajo, eligen a sus Delegados – de fábrica, de empresa,

dirigentes de base y/o enlace del sindicato –, preferentemente por votación secreta y directa o en Asamblea General, en elección organizada por el sindicato y fiscalizada por el Secretario de Organización. El número o cantidad de Delegados es proporcional a la cantidad de trabajadores existentes en cada empresa, la que deberá reglamentarse o definirse en el Estatuto de la organización.

En aquellos establecimientos laborales en los que la cantidad de Delegados sea elevada, podrá constituirse una comisión interna, Comité de Empresa o Sección Sindical, conformada por los Delegados de la Empresa. Esta elegirá su propia Junta o Comité Directivo, repitiendo de alguna manera el modelo de la propia organización, con un mínimo de secretarías imprescindibles a los efectos de cumplir sus cometidos en el establecimiento, las que comúnmente no pasan de tres miembros. La Comisión Directiva del sindicato reglamentará la constitución y funcionamiento de los Comité de Empresas, o Comisiones Internas, si es que la legislación del trabajo no lo prevé.

Deberá lograrse la protección de los Delegados, mediante el establecimiento del *Fuero sindical* para ellos – al igual que para quienes conforman la Comisión Directiva del sindicato –, objetivo que deberá incorporarse en las conquistas a lograr, al negociar el Convenio o Contratación Colectiva.

Representa, en consecuencia, la expresión mayoritaria de los que laboran en un lugar común, y es el enlace entre la base y el sindicato.

El Delegado, en realidad, tiene una triple representación:

1. Representa al sindicato y a los trabajadores ante la empresa;
2. Representa a los trabajadores ante el sindicato;
3. Representa al sindicato ante los trabajadores.

En última síntesis, el Delegado es parte de la estructura del sindicato y se debe a su disciplina.

De tal forma asume, en primer término, los problemas de los trabajadores que representa, manteniéndose en permanente contacto con la Comisión Directiva, a la que comunica las novedades producidas así como las necesidades de sus representados. Transmite

y traslada a sus bases todas las novedades del sindicato y del sector en su conjunto, y ejecuta la política del sindicato en su base.

En cada establecimiento o lugar de trabajo, se elegirán Delegados de acuerdo a una proporcionalidad señalada en el Estatuto (por ejemplo: cada 15 trabajadores o fracción de 15 = 1 Delegado). En los establecimientos grandes, que cuentan con numerosos trabajadores, se procederá a elegir los Delegados por secciones de trabajo, de acuerdo al reglamento dictado por la Junta o Comisión Directiva en concordancia con la proporcionalidad de trabajadores que corresponda.

La elección se hará preferentemente en el lugar de trabajo, para facilitar la concurrencia y la expresión de la mayoría. Si esto no fuera posible, la elección se hará en el local sindical.

En aquellos establecimientos en los que existieren distintos turnos de trabajo, esto deberá ser tenido en cuenta por parte de la secretaría de organización del sindicato para que, en todo lugar y momento, los trabajadores tengan sus representantes, y la organización, una presencia activa en todas partes.

El conjunto de los Delegados de un mismo lugar de trabajo constituirán el Cuerpo de Delegados de la fábrica o establecimiento, y cuando éste sea numeroso, se puede constituir la Comisión Interna. Dicha Comisión tendrá un Secretario, un Secretario Gremial y de Organización, y un Secretario de Actas y Propaganda, sólo para nombrar algunas posibles responsabilidades a asumir.

Pero es importante recalcar que es el sindicato como tal, representado por dirigentes surgidos de los diferentes establecimientos o bases que lo componen, el que asume los problemas de cada uno de los trabajadores y establecimientos que lo conforman, cuando el o los Delegados no puedan o no convenga que lo hagan en forma directa.

2.4.1.2 El Congreso de Delegados

En el caso de los sindicatos regionales (Provinciales o Departamentales) en los que, dada la extensión territorial no es posible reunir en un mismo lugar y momento a todos los afiliados para constituir la Asamblea General, podrá estatuirse un Congreso de Delegados.

El mismo estará compuesto por todos los Delegados Congressales elegidos al efecto, de acuerdo a la escala proporcional establecida en el Estatuto, el que asimismo establecerá la duración de su mandato. En todos los casos la elección será por voto directo y secreto de todos los afiliados al sindicato en cada una de las empresas, filiales o seccionales que existan en cada localidad de la Región. Y deberá llevarse a cabo en el lugar y la fecha que señale la convocatoria a ese efecto, convocada por la Junta o Comisión Directiva y se colocarán urnas en los lugares de trabajo o en su defecto en los lugares que la Junta Directiva o el Comité o Junta Electoral – si lo hubiere – determine.

Las planchas o listas de candidatos a Delegados Congressales se inscribirán ante la Junta Electoral o la Secretaría que el Estatuto determine, con la antelación prudencial exigible, la misma que deberá estar reglamentada. Las Planchas deberán ser presentadas por escrito, con la firma de los candidatos y un porcentaje de avales dado por otros trabajadores del establecimiento en la proporción previamente establecida en el reglamento.

2.4.1.3 El Consejo Sindical

Se constituirá un organismo intermedio entre el Congreso de Delegados y la Comisión Directiva o Comité Ejecutivo, que será el Consejo Sindical.

Este será el organismo de fiscalización y podrá ser deliberativo y resolutivo, pudiendo llegar a disponer las máximas medidas – como es la declaración de una huelga –, de manera preventiva y *ad-referendum* del Congreso de Delegados o de las Asambleas de Base en cada empresa, siempre y cuando tenga mandato para ello y así lo estipule el Estatuto, que deberá determinar las atribuciones de dicho cuerpo.

Su composición se fijará en base a una cantidad menor de miembros a la establecida para el Congreso de Delegados, entendiendo que el Consejo Sindical es un cuerpo más ágil, constituido por una cantidad más reducida de personas.

Puede establecerse asimismo, que el miembro del Consejo es el Secretario General de la Comisión Interna.

2.4.2 La estructura funcional

La Comisión Directiva Central o Comité Ejecutivo contará con un Secretariado – o Mesa Ejecutiva – que tiene la responsabilidad de la administración y de la ejecución diaria de la conducción de la organización. Estará dividido en Secretarías para facilitar el logro de los objetivos y la eficacia en la acción.

Sus responsabilidades y atribuciones deben estar especificadas y reglamentadas. Podrá constituir Sub-Comisiones con carácter específico, que deberán presidir los vocales – si los hubiere – o, el miembro que corresponda de la Comisión Directiva.

La máxima autoridad ejecutiva – Presidente o Secretario General –, será el representante legal de la organización. Los Secretarios se responsabilizarán de su área específica: Organización, Prensa, Gremial, Finanzas, etc.

2.4.3 El Estatuto

El Estatuto es la carta magna de la organización; por lo tanto, una vez aprobado por la Asamblea General o el Congreso, se convierte en ley para todos sus miembros, y como tal debe ser acatado. Los directivos son los responsables de cumplir y hacer cumplir el Estatuto, que no podrá estar en desacuerdo o en contra de la legislación vigente, sobre todo teniendo en cuenta que son los ministerios de Trabajo quienes en definitiva aprueban los estatutos dándoles fuerza de ley.

Sin embargo, esto no quiere decir que los trabajadores debamos asumir una posición “legalista”. Si así fuera, el movimiento obrero no hubiera conseguido perfeccionar sus estructuras, ni logrado importantes conquistas, tal como lo ha hecho. La organización y la acción de hecho son vitales para los fines de los trabajadores.

La legislación debe ser estudiada con la finalidad de aprovechar de mejor manera lo que beneficia a los trabajadores, y contrarrestar con éxito sus aspectos negativos. La organización de hecho y los logros que se vayan obteniendo, van incorporándose y conformando una nueva legislación, En muchos países se aplica aquello de que “la costumbre es ley”, es decir, el “derecho consuetudinario”.

El Estatuto entonces, debe señalar todos los aspectos que atañen a la Organización, sus cuerpos, sus afiliados, sus objetivos.

Debe contemplar:

- Denominación, constitución, domicilio y jurisdicción;
- Fines. Objetivos de la entidad;
- Constitución y administración de su patrimonio;
- Cuerpos orgánicos y de dirección;
- Afiliados. Derechos y deberes;
- Asambleas Generales de Afiliados y/o de Delegados;
- Delegados de Base;
- Consejos. Composición y funciones;
- Comisión Directiva o Comité Ejecutivo. Cargos y responsabilidades;
- Secretariado. Sus funciones, atribuciones y deberes;
- Memoria y balance;
- Régimen electoral;
- Régimen de sanciones;
- Disposiciones especiales; disolución.

Las cosas no previstas, o que por razones de necesidad se van presentando en la marcha de la organización, se pueden incorporar en un Reglamento Interno, cuya elaboración debe estar prevista en las atribuciones de los cuerpos orgánicos, así como su puesta a consideración de la Asamblea General o Consejos, según corresponda o se legisle.

2.5 La conformación interna

2.5.1 Las diferentes categorías de afiliados

Así como es importante prever que **no todo el poder de decisión quede en manos de los trabajadores de una sola empresa**, en razón de su número, debiéndose legislar que no más de dos – o excepcionalmente tres – afiliados de cada establecimiento podrán ser miembros de la Comisión Directiva, así también es importante señalar la cuota de participación del sector de los empleados administrativos, de los técnicos y de los jubilados.

Está claro que, en los sindicatos de composición mayoritariamente obrera, se debe prever un mecanismo de resolución equilibrada y equitativa para todos los sectores. Sin embargo, y acordes con el planteo estratégico y organizativo del movimiento de los trabajadores que sostiene que “en él deben participar todos los trabajadores con relación de dependencia, sin ningún tipo de discriminación”, es necesario contemplar la existencia de las peculiaridades de los sectores internos, y su factor numérico. En la mayoría de los sectores de la industria, los obreros son generalmente más numerosos que los empleados. En consecuencia, la representación de estos últimos debe ser prevista con un porcentaje determinado, que garantice contener al conjunto y tratar todos los problemas con equidad.

Algunos sindicatos utilizan la modalidad de las ramas internas, en la que los empleados eligen una Sub-Comisión Directiva, y el Secretario General de la Rama Empleados, es miembro pleno de la Comisión del Sindicato. De esta manera, los empleados tienen un ámbito propio para discutir sus problemas específicos, y cuentan a la vez con el canal de transmisión necesario para expresarse a nivel de las decisiones del conjunto, a fin de que sus inquietudes sean contempladas.

Inversamente y de la misma forma debe procederse en los sectores de trabajo en los que la mayoría son empleados y técnicos.

Asimismo, es importante prever la presencia de los jubilados. Estos también podrán incorporarse con una proporción limitada en puestos secundarios – como vocales, por ejemplo –, o en la comisión revisora de cuentas o cuerpos de fiscalización, o podrán participar de las sub-comisiones, en especial de aquella que atiende los problemas previsionales.

2.6 Sindicato y Federación Regional

2.6.1 El Sindicato Regional: ampliación en el territorio

El Sindicato Regional, en cuanto estructura de primer grado, funciona básicamente en forma similar a la ya analizada, con una Comisión Directiva Central o Comité Ejecutivo Central y con una

recaudación de aportes societarios a un fondo común. La novedad, que conlleva una cierta complejidad, es la de la extensión territorial, la que obligará a la organización a constituir Seccionales que serán parte del Sindicato Regional – esto deberá estar contemplado en el Estatuto. Las Seccionales tendrán una conformación similar a la del Sindicato Regional o Nacional: elegirán a su propia Comisión Directiva Seccional, atendiendo todos los problemas políticos, sociales y reivindicativos, contando con la solidaridad del Sindicato Central. Sus aportes económicos se harán a la Secretaría de Finanzas Central, y ésta será quien atienda las necesidades económicas de la Seccional, pagando a sus permanentes o dirigentes rentados, al personal administrativo, técnicos, obras sociales, etc. Podrá – si el Estatuto lo prevé o si el Congreso lo resuelve – administrar de manera diferente, ya sea pagando al Sindicato Regional un porcentaje determinado y estableciendo qué paga cada uno y de dónde provienen los recursos.

El Estatuto determinará las atribuciones, deberes y derechos de la organización seccional y sus directivos.

2.6.2 La Federación Regional Sectorial: alternativa intermedia

Esta estructura de segundo grado afiliará a los sindicatos de su sector en la región y tendrá una conformación similar a la que se explica más adelante respecto a la federación nacional.

La diferencia estará en su ámbito o radio de acción y en que, para constituir una organización nacional del sector, manteniendo su carácter federativo regional, habrá que constituir una estructura de tercer grado o confederal.

Es conveniente explicitar por qué señalamos esta alternativa.

Algunos sindicatos de empresa se niegan a la desaparición de su – comúnmente – “sindicatito”, aplicando aquello de que prefieren ser “cabeza de ratón antes que cola de león”, sin reconocer que la fortaleza de la estructura sindical es la fortaleza y ganancia del conjunto de los trabajadores.

Lógicamente que es dable tener en cuenta que muchas de las organizaciones, además de tener una historia y una personalidad, también han logrado, con mucho sacrificio, constituir un patrimonio que es necesario preservar.

No obstante debemos tener en cuenta que la suma del patrimonio de todos hará nuestro un nuevo y más robusto patrimonio. Si además tenemos en cuenta que nosotros seremos parte de su dirección y administración puede sernos más entendible una política de fusión en una estructura superadora.

Para los casos en los que la resistencia a la integración en una sola estructura sea muy fuerte, es que es válido recurrir a este modelo de Federación Regional como alternativa intermedia.

De cualquier forma habría que tratar de evitar el caer en la tentación de insistir en la reedición de los sindicatos por empresa, pues hay que modificar de raíz la estructura reivindicativa de base.

Así pues, aunque el ejemplo de la Federación Regional Sectorial siga siendo válido por las razones expuestas, es conveniente marchar hacia el sindicato industrial que nuclea en su seno a todos los trabajadores de las distintas empresas del mismo sector económico.



2.7 La Federación Nacional Profesional

2.7.1 Su definición en cuanto estructura de segundo grado

El constituir la Federación Nacional una organización de segundo grado, significa que nuclea a organizaciones de primer grado, las que pueden ser sindicatos de rama o sector, siempre que sean afines

y estén contemplados en el Estatuto Federativo. Esta es la razón por la cual, en muchos estatutos de organizaciones federativas, se agrega en la denominación el término de “y afines” o “y anexos”, pues esto le da amplitud de encuadramiento. Así, por ejemplo, una Federación de Trabajadores Químicos puede aspirar a nuclear a los trabajadores de una fábrica de neumáticos, por la razón de que trabajan con productos sintéticos.

El calificativo de “nacional” en su denominación, define que su ámbito de actuación territorial es todo el país, y que nucleará a todos los trabajadores de un sector de la economía o rama de la producción. Representará, en consecuencia, a todos los trabajadores del sector en el ámbito nacional. Los estatutos determinarán sus atribuciones y deberes, así como los deberes y derechos de sus filiales, seccionales o sindicatos adheridos. En este aspecto, el Estatuto señalará si sólo hay un convenio a nivel nacional que contempla todas las particularidades; o si hay un convenio marco y convenios por ramas internas en forma simultánea; o, incluso, si las entidades de primer grado discuten sus propios convenios colectivos.

En el sistema federativo, a diferencia del sindicato u organización de primer grado, que afilia a personas, se da una cierta descentralización. La organización de primer grado afiliada a la Federación tiene su vida autónoma, en la medida que tiene su propio Estatuto, personería y recaudación de aportes societarios. Pero, al estar al mismo tiempo afiliada a una organización de segundo grado, debe acatar la directiva surgida en la Federación, cumplir y hacer cumplir sus estatutos, pagar su aporte societario el que, generalmente, constituye un porcentaje de lo que recibe de sus socios.

Algunas federaciones funcionan en lo económico – por disposición de sus estatutos y aprobación de sus socios – como una organización de primer grado, con sus finanzas centralizadas, con la finalidad de posibilitar una administración y redistribución de ingresos común. Generalmente, esto es producto de la debilidad de algunos de los sindicatos adheridos, los que al no poder vivir de sus propios recursos, delegan a la organización nacional la administración de los mismos, la que recibe el total de los aportes y atiende las necesidades del conjunto.

2.7.2 Órganos de dirección y administración

En una Federación, los niveles orgánicos se estructuran de la siguiente forma:

- a) Congreso Nacional;
- b) Consejo Nacional o Plenario de Máximas Autoridades Ejecutivas;
- c) Comité Ejecutivo o Junta Directiva.

2.7.2.1 El Congreso

Es la máxima autoridad de la Organización: cada organización afiliada contará con la cantidad proporcional de Delegados Congressales que se estipulen de acuerdo con la cantidad de afiliados cotizantes. Los Delegados al Congreso pueden ser elegidos en la elección general, cuando se elige Comisión Directiva de las filiales, o ser elegidos en Asamblea del Sindicato, o en elección convocada al efecto, lo que debe estatuirse.

Para ser miembro de la Junta Directiva o Comité Ejecutivo, los candidatos deberán ser, necesariamente, Delegados al Congreso en el que se elige dicha directiva.

Los estatutos contemplarán que los miembros de las Comisiones Directivas son miembros naturales del Congreso. Las atribuciones del Congreso deben estar, asimismo, determinadas en el Estatuto, y Reglamento.

2.7.2.2 Consejo Nacional o Plenario de Máximas Autoridades Ejecutivas

El Consejo Nacional o el Plenario de Presidentes o Secretarios Generales de Seccionales (la máxima autoridad ejecutiva) es el organismo naturalmente consultivo y fiscalizador de la Federación.

En las organizaciones de segundo grado puede tener un carácter resolutivo pues se entiende que sus miembros son los representantes legales y reales de las organizaciones afiliadas y están en condiciones de tomar resoluciones y acuerdos.

Estas deben ser tomadas *ad-referendum* del Congreso o de la Asamblea de Base.

Es, indudablemente, un órgano más ágil que el Congreso y sus atribuciones deben estar reglamentadas.

2.7.2.3 Junta Directiva o Comité Ejecutivo

La Junta Directiva o el Comité Ejecutivo es el órgano de dirección política de conjunto de la organización.

Es quien dispone la ejecución de las orientaciones y resoluciones del Congreso y quien toma las medidas y resoluciones a adoptar entre Congreso y Congreso.

El Comité Ejecutivo se constituye eligiendo, preferentemente en votación secreta, de entre los Delegados que participan en el Congreso.

Las condiciones que deben reunir los postulantes, cargos, atribuciones, duración del mandato debe estar señalado en el Estatuto.

2.7.3 Atribuciones particulares

Como hemos puntualizado en otra parte de este trabajo, todo lo atinente a objetivos, fines, formas de lograrlos, formas organizativas, derechos y deberes de una organización de cualquier grado, deben constar en el Estatuto. Es importante, sin embargo, hacer hincapié en una de las atribuciones de las organizaciones de segundo grado, que es la de definir cuál es su poder de intervención en los niveles inferiores de la estructura organizativa.

Una característica de las organizaciones de segundo y tercer grado con relación a sus Filiales o Delegaciones Regionales, es la de que, en casos de graves irregularidades o acefalía, están en condiciones, según lo establezca el Estatuto al respecto, de designar veedores y/o convertir a éstos en interventores de sus filiales. Y esta misma atribución la tienen, con mayor razón por cierto, las organizaciones de primer grado de ámbito regional o nacional, en relación a sus seccionales, por existir una centralización mucho mayor.

2.8 Conclusión

A manera de resumen, señalemos que el objetivo es organizar poderosos sindicatos de trabajadores industriales (provinciales, estatales, departamentales y/o regionales) por sector de la economía o rama de la producción, a partir de la base. Estos sindicatos son organizaciones de primer grado que nuclean a personas y que, a diferencia de los sindicatos de empresa, afilian a trabajadores de distintas empresas del mismo sector de la producción (textiles, químicos, etc), siendo la actividad principal la que define el encuadramiento del total de los trabajadores. Un trabajador de una fábrica textil, será miembro del sindicato textil, aunque su ocupación concreta sea la de mecánico, chofer o empleado administrativo.

El encuadramiento de sus miembros – obreros, empleados administrativos, personal de servicios, técnicos, etc – deberá quedar definido en el texto del Estatuto.

Las federaciones, en cambio, son organizaciones de segundo grado, que nuclean a las de primer grado, con un ámbito de jurisdicción regional o en todo el territorio nacional y que, a su vez, estarán nucleadas o serán parte de una estructura de tercer grado de tipo multisectorial y confederal, configurada por la Central Nacional que representa a todos los trabajadores del país.

Al contar con la representatividad de todo el sector, la Federación Nacional ve multiplicado su poder político y de negociación, y su interlocutor natural no es ya un patrón, sino la patronal del sector en su conjunto (por ejemplo: la Federación de Trabajadores de la Industria Textil negociará con la Cámara de la Industria Textil).

Al mismo tiempo, federaciones sectoriales consolidadas, multiplican el poder de la Confederación multisectorial o Central Nacional, la cual, en representación de todos los trabajadores del país, podrá intervenir en la vida política nacional, teniendo como interlocutor al Ministerio de Trabajo, o al Gobierno Estatal o Nacional, o a organizaciones no gubernamentales, promoviendo medidas y cambios favorables a los intereses y objetivos de todos los trabajadores.

2.9 Notas de precisión

Es importante recalcar que toda organización sindical tiene siempre tres órganos bien diferenciados

- El legislativo;
- El ejecutivo;
- El de fiscalización.

Estos órganos – que hacen a la estructura orgánica – generalmente se denominan:

1 – La Asamblea o Congreso

Estos se diferencian en razón de que generalmente se habla de la Asamblea haciendo mención a la Asamblea General de los Afiliados o socios. Mecanismo comúnmente de la organización de primer grado.

El Congreso en cambio se constituye generalmente por Delegados que representan proporcionalmente a los afiliados, mecanismo generalmente de organizaciones de segundo y tercer grado.

Es la máxima autoridad y quien decide sobre los grandes temas. Sus decisiones son de obligación para todos y sólo pueden ser cambiadas por esos mismos cuerpos.

2 – El órgano ejecutivo recibe diferentes denominaciones según los lugares, los más comunes son: la Comisión Directiva, Comité Ejecutivo o Junta Directiva

Tiene la responsabilidad de hacer ejecutar las medidas dispuestas por el órgano superior y tiene, a la vez, la responsabilidad de la conducción del conjunto.

3 – El Consejo, Comisión Fiscalizadora o Comisión Revisora de Cuentas

El Consejo, generalmente compuesto por los principales hombres de conducción de los niveles confederados, es el órgano naturalmente fiscalizador, pero suele tener la responsabilidad de ser resolutorio con la condición de que sus decisiones sobre los temas de mayor trascendencia, sean *ad-referendum*, o sea que

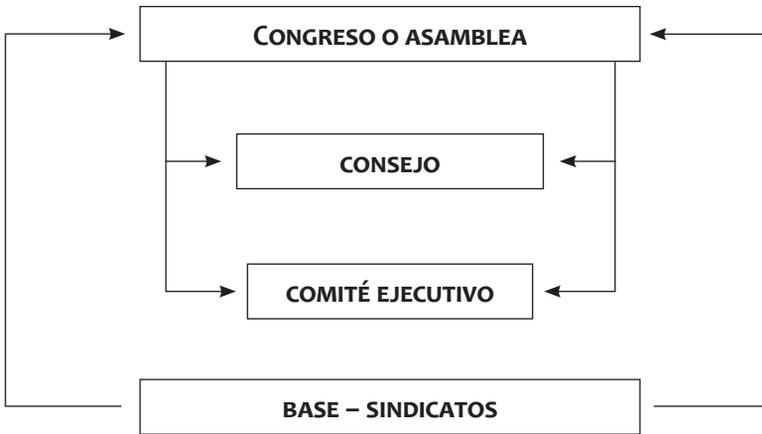
se pongan a consideración de los cuerpos con capacidad de darle fuerza de ejecución o “de ley”.

Mesa Ejecutiva o Comisión Directiva: hace mención al equipo de hombres que tiene mandato para ejercer la conducción diaria. Entre ellos está quien ejerce la representación legal.

Delegado: nos referimos al Delegado del personal de una empresa. Es el enlace sindical y dirigente de base.

Congresal o Delegado Congresal: es el dirigente elegido para representar a un conjunto de trabajadores o a una organización ante el conjunto de miembros que constituye el Congreso. Actúa por “delegación”.

Asamblea de Base: nos referimos a la reunión de los trabajadores de una base determinada (Sección de trabajo, fábrica u organización de primer grado).





1ª Reunión Coordinadora Minero-Metalúrgica (Caracas – Venezuela, 1976)
con la participación de Carlos Gaitán (primero a la izquierda)



Congreso Constitutivo de la FLATI (UTAL, Caracas – Venezuela, 1986)



Proceso de Formación y Capacitación de Dirigentes



Constitución Consejo Profesional Energía y Petróleo (Lima - Perú)



Reunión del Sector Textil, Vestuario, Calzado y Cuero (Santa Catarina – Brasil)



2º Congreso de la FLATI (Caracas – Venezuela, 1990)

3. METODOLOGÍA SOBRE EL PROCESO DE ORGANIZACIÓN, ACCIÓN Y FORMACIÓN EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES



3.1 Introducción

En el movimiento de los trabajadores, y en los movimientos populares en general, nos encontramos a menudo con una seria falencia: la metodología – el método, o la forma concreta de trabajo – que a diario utilizan sus dirigentes, cuadros y activistas, y la carencia de una expresión teórica de la misma: la ausencia de material teórico escrito, el no pasar al papel la experiencia concreta de cada día en las tareas de organización, formación y acción de los trabajadores.

Esta carencia es más sensible entre los formadores, particularmente en los niveles medios y de base, que sienten la necesidad de contar con una guía escrita, que sirva de orientación en la aplicación de un método concreto para que su tarea de organización sea más eficiente.

Esto suele ser producto de que “muchas veces no nos formamos. **Nos ilustramos** y somos capaces de repetir doctrinas, recitar ideologías, mencionar teorías”, pero “cuando nos encontramos con la realidad, no sabemos implementar toda esa riqueza de conocimientos. ¿Por qué? Porque son simplemente conocimientos teóricos que **no parten del análisis de la realidad**”. (V Encuentro – Seminario Latinoamericano para Responsables de Formación de la CLAT – Central Latinoamericana de Trabajadores, 3 al 15 de Mayo de 1976).

Este aspecto es de vital importancia: toda política, teoría y/o doctrina que no parta del análisis de la realidad concreta, está

llamada a fracasar. Por eso se dice que “la práctica es la madre de la teoría”, y un cuadro de conducción, para ser específicamente eso: un **conductor**, debe contar con la cualidad del sentido del manejo de la realidad.

En consecuencia, la metodología no es, no puede ser jamás, una especie de recetario o catecismo que sirve como una verdad absoluta, sino que siempre es relativa, sirve como **guía** para la acción, pero las leyes que la rijan serán solamente las de la realidad específica en la que se deba desarrollar. Una realidad que siempre es cambiante y dinámica exigirá, por lo tanto, una permanente dosis de imaginación y de iniciativa, sin lo cual es imposible orientar un trabajo en desarrollo.

Por esa razón, la política y la conducción para lograr el objetivo de que nuestra voluntad triunfe sobre la voluntad del adversario, no se aprende, sino que fundamentalmente, **se comprende**.

3.2 Antes de establecer una metodología: definir una ideología y una política

La única forma de establecer una metodología, es definiendo primeramente una ideología y una política. En consecuencia, una persona, o un equipo de personas, asumiendo una ideología – que es un **conjunto de ideas básicas e integrales sobre la sociedad y sobre la realidad de la nación y del mundo** –, definen una política.

La definición política será no sólo en cuanto al gobierno que queremos, o al arte de gobernar, sino sobre la línea o líneas conceptuales acerca de los hechos generales o particulares que nos interesen.

Una línea general, como ejemplo, puede ser “la línea política a aplicar para disputar el gobierno”. Otra sería la línea política para generar el poder organizado de los trabajadores, y otra, la línea política a aplicar para lograr una reivindicación concreta (los gobiernos hablan de “la política interior o de la política exterior, o de relaciones exteriores, o de política social”).

Pero partiremos, para ser más claros, de una idea básica y definitoria: la concepción del movimiento de los trabajadores.

Ella parte de un pensamiento humanista, que presupone un

conjunto de ideas que básicamente toman al hombre como eje protagónico y destinatario de los más altos y nobles fines.

El hombre, concebido como persona, cuya naturaleza, situación y destino en el Universo, determinan su primacía y la de sus derechos fundamentales sobre cualquier otro valor, económico, político o cultural.

La sociedad debe estar orientada hacia la plena realización de la persona, a fin de que ésta logre un máximo de iniciativa, responsabilidad y satisfacción de sus necesidades. La experiencia ha demostrado que, ni los gobiernos llamados comunistas, ni los sistemas basados en la ideología liberal capitalista, pueden garantizar esa realización de la persona: en el primer caso, la ignoran, en función de los intereses del partido y del Estado; en el segundo, lo que se garantiza es “la ley del más fuerte”, y el resultado es la explotación del hombre por el hombre.

Pero el hombre no como la expresión de lo individual ni del individualismo sino, el hombre social, el hombre inmerso en la comunidad; comprendiendo, y asumiendo los problemas colectivos para cambiarlos en busca de una realidad superadora, nueva, más justa y más humana.

El movimiento de los trabajadores es la concreción teórica de una concepción revolucionaria, de cambio, en la que el protagonismo es del hombre social, de los trabajadores organizados, destinatarios de una nueva sociedad, justa, sin explotadores ni explotados.

El movimiento de los trabajadores a nivel latinoamericano, tiene en esta denominación, un contenido y una definición política y estratégica, y se concibe como una estructura y herramienta organizativa y de lucha en la acción política y reivindicativa de los trabajadores.

En la lucha global (política) y en la lucha específica (reivindicativa: política y económica) de los trabajadores.

Esto es producto de que ya no es posible discutir salarios y condiciones de trabajo solamente, cuando son los sectores ligados a los intereses empresariales los que determinan la política en general.

El movimiento de los trabajadores tiene principios y valores (ideología y doctrina) y una política y estrategia que resulta del análisis de la realidad y de los objetivos que se persiguen.

Presupone una idea organizativa, con la participación a igual nivel de todos los trabajadores, manuales e intelectuales, obreros, empleados, campesinos, etc. Todos los que vivan de un sueldo o salario y que sufran de una u otra forma la explotación.

Un movimiento autogestionado políticamente, ya que la ideología no le viene desde afuera, de sectores "lúcidos" pequeño – burgueses – o elitescos, o ligados a los sectores dominantes, sino que se genera en la práctica y en las luchas de la Clase Trabajadora.

Un movimiento no anárquico, sino estructurado en la representación democrática otorgada por las organizaciones populares y el pueblo en su conjunto.

Un movimiento político, no anti-partido, sino expresado en la estructura política de los trabajadores, cuya expresión máxima es el movimiento, con el que se debe buscar que el partido o los partidos coincidan con la estrategia del mismo y sirvan similares objetivos.

Un movimiento no apartidista, sino autónomo e independiente de los partidos políticos: que las propias decisiones de los trabajadores sean llevadas al seno de los partidos populares y a todas las organizaciones populares, y no que los trabajadores y sus organizaciones se conviertan en correa de transmisión de los partidos. En consecuencia desde ese punto de vista, clasista.

Un movimiento estructurado no para eliminar al resto de los sectores sociales, sino para incorporarlos en un Proyecto Nacional, en el que los trabajadores sean la columna vertebral, con un papel protagónico, expresión de la mayoría y en consecuencia democrático, que permita garantizar sus intereses y su propio proyecto histórico.

Un movimiento autogestionado económicamente a partir del propio esfuerzo, del aporte económico de sus miembros, contando con la inventiva de sus bases para generar recursos, y con la proyección de que los trabajadores puedan ser también dueños de los medios de producción y se desarrollen en una sociedad justa, siendo artífices de su propio destino; impulsando en los países la instalación de un sistema económico en el que las finanzas estén al servicio de la economía y ésta al servicio de los intereses nacionales y del pueblo en su conjunto.

Un movimiento que debe abordar y organizarse en el campo internacional, porque los problemas específicos no siempre surgen – y menos aún se resuelven – en cada lugar concreto, en la medida que la transnacionalización de la economía y de la producción, desarrollada en una estrategia empresarial de carácter mundial, adquieren cada vez más presencia e impacto en los problemas nacionales.

Un movimiento de trabajadores que debe organizarse en la región

latinoamericana – caribeña en el marco de la UNASUR – Unión de Naciones Suramericanas y de la CELAC – Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños, porque el destino de cada uno de nuestros países de la región, está íntimamente ligado al de los países vecinos. Para ello debemos desarrollar un proceso de unidad cultural, educativo e incluso idiomático que posibilite un mayor conocimiento de nuestros pueblos y vaya generando las condiciones favorables para que la unidad y la integración sea posible.

En consecuencia, a partir de estas definiciones se puede establecer el método o forma para lograr el fin propuesto o los objetivos concretos.

Aunque también hay un método para definir una estrategia, el método como tal hace comúnmente al desarrollo de la táctica o camino y acciones para llegar a un objetivo o lograr un fin determinado.

Metodología es, por lo tanto, **el conjunto de medios o formas de acción conducentes a lograr un objetivo determinado.**

Habiendo definido las ideas generales, trataremos ahora de abordar la práctica en el movimiento de los trabajadores; de cómo nos planteamos la organización, la acción y la formación metodológicamente. Para ello, necesitamos analizar los pasos anteriormente expuestos.

3.3 La metodología en la organización

Para generar una organización – agrupación, sindicato, federación, cooperativa, centro poblacional, etc – deberemos en primer término, y a partir de una persona o, preferentemente, de un **equipo** de personas, que serán los activistas, cuadros, o cuadros dirigentes (en la marcha se irá definiendo su rol, sea por capacidad, entrega o compromiso), definir nuestra ideología o línea política, tal como quedó anotado anteriormente, constituyendo un equipo de promoción.

3.3.1 Equipo de promoción

El equipo de promoción es aquel que, asumiendo una ideología, define una política. Es la semilla fecunda de toda organización, y el

punto de partida. Sus miembros, a la vez, deben definir una estrategia, que aunque no sea acabada sino embrionaria, mostrará los objetivos hacia los que marchamos y nos permitirá tener una propuesta para quienes hemos elegido captar y lograr que sean nuestros compañeros, los que vendrán a ampliar este equipo, haciéndonos crecer en cantidad y mejorando la calidad de nuestra acción.

3.3.2 Estrategia y táctica

La estrategia, en consecuencia, es el conjunto de medidas y acciones a mediano y largo plazo que, como producto de la toma de posición ideológica y de la definición política, consideramos que son necesarias realizar para alcanzar los objetivos o metas propuestas. Para ello, definimos luego la forma o tácticas a seguir: los argumentos, los caminos, los objetivos menores, etc (militarmente hablando, la estrategia es la guerra y la táctica la batalla).

3.3.3 La difusión de las ideas

El equipo de promoción asumirá como una de sus tareas primeras la de convertirse en "predicadores", para llevar su proyecto y su verdad a todas partes, y/o a los lugares que hayamos elegido.

Respecto a esto debemos emplear dos ideas, que pueden ser complementarias, y que se aplicarán según las condiciones imperantes en cada lugar y según los objetivos que persigamos. Una, es la de tener una presencia y una voz pública sistemática por medio de prensa, diarios, radios, etc, o incluso por un periódico propio. La otra, es la de hacer una propaganda selectiva, silenciosa o restringida a los lugares u objetivos concretos.

Generalmente estas alternativas, que pueden usarse simultáneamente, están condicionadas por la realidad concreta de cada país, y por los medios y el poder de que dispongamos, así como por el interés de las noticias o ideas que difundamos.

La necesidad de la difusión de las ideas en su conjunto, si bien es algo de vital importancia, no implica una acción discursiva permanente. No hay que perder de vista el nivel, el objetivo, la oportunidad. Los trabajadores, que generalmente son muy concretos en sus inquietudes

y necesidades, prefieren la mayoría de las veces escuchar y participar de acciones que hagan a sus intereses específicos.

Es por ello que es clave definir la estrategia y la política, para saber a dónde vamos y qué queremos; y no es menos importante definir la táctica y el método de acción para cada lugar y situación específica definiendo cómo lo haremos.

En consecuencia, el planteo y la argumentación debe ser el planteo justo de las necesidades y los objetivos concretos, para avanzar, para ganar pequeñas batallas, para ajustar y cotejar nuestros planteos con la realidad, y así poder ligar la lucha reivindicativa y de todos los días, con las luchas del conjunto, con las ideas políticas rectoras y con una concepción política integral de los trabajadores en su lucha por la liberación nacional.

3.3.4 La política de crecimiento

Uno de los objetivos básicos de todo equipo de promoción, es el de crecer. Crecer significa adoctrinar, y adoctrinar significa organizar.

Para ello, debemos crear conciencia. La conciencia se genera de la práctica, de la acción concreta, y del análisis de la realidad concreta. Un trabajador que analice la realidad de injusticia en la que se desenvuelve y vive, un trabajador que comprenda lo injusto del sistema capitalista vigente, de la desigual distribución de la riqueza, de un sistema de promoción individualista y competitivo, de un sistema deshumanizado, habrá ganado en conciencia.

Un trabajador que participe de una lucha concreta en pos de sus reivindicaciones, de las de sus compañeros o de la búsqueda de justicia para él o los demás, habrá ganado en conciencia.

El trabajo político del Equipo de Promoción deberá ir logrando un contacto en cada lugar posible: fábrica, sindicato, población, cooperativa, colegio, universidad, etc, o incluso, mejor aún, que lo determine previamente, de acuerdo al o a los objetivos o prioridades que establezca o a la importancia estratégica del sector que elija. Para crecer, entonces, deberá ganar y fijar en cada lugar, a un equipo promotor, o – mejor – a una comisión directiva. El objetivo no es quedarnos con uno, sino ganar al conjunto de la base y del pueblo.

Pero, para empezar, debe ser por lo menos uno, y a ese uno darle la capacitación necesaria, formarlo, para que, si tiene condiciones naturales, se convierta en un cuadro.

3.3.5 El funcionamiento orgánico

Este equipo debe tener reuniones periódicas – semanales o quincenales – para:

1. Analizar:
 - la realidad nacional;
 - el contexto general del movimiento obrero;
 - los impactos de la realidad exterior del resto del mundo sobre nosotros;
 - nuestro propio movimiento;
 - nuestro grupo de trabajo.
2. Distribuir las tareas que haya que ejecutar y rendir cuentas de las tareas que se hayan encomendado en la reunión anterior;
3. Elaborar nuevos planes o ajustar el vigente;
4. Definir los objetivos políticos y reivindicativos perseguidos;
5. Estructurar la política de formación;
6. Tratar los problemas financieros y la forma de resolverlos;
7. Definir los problemas de prensa y difusión (de nuestra prensa) para llegar a más cantidad de compañeros;
8. Estructurar las políticas de crecimiento (cada compañero tiene que captar, por ejemplo, a dos compañeros más, para ir estructurando una red de simpatizantes, activistas, militantes y cuadros);
9. Analizar los problemas concretos que se nos presentan en cada frente de trabajo y toda otra cuestión que interese a los objetivos políticos y estratégicos que perseguimos

3.3.6 La política de masas

Lo anteriormente expuesto se incorpora en la política de organización de **cuadros** que es imprescindible ejecutar, pero que no nos

debe hacer olvidar **la política de masas**, que es fundamentalmente hacia donde se orienta nuestro trabajo.

La organización de masas y de cuadros es uno de los objetivos estratégicos. No se puede hacer una política popular sin pueblo, como no se puede conformar un sindicato sin trabajadores, o una central sin organizaciones sindicales.

“Nuestra organización, tiene que tender a convertirse en organización de organizaciones, de masas y cuadros.”

“Es decir, que la afiliación o adhesión individual de las personas es a la organización de primer grado (sindicato, cooperativa, ateneo). A las organizaciones centrales, federadas o confederadas se afilian organizaciones de masas, y al interior de ellas, hay que organizar la **organización de cuadros.**”

3.3.7 Dónde organizar

Se organiza y se debe organizar en cada lugar en que laboren o vivan los trabajadores, como son:

- La fábrica;
- El centro de producción;
- La actividad económica;
- Los colegios;
- La universidad;
- El barrio;
- La población;
- etc.

3.3.8 Qué organizar

Aquí podemos ver la concepción amplia del movimiento de los trabajadores, pues no se refiere a una especificidad del mismo, como puede ser el sindicato, sino que, a partir de todos los orígenes de clase trabajadora, asume sus diversas manifestaciones orgánicas incorporándolas en una coherencia conceptual (teórica), estratégica (de objetivos) y de acción:

- La agrupación;
- El sindicato;

- La federación;
- La asociación;
- La cooperativa;
- El núcleo o el comité;
- La célula;
- La sociedad de fomento;
- El club;
- etc.

3.3.9 Cómo organizar

Aquí debemos retomar lo ya planteado sobre el Equipo de Promoción. Desde ahí nos orientaremos con la propia iniciativa, basados en el análisis de la realidad concreta, y en función del objetivo social (núcleo o lugar) previamente elegido, utilizando el método, argumento o forma más adecuados.

Debemos tener presente que la organización siempre surge en función de la necesidad concreta. Los trabajadores en general, necesitamos estar organizados (necesidad política), pero las organizaciones específicas (sindicatos, asociaciones, etc) responden a necesidades reivindicativas (económicas, de condiciones de trabajo, de justicia, etc).

Estableceremos, pues, contacto con una persona o grupo de personas. Le plantearémos las ideas generales (política y estrategia), si es que corresponde, o haremos un trabajo de toma de conciencia, o lo convocaremos a una acción reivindicativa concreta.

Los objetivos serán dos: ayudar u orientar a resolver problemas concretos y, captar o ganar voluntades para nuestra lucha y nuestra organización.

Esta tarea suele ser larga y debe contar con una gran dosis de perseverancia y constancia hasta lograr el objetivo de persuasión que se persigue. Sobre todo, cuando se trata de núcleos organizados (equipos de personas, comisiones directivas, consejos o comités), ya que en todos hay “alas”, matices o tendencias que luego, en sus análisis y comentarios internos, producen la confrontación de ideas, y siempre hay los menos permeables, dudosos, desconfiados, críticos u opositores.

A los nuevos compañeros contactados se los debe alimentar de información, que les permita tener o contar con todos los elementos necesarios para un adecuado análisis y una correcta ubicación y tratamiento de los problemas políticos y de acción reivindicativa.

Se llegará a través de ello a un proceso de formación, para capacitar a los compañeros y consolidarlos en nuestros planteos ideológicos, políticos y estratégicos, y así culminar en un proceso organizativo.

Decíamos que “adoctrinar es organizar”, y ésta es una misión y un objetivo irrenunciables. En torno a cada compañero que ganamos, deberá surgir una célula, un núcleo, un grupo, etc. Para conformar una organización (sindicato, agrupación, asociación, etc) en donde no la haya, o para participar organizadamente donde exista, hasta lograr, dentro de la concepción de “organización y política de masas” la participación plena y orgánica de todos los trabajadores de ese centro o lugar, en la estructura que nos hemos propuesto.

Desde ahí, se repetirán luego todos los pasos propuestos, adaptados a su nivel y necesidades. Por ejemplo, si tenemos un periódico de la organización central, el núcleo de base no necesitará editar otro, sino que deberá distribuir el existente. Pero sí puede ser necesario que edite un boletín u hoja volante de su base, con los problemas específicos que lo afectan o las propuestas concretas (políticas y reivindicativas) que necesite o las que considere necesario hacer llegar.

En estas tareas van surgiendo o vamos detectando a los mejores elementos, los más capaces y predispuestos, que se irán constituyendo en los posibles cuadros de la organización, y de los cuales, algunos pasarán luego a niveles superiores, ya sea al Equipo Central o conducción central, o a tareas específicas en los departamentos de Organización, Prensa, Formación, etc.

El surgimiento y la formación de cuadros nos permitirá ir estructurando una red de cuadros, fijando compañeros en distintos frentes de trabajo y en todos lados. El surgimiento o la incorporación de organizaciones, grupos, células, etc, irá conformando la estructura piramidal, desde la base a la cúpula, que expresará nuestro sentido orgánico, democrático, y los diferentes niveles de representación.

El mantenimiento y mejoramiento permanente de un sistema orgánico, dinámico y perfectible, es lo que permite consolidar la organización, mejorarla y crecer.

3.4 La metodología en la formación

Esta es una tarea permanente de la organización para lograr el mejoramiento de la calidad de sus dirigentes, para abordar las cada vez más complejas tareas que se les irán presentando, y que sólo será posible resolver con éxito en la medida que sus cuadros y dirigentes tengan una capacidad en consecuencia. La consolidación y la estructura también se logran con la formación y la acción constante que deben desarrollarse, especie de permanentes batallas o combates que cualquier organización debe afrontar, y que serán más o menos exitosas en la medida de la calidad de sus cuadros y dirigentes. “Las organizaciones valen no sólo por su número, sino, básicamente, por la calidad de sus cuadros de conducción y de encuadramiento”.

3.4.1 La formación: tarea permanentemente y a diferentes niveles

Empieza con el primer contacto realizado con un compañero o grupo de compañeros. Siendo esta tarea eminentemente política, no deja de tener una particularidad formativa, en la medida que pretendemos persuadir o captar transmitiendo a estas personas nuestros criterios y fundamentos.

Una vez que hayamos logrado acuerdos con los nuevos compañeros, deberemos fijar reuniones o eventos que tengan como finalidad la formación. Es conveniente empezar con jornadas de trabajo de medio día, un día o un fin de semana, según el caso concreto y las posibilidades existentes. Estas pueden efectuarse en el lugar de trabajo (no siempre posible), en el lugar de vivienda de alguno de los compañeros, en el sindicato, en el centro de capacitación, o en algún lugar que reúna las condiciones necesarias para el tipo de trabajo que queremos desarrollar.

Nosotros tendremos la necesidad de abordar con los compañeros las líneas fundamentales de nuestro planteo, pero no debemos olvidar que la formación y la capacitación – al igual que

la organización – son el producto de las necesidades concretas. En tal virtud, los temas a tratar deben estar íntimamente ligados a la realidad específica, y a las necesidades sentidas por los participantes, y recién desde ahí, de lo particular, iremos a lo general.

El método pedagógico empleado no podrá ser otro que el método participativo: “Enseñar-Aprendiendo y Aprender-Enseñando”, en el que no habrá un profesor, sino un animador o coordinador.

Nos sentaremos en rueda, evitaremos todo lo que interfiera o impida la comunicación (objetos, vestimentas, actitudes, etc) e impulsaremos a que los participantes sean actores y no meros espectadores.

De las jornadas, que haremos tantas como sean necesarias, pasaremos a eventos de otro tipo, hasta llegar a los seminarios de larga duración. Debemos estar en claro que la formación es una tarea permanente y que el ser humano no termina nunca de aprender. En este aspecto tendremos vastos temas de especialización, pero lo que no debemos perder de vista, es el análisis permanente de la realidad. De la realidad concreta de cada lugar de trabajo, y de la realidad política, económica y social general. Esto nos permitirá no desubicarnos, así como rectificar el camino cuando sea necesario, y adecuar nuestros instrumentos (organización, etc), métodos y políticas para poder arribar a los objetivos estratégicos previstos.

Otro aspecto a tener en cuenta es el de que la necesidad o la decisión de autoformarnos y la de ayudar a la formación de los trabajadores no puede ser, de ninguna manera, el que nos dediquemos a ilustrarnos o ilustrar, ni a realizar eventos porque sentimos la obligación de hacerlo, sino que debe apuntar a objetivos políticos preestablecidos, teniendo presente, además, que los saldos de la formación deben reflejarse en el desarrollo cuantitativo y cualitativo de la organización.

3.5 La metodología en la acción

No se puede concebir a un movimiento sin acción. Toda organización, de cualquier tipo que fuere, tiene que tener su acción, su trabajo y su forma de operar. Una organización que no acciona, se burocratiza, se descompone o desaparece.

3.5.1 La acción surge en función de los objetivos concretos que nos proponemos

Será de carácter **interno**, referida a los trabajos que debemos realizar con la finalidad de consolidar y desarrollar la organización, que tienden básicamente a la estructura funcional; o, de carácter **externo**, cuando desde nuestra organización actuamos hacia afuera. Hacia el campo o terreno en el que operamos en concreto (una fábrica, un barrio, un sector social), o hacia lo general (el país, sus fuerzas políticas y sociales, el gobierno, etc).

La acción se estructura en razón de la respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué queremos? (Definir claramente el o los objetivos que perseguimos. En caso de haber más de uno, siempre tendremos uno prioritario);
- ¿Cómo lo lograremos? (Qué haremos para conseguir lo que nos proponemos);
- ¿Con qué medios contamos? (Cuáles son los recursos materiales y humanos con que contamos para emprender la acción definida o cómo lograremos los medios necesarios);
- ¿Dónde lo haremos? (Cuál es el teatro o terreno concreto en donde debemos operar. Qué ventajas y problemas ofrece el lugar concreto de nuestra acción);
- ¿Cuándo lo haremos? (Cuál es el momento elegido, y el tiempo de duración);
- ¿Cuáles son las fuerzas o factores que se oponen a nuestro objetivo?. Deberemos tener muy presente este aspecto y conocer, cuáles son los factores o fuerzas que se oponen a que logremos lo que queremos o necesitamos.

3.5.2 Planificar la acción

Es fundamental – vale la pena insistir en ello – el análisis permanente de la realidad en que nos desarrollamos, y que reclama la atención constante de los dirigentes para **elaborar** sistemáticamente las ideas y políticas que debemos aplicar.

Esta elaboración nos facilitará la **planificación** de las acciones que deberemos ejecutar en cada una de las secretarías de la organización y en cada frente específico de trabajo. Concretamente: qué haremos en prensa, en finanzas, en organización, en representación, etc.

Los mismos pasos son válidos en la acción externa, pues ella nos exigirá previamente el análisis de la situación concreta, la elaboración o definición de qué queremos, y la planificación en consecuencia para resolver cómo lo lograremos.

3.6 Un ejemplo concreto: desarrollo de la acción

Trataremos de exponer un ejemplo concreto. Supongamos que en un establecimiento empresario sufrimos la **falta de pago**, o atraso en el pago de nuestros sueldos o salarios.

3.6.1 Análisis de la realidad

Es importante en este punto hacer notar que la situación será diferente si en el establecimiento existe o no sindicato, si es un sindicato de empresa o es parte de un sindicato sectorial – o de rama – o nacional y si dicho sindicato está o no afiliado a una federación, pues nuestro reclamo tendrá más peso, y en consecuencia, más posibilidad de éxito, en la medida en que estemos organizados y que nuestra organización tenga más poder.

Todas estas cuestiones competen al análisis de la realidad, que no se refiere solamente a la realidad concreta que nos toca vivir en nuestro lugar de trabajo, sino también a las condiciones organizativas que tenemos, su nivel de desarrollo, y la relación o

el marco referencial que tengamos en el conjunto del movimiento de los trabajadores.

– *¿Qué queremos?*

En el caso del ejemplo tomado, lo que queremos está claramente expresado: el objetivo específico que perseguimos, es que nos paguen nuestros salarios.

– *¿Cómo lo lograremos?*

Aquí la experiencia nos demuestra que casi siempre hay más de un camino. Debemos ir transitando cada uno de ellos de manera progresiva empezando por las medidas más suaves y persuasivas hasta llegar a las más duras que las circunstancias aconsejen.

Es importante señalar, en este sentido, que generalmente los militantes “ultras”, contando con el apoyo de los más inexpertos o “infantiles”, pretenden casi siempre empezar al revés: por las medidas más duras y radicales, lo que equivale a “quemar todos nuestros cartuchos” de entrada. Si así procedemos, es fácil prever que nos quedaremos sin reservas a muy corto plazo, casi siempre con un alto costo social, habiendo perdido de vista el objetivo principal. Nuestro objetivo no es el de hacer de “revoltosos” o crear el caos, sino el de solucionar el problema concreto: lograr que nos paguen nuestro salario. Con ello, habremos ganado una batalla política, cual es la de crecer en el poder organizado de los trabajadores, y fortalecer el movimiento en su conjunto.

Otro aspecto del análisis de la realidad, es conocer concretamente en qué clase de empresa laboramos, y cuál es su situación real. Es necesario saber cuál es su situación económica y financiera. Si sus negocios son favorables o no.

Y no debemos descuidar el análisis de la situación política, económica y social que atravesamos. Cuál es la situación nacional que se vive. Estos antecedentes nos permitirán luego establecer una estrategia.

3.6.2 El petitorio

En consecuencia de lo anterior tomaremos la inquietud de los compañeros y, con su opinión y mandato, haremos en primer término un reclamo a la dirección de la empresa, solicitando de buena forma pero muy firmemente que se nos pague lo que se nos adeuda.

La respuesta de la empresa casi siempre será la misma: que no nos paga, no porque no quiere, sino “porque no tiene”, que “los negocios andan mal”, que “el Estado les debe”, que “el Banco no financia”, etc.

Si es una empresa pequeña, es probable que alguna argumentación sea verídica; si es una empresa grande, es casi seguro que la argumentación será engañosa, y si es una transnacional, seguro que responderá a la estrategia internacional de la empresa.

Si el movimiento de los trabajadores se ha desarrollado en nuestra empresa, será más fácil contar con la información necesaria y fidedigna para encauzar nuestra línea, pues podremos contar en nuestras filas con los empleados administrativos y los técnicos que controlan parte importante de la información, lo que permitirá que nuestros argumentos sean más sólidos.

Si nuestra organización de base es parte de un sindicato o federación, tendremos que llevar a ese nivel nuestra queja o denuncia, para recibir opiniones o asesoramiento, y para contar con el apoyo debido y que se tomen las medidas correspondientes.

En algunos países se estila o la ley obliga a recurrir con el reclamo al Ministerio de Trabajo o presentar un Pliego de Peticiones, que legalizará posteriormente las acciones o conflictos que pudiesen llevarse a cabo.

Siguiendo con el ejemplo, si la respuesta patronal es negativa, tendremos que definir medidas de confrontación que siempre deben de ser con una secuencia de “pequeño a grande”, definiendo diferentes posibles actitudes de lucha a seguir:

Entre ellas, regidas generalmente por las posibilidades, estilos de trabajo, etc, se cuentan las de:

- Retiro de colaboración;
- Corte o suspensión del trabajo de horas extraordinarias;

- Trabajo a reglamento (donde lo hubiere);
- Trabajo a desgano.

Y todo aquello que el sistema de trabajo posibilite, hasta llegar al conflicto abierto o la paralización de las actividades. En este caso la huelga, cuando es necesario declararla, será – como dijimos –, “de poco a mucho”.

3.6.3 Los medios a utilizar

Aquí deberemos analizar muy concretamente nuestros recursos, tanto humanos como materiales, y la política que nos daremos sobre ellos.

Saber cuántos trabajadores somos: si todos están afectados por la misma situación; si todos son afiliados al sindicato, y en caso contrario, cuántos son los afiliados; si los empleados participan con los obreros; si la patronal tiene, por alguna razón, a algún trabajador incondicional que pueda servir a esos intereses. Debemos saber que en las grandes empresas – sobre todo las conflictivas, o de producción estratégica – los servicios de seguridad, o empresas de seguridad especializadas, suelen tener entre el personal agentes infiltrados.

3.6.3.1 La persuasión

La primer tarea que deberemos realizar es la de consolidar nuestro frente interno. Hacer una tarea de agitación y propaganda, para cohesionar nuestra fuerza y persuadir a la mayoría de la necesidad de tomar medidas que solucionen nuestro problema.

Si hay tendencias internas que no comparten nuestra línea política o ideológica, deberemos tratar de tomar acuerdos con ellas en función de los objetivos comunes, para llevar una lucha unitaria, persiguiendo al mismo tiempo el objetivo de ser la conducción del conjunto, y que los compañeros trabajadores de la base vean en nosotros la alternativa valedera. Sumar, si es posible, a todos los sectores internos (empleados y técnicos) y neutralizar a quienes no podamos sumar, con el objeto de intentar que no “jueguen” en nuestra contra.

Es sumamente importante, ante la perspectiva de un conflicto, mostrar un frente absolutamente sólido, unido y solidario.

3.6.3.2 Los rumores

Si hay elementos patronales deberemos aislarlos y evitar que se enteren de cosas concretas que puedan perjudicarnos si llegan antes de tiempo a conocimiento de los empresarios. En cambio, trataremos de utilizar a estos elementos para enviar mensajes y noticias que nos interesa que lleguen al adversario en conflicto. Esto es parte de la “guerra de rumores” o “guerra psicológica” que se entabla entre los sectores en pugna. Ellos – la patronal – por su parte, intentarán por este mismo medio, intimidarnos y dividirnos.

3.6.3.3 La prensa

Publicaremos las noticias según la interpretación e intereses de los trabajadores tratando de sensibilizar a la opinión pública, al gobierno, la Iglesia u otros factores de poder o de opinión que puedan ayudarnos en nuestros objetivos y cuidando de no desubicarnos políticamente ante esa opinión pública.

Otro nivel de la prensa son los órganos militantes. Si lo tenemos, en nuestro propio periódico, si no, en nuestros similares fraternos, deberemos publicitar el conflicto, sus causas y consecuencias.

Deberemos también editar hojas volantes para que todos nuestros compañeros estén permanentemente informados. Sus textos y lenguaje deberá ser acorde a quienes vaya dirigido.

Algunos incluso, llegan a editar comunicados apócrifos con la firma de “agrupaciones fantasmas”, o sin firma, cuando quieren hacer llegar alguna noticia especial que no corresponda que vaya con sus firmas.

3.6.3.4 Los medios económicos

Un aspecto básico a tener en cuenta es tener claro de qué medios económicos disponemos y de cuál es la situación económica por la que atraviesan nuestros compañeros. En caso de no disponer de medios, prever cómo conseguiremos los recursos necesarios o qué situaciones deberemos afrontar para que, si el conflicto va a mayores, no nos quiebren por hambre, o que nuestras elementales tareas puedan realmente financiarse.

Como ejemplo diremos: ¿Cómo pagaremos las publicaciones o los volantes que imprimamos o de dónde los vamos a sacar?

3.6.4 ¿Dónde lo haremos?

Esto se refiere al lugar concreto (en el ejemplo, el lugar donde laboramos) en que se realizará nuestra lucha y que debemos analizar para saber cuáles son las medidas que en relación a él debemos tomar desde el punto de vista organizativo.

3.6.5 ¿Cuándo lo haremos?

Elegir el momento de la acción es de vital importancia. Si nos proponemos hacer una acción para reclamar pagos de salarios en el momento que la empresa no tiene trabajo lograremos solamente beneficiar a la patronal. En cambio, si lo hacemos en momentos de urgencia de la empresa porque ésta tenga que entregar la producción, es probable que con una leve presión logremos el objetivo que perseguimos. Cada lugar de trabajo ofrecerá sus propias particularidades en este aspecto por el tipo de producción de que se trate. Lo concreto es que hay que buscar y esperar el momento más oportuno para plantear el reclamo, pues no todos los momentos son iguales.

3.6.6 ¿Cuáles son las fuerzas o factores que se oponen a nuestro objetivo?

El análisis de la realidad nos obligará también a estudiar concienzudamente qué fuerzas o factores se oponen al logro del objetivo que nos proponamos. Cuál es la fuerza real de la empresa; cuáles son sus relaciones con la Cámara patronal y con el Gobierno; cuál es la política de éste; cómo estamos ubicados ante la legislación laboral vigente; cuál es la influencia que tiene o que puede tener la patronal en el campo de los trabajadores; cuál es la actitud de cada uno de los gerentes o dirigentes empresarios (el

jefe de personal, el gerente de producción, el administrador, etc) y todos los factores que existan en cada lugar concreto.

En la medida que más conozcamos al adversario con el que nos enfrentamos y que mejor calibremos nuestra propia fuerza, más posibilidades de éxito tendremos en cada acción, en cada confrontación y en cada objetivo que nos propongamos conseguir.

3.7 Otros aspectos que hacen a la metodología

Antes de concluir este capítulo, nos parece importante abundar sobre un par de aspectos que hacen a la organización y son valiosos para tener en cuenta.

3.7.1 Prensa y propaganda

Es obvia la importancia que tienen la prensa y la propaganda en el desarrollo organizativo y político de los trabajadores. Pero debemos puntualizar las dos posibles vías a utilizar en este campo:

a) Una se refiere a los medios masivos de comunicación, sean estatales o privados, a los que debemos llegar con nuestros remitidos de prensa, que deben ser elaborados dentro de las técnicas de los profesionales de esta especialidad, contando en forma prioritaria con lo significativo y oportuno de la noticia. También se puede publicar noticias pagas, pero esto tiene el inconveniente de que son muy caras, y muchas organizaciones no están en condiciones de hacerlo.

Lo más trascendente en esta cuestión será la tarea de relación que seamos capaces de realizar con los periodistas, y promover la incorporación de este importante gremio al conjunto organizado del movimiento de los trabajadores.

b) La otra línea de trabajo se refiere a que tenemos la obligación de abordar nuestras propias tareas en el campo de la

prensa y la propaganda, para lo cual los compañeros responsables de ello tendrán que capacitarse en consecuencia.

Uno de los objetivos, en este campo, es editar nuestro propio periódico, que:

- Difunda las ideas políticas de nuestra organización;
- Las condiciones específicas de vida y de trabajo de nuestros compañeros;
- Las luchas reivindicativas;
- Notas que ilustren sobre los derechos que les asisten a los trabajadores;
- Que los capacite en el conocimiento de la legislación laboral y la forma de usarla a nuestro favor;
- Aspectos que profundicen los valores culturales y la formación;
- Información sobre las cuestiones sociales de los afiliados.

Pero la propaganda militante va mucho más lejos y debe utilizar el esfuerzo, la dedicación y la inventiva de los trabajadores. Creando una red que logre comunicarse ágil y velozmente de hombre a hombre. Publicar y distribuir hojas volantes que vayan orientando sobre toda nuestra acción y perspectiva; levantar y difundir nuestras consignas con pintadas, pegatinas, etc; como también, elaborar y editar nuestros planteos teóricos y posiciones políticas.

Hoy los medios alternativos de comunicación y las redes sociales, son un instrumento absolutamente necesario de incorporar en nuestro trabajo.

La tarea de prensa y propaganda tiene comúnmente el peligro de caer en la mera “agitación”, la que también es necesario hacer; pero que no se puede confundir con la tarea permanente y más profunda de la propaganda. La agitación tiene sus momentos y temas específicos y si confundimos una cosa con la otra podemos caer en la superficialidad y en el inmediatismo.

En este aspecto podríamos definir que “agitación es, pocas ideas para muchas personas y, propaganda es, muchas ideas para pocas (o menos) personas”. La agitación debe ser impactante y movilizadora,

enfátizando lo cuantitativo y; la propaganda debe ser más reflexiva, profunda y conceptuosa tratando de atender lo cualitativo.

3.7.2 Finanzas

Como último punto en este tema, queremos referirnos a las finanzas. Tema clave para desarrollar una organización y crecer en poder. No habrá poder de los trabajadores sin poder económico.

Es conveniente insistir que los medios económicos son eso: un medio y no un fin en sí mismo. Son un instrumento para desarrollar nuestra tarea pero, en caso de no contar con ellos, tenemos la obligación militante de realizar de igual manera nuestro trabajo, con la responsabilidad de generar los recursos necesarios.

¿De dónde surgen estos recursos?

3.7.2.1 Cotización

En este aspecto y para lograr el autofinanciamiento, deberemos partir del propio esfuerzo. La cotización debe ser obligatoria para cada uno de los trabajadores organizados. Lograremos tener una calidad de miembros o socios con toda plenitud en la medida que seamos al mismo tiempo cotizantes de nuestra organización. Si no, quedaremos en la calidad de simpatizantes o adherentes.

La mejor forma – y la más justa – es la de que la cuota se fije en base a un porcentaje sobre lo que gane el afiliado (remuneración o entrada) en un tiempo determinado según la modalidad del trabajo (quincena, mes o incluso año para los trabajadores agrícolas). Generalmente esta cuota es de alrededor del 1% sobre los ingresos.

En el caso de los organizados sin sindicatos o en organizaciones para-sindicales (agrupaciones), la cuota deberá ser estipulada por sus miembros. Queda en claro entonces que los recursos que generemos con el propio aporte será más importante en la medida que seamos más los afiliados. Aquí podemos ver claramente que el sindicato por empresa sufrirá permanentemente la carencia de medios. Los sindicatos nacionales y las federaciones profesionales son las que podrán avanzar más en este terreno.

3.7.2.2 Subsidios

Una forma de solucionar los problemas económicos para algunas organizaciones es la del subsidio. Esta alternativa, que puede ser utilizada, tiene el problema de la dependencia y los condicionamientos que crean los subsidios. En estos casos, hay que ejercer sólidamente la soberanía interna y la autonomía de clase para que los trabajadores no sean presos de manipulaciones y designios extraños. Por esta razón, la centralización de estos recursos en algún organismo específico es conveniente para evitar introducciones extrañas que – por buena voluntad que tengan – pueden hacer caer a las organizaciones en la competencia y en la división.

Tengamos en cuenta en este aspecto que “nadie se hace rico pidiendo prestado, sino trabajando”.

3.7.2.3 Otros modos de recolección de fondos

Todo medio lícito de recaudar fondos es válido para generar recursos o fortalecernos en este campo.

Organizar rifas o actos culturales o sociales rentables puede ser una forma. El cuidado que deberemos tener es el de no confundir los objetivos. Si organizamos una tarea económica debe arrojar ese resultado y no otro. Si mezclamos las tareas políticas o las confundimos con las financieras puede ser de resultado negativo. Si juntamos un grupo de gente en la tarea de aporte económico no es para echarles un discurso agitativo.

Los grupos militantes utilizan también otras vías, como pueden ser la colecta, la recolección de trastos que luego son comercializados, etc. En esto, la inventiva de los compañeros juega un gran papel y deberemos convocar a un grupo de compañeros, mujeres y jóvenes que estén predispuestos a realizar este tipo de trabajo y a no dudar que, si hay inventiva y dedicación, se lograrán buenos frutos.

3.7.2.4 Servicios rentables

Las organizaciones de trabajadores podrán establecer servicios rentables, en la medida que solucionen problemas a los trabajadores, sean autofinanciados o produzcan un beneficio que nos permita financiar otras actividades y servicios no rentables. Nos referimos a servicios jurídicos, de salud, de asesoramiento, etc.

3.7.2.5 Empresas rentables

Por último no dejaremos de lado la perspectiva de que los trabajadores organizados concibamos y montemos empresas rentables que vayan, desde las formas cooperativas, a las formas clásicas de producción y comercialización. No nos extenderemos en detalles al respecto porque no es la finalidad de este trabajo, pero no queremos dejar de señalar los peligros que entraña, especialmente el de que el régimen capitalista, que decimos combatir, nos termine absorbiendo. Para evitar ello, deberemos tomar los recaudos organizativos y el control y la vigilancia política permanente que garanticen que los objetivos propuestos se cumplan.

3.8 Reflexiones finales

Insistimos sobre lo señalado al principio de este capítulo, en el sentido de que un método no es un recetario ni sirve como una verdad revelada. Es simplemente una guía para la acción que deberá ser revisada y adecuada a cada realidad concreta. Nosotros, humildemente, hemos tratado de dar un aporte más, que hacemos llegar a todos los compañeros dedicados a las tareas de formación y organización en el movimiento de los trabajadores, particularmente en el campo sindical, con la pretensión de que sirva en las tareas cotidianas.

Somos conscientes de sus limitaciones, pero no ha sido la intención el elaborar un trabajo de alta factura teórica, sino el de realizar un aporte militante surgido de la práctica y al servicio de los compañeros de la base.

Si lo logramos, nos daremos por satisfechos al haber prestado un servicio más a nuestros compañeros de clase.

4. LA ESTRATEGIA PATRONAL Y LA SINDICACIÓN EN AMÉRICA LATINA¹



En una realidad tan vasta como la de América Latina hay una pluralidad de situaciones en las que podemos constatar las siguientes características:

- Hay **una generalizada tendencia evasora de las cargas impositivas** (los que más tienen tratan de no pagar o de hacerlo mínimamente);
- Los empresarios **tienden a servirse del Estado para sus negocios**, las ganancias (con amplio margen) y el financiamiento. Para ello comúnmente desarrollan la estrategia de insertarse o influir en el poder político de turno.

Ante el proceso de ajuste económico, la política privatizadora y la globalización de la economía – mundo que impone la competitividad de los mercados, los dueños del capital intentan que los costos sean asumidos por el Estado o que caigan sobre los hombros de los trabajadores.

Para ello **tratan de que se imponga en su beneficio la llamada “flexibilización laboral”**, a partir de las legislaciones que favorecen a los sectores patronales, eliminando la estabilidad laboral y las conquistas sociales, imponiendo la polivalencia funcional, los horarios anuales, un régimen de negociación descentralizado y autónomo, y oponiéndose tenazmente al derecho de información de los trabajadores sobre la situación económica financiera y contable de la empresa.

Para lograr esto presionan a los gobiernos amenazando con retirar sus aportes e inversiones económicas y a los trabajadores amenazándolos con el desempleo que, en realidad, crece por

el modelo económico impuesto y por el impacto de tecnologías intensivas en capital, expulsoras de mano de obra.

El sindicalismo, por su parte, está en retroceso y sufre un grave deterioro, sospechado de corrupción, producto de algunos casos concretos al respecto y de una hábil propaganda que busca quebrar al movimiento sindical, eliminándolo como interlocutor válido y con poder para lograr sus objetivos.

El creciente desempleo y la precarización del trabajo ha debilitado al sindicato haciéndole perder en gran medida la efectividad de la huelga como medida de presión e instrumento de lucha. La movilización de los trabajadores y la búsqueda del apoyo de la población no alcanza para modificar aquello, porque saca al conflicto de su ámbito específico para generalizarlo en la sociedad con los consiguientes costos y molestias para usuarios, consumidores y vecinos.

El sistema productivo hasta hoy imperante está en proceso de una veloz y profunda modificación “post-fordista”, eliminándose las grandes factorías y organizándose al personal en equipos autosuficientes o en pequeñas y medianas empresas. Algunos sectores desaparecen, otros se reducen y reconvierten y también surgen algunos nuevos, pero es notable el crecimiento del trabajo informal y de los servicios.

El modelo sindical industrial, basado en organizaciones unitarias, de trabajadores por sectores o ramas de la economía, de orden o jurisdicción nacional, regional o distrital que tenía vigencia particularmente en el Cono Sur de América Latina (Argentina, Chile, Bolivia, Brasil y Uruguay) y parcialmente en otros países, está seriamente cuestionado, sobre todo en la perspectiva de la flexibilización laboral, que intenta priorizar el acuerdo o el contrato colectivo por empresas y aún por sectores de la empresa.

El modelo sindical por empresa del área andina (particularmente Ecuador y Perú y de manera mixta o múltiple en Colombia y Venezuela) y otros países, fue modificado en Chile a partir de la dictadura de Pinochet, imponiendo organizar el sindicato, desarrollar el conflicto y contratar colectivamente por sectores de la empresa, procurando una total atomización del movimiento laboral.

La pluralidad de la realidad latinoamericana no ha permitido imponer un modelo único, ya que hay patronales que siguen prefiriendo tener un interlocutor único, con quien tratar y acordar y que sea válido para el conjunto.

En el fondo, estas contradicciones serán solucionadas en la medida en que en América Latina y el mundo (ya que la globalización beneficia a unos más que a otros, pero condiciona a todos) se resuelva el problema del empleo como cuestión estratégica, en el marco de un equilibrio maduro de la democracia y una distribución más equitativa del PBI – Producto Bruto Interno, que permita eliminar la marginalidad social y la pobreza extrema, siendo el sindicato una de las organizaciones intermedias de la sociedad, imprescindibles para desarrollar un orden social más justo.

En marzo de 1995, se realizó en Copenhague, convocada por Naciones Unidas, una reunión sobre “Desarrollo Social”, en cuya agenda se impusieron tres temas centrales: la lucha contra la pobreza, la integración social y la creación de empleos. La contundencia de algunos datos justifica esta preocupación.

Según fuentes de Naciones Unidas, 750 millones de personas – el 30% de la “fuerza de trabajo mundial” – carecen de empleos productivos². La quinta parte de la población mundial padece hambre; la cuarta parte de la misma no tiene acceso al agua potable; una tercera parte vive en condiciones de extrema pobreza; la quinta parte de la población “más pobre” recibe el 1,4% del P.B.N., mientras que otra quinta parte “más rica” acapara el 84,7%³.

La íntima ligazón de esos tres temas es evidente, como asimismo que alcanzar un progreso sustentable en los dos primeros objetivos depende en gran medida de la capacidad de repensar y aplicar una nueva y audaz política de empleo como único camino serio para atacar las raíces de la marginación y exclusión social.

Esto no significa que las políticas sociales resulten prescindibles (redes de contención, compensatorias, fondos de desempleo, etc). La amplitud y la generalización de la crisis social harán tal vez necesarias durante un largo período de transición dichas políticas.

No obstante, lo cierto es que un excluido “asistido” no deja de ser un excluido.

El modelo dominante: la generalización de la utopía neoliberal del mercado integral como principio ordenador, es ilusorio y mistificador en la medida que su estrecho economicismo sólo atiende a un pequeño número de variables y equilibrios macro-económicos y a la eficiencia en la gestión micro-económica de la empresa (productividad y competitividad). En este esquema lo social deviene en mero adjetivo⁴.

La crisis social no es un fenómeno específico del Tercer Mundo (aunque allí se expresa dramáticamente). Alcanza también a los países industrializados donde la desocupación, la precarización del trabajo y la exclusión se tornan endémicas (en Europa se contabilizan 18 millones de desocupados y 40 millones de pobres).

La tendencia al incremento y globalización de la problemática pone en evidencia el grave riesgo que amenaza a la democracia social y económica (y, en consecuencia, política) y las fuertes tendencias a la fragmentación de las sociedades (“islas de riqueza”; sociedades a diferentes velocidades).

Que la problemática devenga planetaria no debe inducir a la aplicación de soluciones o modelos de validez universal. Las soluciones deben ser plurales buscando encarnarse en diferentes contextos históricos, institucionales, ecológicos, económicos y sociales específicos.

En suma, los hechos muestran que a pesar del desmantelamiento del Estado-Providencia y la crisis de los consensos keynesianos, hoy más que nunca el pleno empleo se impondrá como objetivo prioritario ardientemente buscado por los protagonistas sociales.

La búsqueda de nuevos consensos (contratos) – que incorporen las nuevas realidades y transformaciones verificadas – creemos que sólo podrá ser alcanzada a través del diálogo, el conocimiento objetivo de los hechos y la negociación colectiva. Las nuevas relaciones entre el capital y el trabajo, un nuevo sistema de relaciones laborales, no puede ni debe ser el fruto de la coacción o de la imposición unilateral.

4.1 Estrategias patronales y sindicales en América Latina

Si para la región, los 80 fueron la “década perdida”, es notorio que los 90 fueron signados por la apertura y la desregulación. La reestructuración tecnológica y organizativa de la producción, que aún continúa verificándose en América Latina, en lo substancial implicó en los hechos una drástica inversión de las relaciones entre capital y trabajo, decididamente favorable a los empresarios.

Aceleradamente cambió el clima y la cultura empresarial y primero en las grandes empresas y luego en el conjunto de la economía, se fueron imponiendo las nociones eje: productividad, competitividad y calidad.

En el capitalismo “maduro” esas nociones tienen como soporte real dos factores decisivos: una nueva manera de producir (la “producción flexible”) y la flexibilidad ocupacional. Este último factor presiona fuertemente hacia un nuevo modo de utilizar la fuerza de trabajo: mayor movilidad interna y externa de los trabajadores; remuneraciones desindexadas y flexibles; articulación del tiempo de trabajo; variada tipología de contratos laborales (parcial; temporario; en formación, etc).

4.2 Estrategias patronales: ¿Omnipotencia o nuevos consensos?

En este escenario, puede gruesamente identificarse dos estrategias patronales. La primera, “dura” o “anti-sindical”, intenta aprovechar la correlación de fuerzas para imaginar y promover un mundo del trabajo “sin sindicatos”. Los “teóricos” de esta concepción ven a los sindicatos como una institución keynesiana arcaica. En la práctica, promueven la desregulación completa del derecho laboral (conquistado tras duras luchas de los trabajadores) y presionan al Estado por una política de desmantelamiento del sistema de re-

laciones laborales edificada sobre la bilateralidad y la búsqueda de la equidad social. Desde esta perspectiva oportunista y cortoplacista, la libertad del trabajo se realiza “persona a persona” en un contrato entre empresario y trabajador y el sindicato es percibido como un “costo” institucional ajeno y perturbador del mercado. Esta estrategia predomina en la “nueva industrialización” y en las grandes empresas de servicios, multinacionales o nacionales (ingeniería, bancos, seguros, transporte, comunicaciones, etc).

La segunda estrategia patronal, “moderada” o “modernizadora”, que comienza a insinuarse, es más realista y pragmática. Si bien no acepta la participación sindical en todos los terrenos (información, control de la innovación tecnológica, gestión de la fuerza de trabajo), advierte e intuye que sin una estructura sindical que coordine y, en algún nivel, represente y articule los intereses colectivos aumentarían los riesgos de una conflictividad “salvaje” al interior de las empresas, se anarquizarían las relaciones salariales y el mercado de trabajo.

Desde esta perspectiva, ninguna política de recursos humanos, por ingeniosa que fuera, puede suplir una función específica de regulación. Esta estrategia de “modernización” del sistema de relaciones laborales propicia nuevos modelos de regulación, otros contratos laborales, más “flexibles” y participativos y promueve la negociación colectiva articulada, pero el lugar privilegiado de esa regulación es la empresa o el establecimiento productivo. Esta estrategia predomina en el sector manufacturero o allí donde el sindicalismo continúa fuertemente arraigado y representativo.

En síntesis, los “duros” pretenden desregular unilateralmente, no sólo las normas laborales mismas (generales o cotidianas), sino también el proceso consensual para establecer dichas normas. Los “moderados”, en cambio, prefieren relaciones bilaterales y aún colectivas en la determinación de las normas (empleo, salarios, tiempo de trabajo, etc) cotidianas, pero que las macro decisiones; inversiones, opciones tecnológicas, información, no constituyan materia de negociación.

4.3 Estrategias sindicales: ¿En busca del poder perdido?

Se ha dicho y reiterado que los rápidos y drásticos cambios en el escenario socioeconómico de la región han sorprendido y confundido al movimiento sindical y que se ha verificado objetivamente una fragmentación de sus intereses y un debilitamiento de su poder y protagonismo social.

Este debilitamiento sindical ha erosionado la credibilidad y eficacia de sus estrategias y métodos de acción, cuestionado su representatividad y favorecido un progresivo aislamiento de otras fuerzas y sectores sociales progresistas. Este cuadro de situación ha empujado a muchos sindicatos a proponer estrategias reactivas o meramente defensivas que resultan débiles y dispersas frente a un planteo patronal relativamente cohesionado.

Es claro, entonces, que una estrategia ofensiva deberá esencialmente generar un proceso de reconstrucción de su protagonismo social y su cohesión interna. En ese proceso habrá, desde luego, triunfos y derrotas, incertidumbre y vacilaciones, pero es imprescindible y urgente saber que dicha reconstrucción no será viable sin:

- Agendar los cambios socioeconómicos ocurridos y adaptarse, creativamente y desde su propia perspectiva política, a un dinamismo tecno-productivo inédito;
- Reconstruir su composición social y buscar representar un abanico cada vez más amplio y diversificado de demandas de los trabajadores (incluyendo desocupados, jubilados, excluidos, etc);
- Repensar y poner en marcha una estructura institucional y organizativa notoriamente diferente a la vigente (menos estática, rígida, burocratizada y centralizada);
- Ampliar y dinamizar los canales de participación y articulación (mundo de la cultura, académico, técnico, medios de comunicación masivos);
- Profundizar su capacidad de análisis, producción y manejo de información de calidad (cobertura, rapidez, aplicabilidad);

- Mejorar su comunicación con todos los sectores sociales (incluyendo al Estado) evitando toda forma de aislamiento social y político;
- Renovar profundamente los métodos y las formas de acción sindical;
- Identificar, comprender y orientar las recientes innovaciones tecnológicas y organizacionales.

Todos los elementos de análisis disponibles indican que, más allá de la retórica, la reconstrucción del protagonismo sindical en América Latina tendrá, en esta etapa, en el nivel de la empresa un terreno ineludible y estratégico para los sindicatos.

Si esta observación es correcta, las estrategias sindicales posibles en el terreno de los hechos – sin desconocer que la “batalla por las ideas” tiene decisiva importancia – puede plantearse y analizarse en cada situación particular (nacional, sectorial, regional) a partir de dos factores concretos, a saber:

- a) Qué tipo de materias pueden negociarse con los empresarios:
 - macro-regulaciones (política de inversiones, tecnológica, gestión laboral, salarial);
 - micro-regulaciones (administración de las reglas cotidianas, condiciones y medio ambiente de trabajo, normas disciplinarias, quejas y reclamos, etc).
- b) Etapa o momento en la que puede plantearse la negociación:
 - antes que las decisiones empresariales sean tomadas (ex ante);
 - después que las decisiones empresariales sean tomadas (ex post).

A pesar de lo esquemático del planteo, es evidente que las estrategias “fuertes” o deseables pasan por presionar a los empresarios para negociar macro y ex ante y que, en el otro polo, las “débiles” pasan por negociaciones micro y ex post. Sólo un adecuado análisis de las relaciones de fuerza, de la relativa presencia sindical en los establecimientos y de su grado de representatividad, pueden

fundamentar una estrategia que no lleve a los trabajadores a la frustración. La heterogeneidad social y productiva de América Latina exige e impone el análisis de cada situación particular.

Empíricamente puede observarse que en la etapa actual coexisten – en diferentes grados y medidas en cada espacio nacional, sectorial y regional – y compiten diversas formas de relaciones laborales:

- a) Negociaciones colectivas clásicas (que se establecen a diferentes niveles con organizaciones sindicales);
- b) Negociaciones “internas” (círculos de calidad, grupos semiautónomos y toda una panoplia de formas de involucramiento de los trabajadores promovidos por políticas de gestión de los “recursos humanos” sean de inspiración “toyotista” o americana);
- c) Negociaciones individuales (cada trabajador singularmente).

4.4 Comentarios finales

Hemos argumentado que el Sistema de Relaciones Laborales, y en particular la negociación colectiva, es una clave de cualquier modelo de crecimiento estable, dinámico y equitativo.

Dicho sistema deberá ser congruente con el modelo social que se imponga y tener una alta capacidad de adaptabilidad a nuevos escenarios socioeconómicos nacionales e internacionales.

El principio de bilateralidad efectiva tenderá a comprometer a los protagonistas en el diálogo, la participación, la iniciativa, la libertad responsable y eficacia en la regulación institucional del mundo del trabajo.

Un sistema de relaciones laborales maduro puede ser una herramienta muy útil para que el crecimiento (productividad y competitividad) se armonice con la equidad social.

Confrontado al cúmulo de transformaciones socio-económicas que desde hace una década se globalizan y aceleran, el movimiento sindical en América Latina pondrá en juego – en el corto camino – su propia identidad, la viabilidad de su desarrollo institucional y organizativo, su presencia eficaz como fuerza social en el nuevo escenario. Sin exagerar, creemos que estará en cuestión su existencia misma como movimiento y actor social.

5. A PROPÓSITO DE LA FLEXIBILIZACIÓN⁵



No se puede analizar la flexibilización laboral – al igual que otros muchos fenómenos – si no se tiene en cuenta la situación internacional, en el marco del proceso de cambio mundial, la globalización de la economía y la adopción del modelo neoliberal, a partir del denominado Consenso de Washington, que se impuso en más de 130 países en todo el Mundo.

La finalización de la Guerra Fría significó el cambio de la etapa histórica que se inició en 1945 con la terminación de la Segunda Guerra Mundial.

Esta etapa, que duró 45 años, culminó con la imposición del capitalismo como sistema único ante el derrumbe del mundo socialista.

De ahí pasamos a un mundo tripolar, con sus ejes en: **Japón** para el conjunto asiático, más los denominados “Cuatro Tigres”, a los que se sumaron nuevos países con economías emergentes. **Europa** por su parte, consolidó su proceso de integración basado en la CEE – Comunidad Económica Europea que influyó al conjunto de los países de la vieja Europa, lo que llevó a Gorbachov en su momento a denominarla “la casa común” y que manifestó claramente el sentido continentalista de la política inescindible del escenario internacional. Finalmente, los **Estados Unidos** de Norteamérica con Canadá y México en el TLC – Tratado de Libre Comercio, en una clara estrategia de los Estados Unidos para consolidarse en el conjunto del Continente Americano.

Luego, los viejos países imperiales industrializados, desataron guerras y acciones políticas agresivas para lograr el control energético, y quedarse con el petróleo del mundo – eso son los casos de Irak, Medio Oriente y el norte de África, incluidos, Libia –, usando la agitación creada por los servicios secretos que

llamaron “La Primavera Árabe”, e incluso anteriormente, en la misma estrategia, las Islas Malvinas en el extremo sur.

Desde entonces el Mundo sufrió una serie de cambios produciéndose un proceso de **multipolaridad, producto** fundamentalmente del surgimiento protagónico de la China continental que puso en vigencia la llamada “Economía Socialista de Mercado” y se convirtió en la potencia emergente, en torno a quien se estructuraron los BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sud Africa) y el papel de los países en desarrollo en el G77. No obstante se mantiene el modelo neoliberal, influido fundamentalmente por gobiernos con conducciones social demócratas.

La crisis económica de los Estados Unidos de Norte América produjo repercusiones desestabilizantes en Europa, haciendo tambalear la unidad europea.

La globalización de la economía impulsada por grupos de poder económico concentrados, especialmente las ETN – Empresas Transnacionales, en el marco de la revolución científica y tecnológica, impulsando un proceso de fusiones y de oligopolización de la economía, imponiendo la apertura de los mercados y la asunción de un modelo único neoliberal, que expresa una cultura supuestamente nueva, tiene una filosofía, metodología y objetivos comunes pero con una aplicación según cada realidad nacional concreta, ya que avanza sobre situaciones – en algunos casos – absolutamente distintas.

Una de las razones claves del cambio estará en el supuesto agotamiento del modelo keynesiano de acumulación (participación del Estado en la economía, convertido en el mayor empleador) y del patrón fordista de desarrollo industrial.

El fordismo – dice Ana M. Catalano (1992) – permitía eliminar tiempos muertos en los procesos (productivos) por la introducción de la cinta de montaje y la automatización de los flujos de materiales. Se impuso en los países industrializados a partir de la crisis de los años 30, influenciado por el patrón de consumo y la organización industrial de los Estados Unidos. Se rige por los principios de: concentración de gente (trabajadores) y

“stock” de materiales y productos terminados; y la vinculación de las empresas líderes con el Estado.

El nuevo modelo, al que no se lo define demasiado específicamente, se lo identifica como “toyotismo”, con una política de producción denominada “justo a tiempo”, que elimina las grandes concentraciones industriales, de insumos y de trabajadores y aplica una metodología de relocalización de empresas, de tercerización y una técnica de desregulación y flexibilización laboral.

Toda esta estrategia tiende a debilitar la organización de los trabajadores, descentralizar producciones en distintos países – trabajar por partes sustituibles – y finalmente eliminar a los sindicatos como contraparte social, que en el fordismo tenían un papel clave en la negociación.

5.1 Modelo neoliberal: razón y origen de la flexibilización y la desregulación laboral

El proceso de cambio fue gestándose en los países industrializados, a partir de la década de los 70/80, en la que fueron madurando una serie de factores orientados a superar la etapa fordista. A esto se lo denominó nueva industrialización y dio pie a una heterogénea gama de principios de organización productiva.

Los analistas (Boyer, 1990) coinciden en que el núcleo central de esa tendencia se localiza en:

- a) Un salto en la innovación tecnológica, en particular la revolución en las comunicaciones, la microelectrónica y las biotecnologías;
- b) Una nueva manera de producir en unidades o empresas flexibles.

La noción clave de flexibilidad alude tanto a la naturaleza de la organización o unidad productiva como a todos los aspectos del proceso productivo para responder a exigencias de precisión, calidad, costos y tiempo.

En consecuencia, se manifiesta en: los productos, la gama o

variedad de producción, volúmenes, diseños, rutinas productivas, bienes de capital.

5.2 Gestión laboral

Estamos ante un sistema único – capitalista – y un modelo único – neoliberal: por lo tanto tiene mecanismos y políticas similares en todas partes para desarrollar el modelo, tales como:

1. El achicamiento del gasto público;
2. Las privatizaciones;
3. La economía de mercado;
4. La liberalización o apertura de la economía;
5. El libre comercio;
6. La inversión financiera extranjera;
7. La contracción monetaria y crediticia;
8. La liberalización de los mercados financieros;
9. Los paquetes impositivos y;
10. La revalorización del sector de los servicios;
11. Y, en el campo del diseño industrial, la desregulación y la flexibilización laboral.

Los trabajadores tenemos que prepararnos en consecuencia, porque es probable que por el debilitamiento y el desprestigio de algunos dirigentes y organizaciones sindicales no alcance con decir “No” o simplemente oponerse, sino que debemos reflexionar seriamente sobre: ¿A qué deben adaptarse las economías? ¿Cuál es el medio o contexto al que hay que adaptarse? ¿Cuáles son las características que se transforman y cambian en dicho medio? ¿A qué causas o factores se deben esos cambios? ¿Cuál es el tipo de adaptación que se propone? ¿Cuáles son las consecuencias previsibles de esa adaptación en el corto, en el mediano y en el largo plazo? ¿Quiénes o qué grupos sociales son los que buscan obtener mayor capacidad de adaptación y cuáles sus objetivos? ¿Qué beneficios – o perjuicios – se prevén? ¿Qué es lo que hay que flexibilizar, de qué modo y con qué instrumentos? (Coriat, 1991)

Si el modelo intenta que ningún país quede al margen de la globalización económica, ningún gobierno debe olvidar que tiene

obligaciones propias y específicas, particulares intereses, objetivos nacionales y sociales **indeclinables**.

Como dice M. Fernández López, en una economía abierta no hay neutrales. El que no lucha perece. Hoy la guerra es contra colosos: ni los empresarios solos, ni el Estado, ni los trabajadores tienen fuerza suficiente. Menos aún en su forma presente: empresas que no invierten sus utilidades en equipo, desarrollo, productividad y calidad; Estado que no invierte en investigación y desarrollo; trabajadores sin la versatilidad operativa que pide la nueva tecnología. Los tres juntos son necesarios – dice Adolfo Dorfman –, pero dentro de una nueva estructuración industrial la disyuntiva es: trabajar juntos y crecer, o mudarse a la tierra de Peter Pan: “El País de Nunca Jamás”. (Piore et al.)

¿Por qué – se pregunta Willy Peirens, dirigente sindical belga – no hubo rebelión o caos social en los años setenta, cuando la crisis alcanzaba niveles alarmantes en casi todos los países industrializados? ¿Acaso los desempleados son monigotes? ¿Acaso los sindicatos fueron cómplices de los patronos, calmando los espíritus? No. Ciertamente no. En realidad, al contrario de lo que pasó en los años treinta, existían las tablas de salvación facilitadas por los sistemas de seguridad social, que permitieron aminorar el choque de los cambios estructurales. (Peirens, 1993)

5.3 Implementación, políticas y prácticas de los gobiernos y los empresarios en América Latina, para imponer la flexibilización

En América Latina, la flexibilización laboral aparece como una serie de medidas tomadas por los gobiernos en favor de los sectores empresarios. Los patronos la presentan ante los trabajadores como la medida fundamental para resolver los problemas del empleo, a partir de bajar el costo laboral, lo cual, junto a una mayor productividad y mejoramiento de la calidad, permitirá competir con mejores posibilidades y aumentar la rentabilidad.

Las políticas que se emprenden para flexibilizar pasan por la desregulación de las normativas intentando imponer contratos a tiempo parcial, horarios rotativos y polivalencia operaría. Se pretende imponer de manera generalizada la contratación por empresa e incluso con la tendencia a la contratación por partes o secciones de la empresa, como en la República de Chile, impuesta por la dictadura de Pinochet – aún vigente en 2014 –, en contraposición con los contratos colectivos nacionales o por sectores de la economía o rama de la producción. Esta forma de contratación intenta limitar o eliminar el conflicto o huelga solidaria.

La tercerización del trabajo o la sub contratación intenta eliminar la responsabilidad empresaria del contrato laboral y la aplicación de convenios colectivos de trabajo de menor jerarquía y costos salariales.

Los teóricos patronales pretenden, igualmente, utilizar la propuesta de la flexibilidad para reducir el costo laboral a costa de eliminar conquistas sociales, lo cual no sólo desmejora las condiciones de vida y de trabajo, sino que reduce ingresos de salario indirecto en temas tales como los de la salud, el transporte, la alimentación, viáticos, aportes complementarios, descansos, recreación, etc.

Al flexibilizar y desregular las normas con el argumento filosófico de ejercer la **libertad** absoluta, lo que se está aplicando en realidad es la precarización del trabajo, dejando a la decisión unilateral del patrono el manejo del contrato y el despido.

Otro efecto visiblemente buscado por la estrategia patronal es el debilitamiento del movimiento sindical, eliminando su papel de expresión orgánica de los trabajadores para las reivindicaciones de conjunto, llevándolo a un papel de sindicato de empresa, asociado a la misma como una suerte de departamento sindical de la empresa.

Algunos dirigentes empresarios pretenden aún reducir costos bajando salarios. Este insólito planteo esconde la intención de socializar pérdidas pero no ganancias y es un claro ejemplo de la intención unilateral de la aplicación de la flexibilidad, contemplando solamente el interés empresario.

Incluso, el sector empresario expresado en la OIT – Organización Internacional del Trabajo, intentó proponer un Convenio que elimine el derecho de huelga.

Carlos Custer, siendo Secretario General de la CMT – Confederación Mundial del Trabajo, dijo en su Informe de Orientación al 23º Congreso de esta desaparecida Central mundial: “Ciertamente que todos aspiramos a una economía eficiente donde ciertas reglas de competencia y de mercado sean tenidas en cuenta. Pero el mercado como tal, pese a ser un importante instrumento de la economía, no puede ser el motivo y objetivo excluyente”. En efecto, el rol del Estado, la debida aplicación de las nuevas tecnologías, la protección del medio ambiente, la participación y la concertación sociales, la distribución de la riqueza son los aspectos fundamentales de un verdadero desarrollo. El simple crecimiento y las cifras macroeconómicas no son índices suficientes y muchas veces esconden profundas injusticias y gérmenes de inestabilidad.

5.4 ¿Qué hacer?

Ante esta situación los trabajadores en general perciben la propuesta de la flexibilización como un hecho negativo y en consecuencia, se oponen a ella a priori, se cierran ante sí mismos y recurren a las consignas reivindicativas más tradicionales, tales como los reclamos de mejor salario, estabilidad laboral y pleno empleo.

Uno de los efectos logrados por la estrategia patronal es haber encerrado al sindicalismo, el cual no logra muchas veces estructurar un planteo que dé respuesta a los trabajadores en la base, que exprese a todas las categorías de trabajadores y que se ubique como una posición positiva para el conjunto de la sociedad. Por ejemplo: si la búsqueda del trabajo es la búsqueda del salario, que alcance y se repita (Basic Books, 1984) – es decir, que tenga continuidad – estamos ante estabilidad versus flexibilidad.

Si el trabajador tiene un ingreso que le garantice condiciones de vida dignas para él y su familia, de ahí en adelante podemos hablar de flexibilidad de la manera más amplia. Por lo tanto, debemos poner nuevamente al hombre como eje y destinatario de la economía y de los bienes de la sociedad.

La capacitación y la educación son también hoy herramientas imprescindibles; en un mundo donde los modelos productivos cambian permanentemente en función de la nueva tecnología, es impensable

una dirigencia sindical que carezca de cierto nivel de capacitación e información.

Asimismo es importante contar con el asesoramiento de técnicos que se pongan al servicio de los intereses y las estrategias de los trabajadores. La revolución científico-tecnológica ha demostrado que es posible, que resulta imperativo erradicar el hambre de la faz de la tierra. Pero sólo el trabajo puede distribuir salarios para comprar ese pan, sostener el desarrollo económico y asegurar niveles de vida dignos para los pueblos. La pobreza para muchos y la riqueza para pocos es el método más eficaz para destruir la fe, ultrajar la confianza y sepultar la democracia. (Catalano, 1992)

Si cada vez más el avance científico y tecnológico va a impactar la producción y el empleo, ¿qué haremos con los tiempos libres? ¿Se organizará el ocio en actividades culturales, recreativas y de servicio? ¿Cómo se financiará este tiempo? ¿O será que la mayor rentabilidad, producto de la sustitución de mano de obra a raíz de la aplicación de nuevas tecnologías, irá sólo a enriquecer a los empresarios, sumiendo en la miseria y la marginalidad a miles y miles de trabajadores?

Por ello corresponde estructurar la distribución de la riqueza y de los bienes de la humanidad de manera más justa y equilibrada, para evitar los problemas de la marginalidad y la pobreza, pero no haciendo beneficencia ni caridad pública, sino organizando y generando empleo, para lo cual los micro emprendimientos productivos, la empresa social y cooperativa, la economía solidaria y las pequeñas y medianas empresas son una respuesta.

No es oponiéndonos a las propuestas – nos parece, desde el punto de vista de los trabajadores – como vamos a contribuir a resolver los problemas; de lo que se trata es de hacer mejores propuestas.

En consecuencia debemos reflexionar sobre qué y cómo flexibilizar, pero esto debe basarse en la vigencia y el ejercicio de un derecho ineludible, el cual es el derecho a la **información**.

Para flexibilizar una empresa, sus trabajadores y el sindicato deben conocer qué pasa de verdad en la misma: cómo están sus finanzas, qué produce rentabilidad y cuánto, qué no produce rentabilidad, etc, para tomar las medidas que favorezcan al conjunto. La empresa debe ser una comunidad de trabajo en la que se contemplen los intereses de todos.

Bibliografía utilizada

- CATALANO, A.M. y otros; “Crisis, Flexibilidad y... Acción Colectiva”, Rev. Justicia Social, n 11/12, julio, 1992.
- BOYER, Robert; “La Théorie de la Regulation. Une Analyse Critique”, Ed. La Découvert, París, 1986; L’usine du Futur : L’entreprise Communicante et Integree, La Documentation Frangaise, París, 1990.
- CORIAT, Benjamín; “Penser a L’envers”, Ed. C. Bourgois, París, 1991.
- PIORE, M. y SABEL, C.; “The Second Industrial Divise: Possibilities of Prosperity”.
- PEIRENS, Willy, presidente de la CMT, en su intervención frente al X Congreso de la CLAT, San Pablo, septiembre 1993.
- BASIC BOOKS, New York, 1984. Citados por BISiO, Raúl; Evolución Industrial Reciente en el Cono Sur de América Latina, IDICSO, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Salvador, Buenos Aires, 1993.
- CATALANO, A.M., op. cit.



Reunión Latinoamericana (México)



Encuentro Sindicalistas Latinoamericanos (San Pablo – Brasil)



Consejo Construcción (México)



Formación Centro América y Caribe (Costa Rica)

6. LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES⁶



6.1 ¿Qué son, qué las caracteriza, cómo surgen?

Todos las conocemos. Y utilizamos muchos de sus productos (desde las primeras horas del día, cuando empuñamos la pasta dental). Pero parece útil comenzar a aproximarnos a la realidad de las empresas transnacionales a partir de la definición que de estos agentes económicos hiciera el Grupo Latinoamericano de la ONU – Organización de las Naciones Unidas:

“Son empresas transnacionales aquéllas que reúnen las siguientes características:

- a. están formadas por una **casa matriz** y varias **filiales** que dependen de aquélla para todos los efectos, y operan en distintos países;
- b. por regla general, **actúan en diversos campos de la actividad económica**, tanto en la producción de bienes y su distribución, como en los servicios, especialmente financieros;
- c. tienen una **gran capacidad de acción, por su flexibilidad y dinamismo**, tanto desde el punto de vista del área geográfica en que operan, como de las actividades que desempeñan por medio de su casa matriz y filiales;
- d. **el volumen de sus operaciones es de magnitud importante**.
Esta definición no se aplica a las empresas del Estado”.

Y termina expresando el Grupo Latinoamericano: “Es todavía común escribir – erróneamente – “multinacional” por transnacional, pese a que ambos conceptos son de por sí contradictorios, y en ningún caso sinónimos. En efecto, multinacional es una empresa formada por dos o más naciones, y transnacional es una empresa que actúa a través de sus filiales, más allá de las fronteras donde radica su casa matriz”⁷.

Veamos un ejemplo:

Westinghouse, hasta fines de 1968, vendía sólo el 8 por ciento de sus productos en el exterior. En 1971 – sólo tres años más tarde – ese porcentaje había aumentado al 15 por ciento, y esperaba duplicar esa cifra por su nueva estrategia de penetración en el mercado mundial: a mediados de la década del 70, compró la CEC, la mayor empresa de construcción eléctrica de Bélgica, y firmó un contrato de licencia con Mitsubishi.

Westinghouse es, por otro lado, propietaria de 7 radios y 5 canales de TV, y desde principios de los 70, se apartó de su línea tradicional, la electrónica, para comprar:

- Una fábrica de relojes (Longines);
- Plantas de Seven-Up;
- Empresas de construcción;
- Agencias de arriendo de automóviles.

6.2 Principales características de las empresas transnacionales

1. Son empresas con una gran **capacidad gerencial administrativa**. La revolución tecnológica, ha ayudado a este proceso de concentración mundial, fundamentalmente por el avance en los transportes y en las telecomunicaciones. La EXXON – Standart Oil of New Jersey, por ejemplo, tiene computarizados modelos de todas sus operaciones mundiales, no sólo para el control del movimiento de sus buques, sino incluso para calcular el impacto que una nueva fuente de petróleo crudo tendrá en sus operaciones.

2. Son empresas con una gran **capacidad financiera**. Controlan y movilizan una masa crítica de recursos, para los que se busca una aplicación continua y remuneradora, lo que hace a las empresas transnacionales las principales protagonistas de la especulación financiera internacional (y por lo tanto, las principales responsables de las crisis monetarias mundiales).

3. Son empresas con una gran **capacidad de realizar innovaciones**. Lo que les permite introducir continuamente nuevos productos al mercado.

4. Son empresas con una gran **capacidad de crear la**

demanda de los productos que ofrecen, a través del control que ejercen sobre los medios de comunicación.

Estas cuatro “capacidades”, llevan consigo dos tendencias, inherentes al sistema capitalista:

- La **tendencia a la concentración**, para lograr el mayor control posible del mercado. En la industria de envases metálicos, por ejemplo: en Estados Unidos, dos empresas controlan el 70 por ciento del mercado norteamericano y al mismo tiempo, una de ellas, controla a la principal fábrica de Alemania y tiene acuerdos de licencia con las empresas de envases metálicos que dominan la mayor parte del mercado en Francia, Holanda, Italia y Bélgica. Es, como vemos, un proceso de oligopolización (monopolio: control de uno; oligopolio: control de pocos).
- La **tendencia a la transnacionalidad** y a la expansión. Motivadas por la lógica de la producción capitalista (producir más, al menor costo, vender más, para obtener el mayor beneficio posible), las empresas transnacionales tienden a la expansión transnacional:
 - *De las ventas*, para un mayor control del mercado mundial: la EXXON, (de Rockefeller) tiene en el exterior el 68 por ciento de sus ventas, repartidas en 45 países; los laboratorios Pfizer, por su parte, colocan el 48 por ciento de sus ventas, en 32 países;
 - *Del capital*, buscando su mayor rentabilidad; escapando impuestos, aprovechando las distintas tasas de interés según sus objetivos;
 - *De la producción* especializando a cada planta en una parte del producto final: la Ford de Europa, enviaba ya en los 70 un suministro diario de componentes, desde la planta de Gran Bretaña a la de Bélgica, para su montaje.

A la vez, esta triple expansión transnacional tiene dos consecuencias:

- La **centralización de las decisiones** que mantiene el control de toda la empresa en la casa matriz, para asegurar que todas las partes del sistema trabajen en función de un mismo objetivo. Como dijera un ejecutivo de la International Harvester: “*Cuando uno produce en Turquía, con motores procedentes de Alemania, chasis que vienen de los Estados Unidos y componentes de fuente local, tiene que centralizar*”;
- La **flexibilidad de su accionar**. El hecho de tener la decisión centralizada y el riesgo repartido, les da a las empresas transnacionales una gran capacidad de movimiento⁸.

6.3 ¿Por qué surgen?

Se puede decir que el fenómeno de estas empresas “gigantes” es relativamente nuevo: hasta los años 50, la inversión norteamericana en el exterior se mantuvo estable, en un nivel cercano a los 7 billones de dólares. Pero en los años siguientes, el crecimiento fue vertiginoso: en 1960, estas inversiones alcanzaban los 32 billones de dólares mientras que en 1970 llegaban a más de 78 billones de dólares.

También encontramos una tendencia parecida, al examinar las cifras que se refieren a Europa y Japón:

- Las inversiones externas británicas, por ejemplo, crecieron de 12 billones de dólares en 1960, a 24 billones en 1970 (el doble en 10 años);
- Pero el crecimiento más notable fue el de las inversiones japonesas en el exterior, que aumentaron de 300 millones de dólares en 1960, a 4 billones en 1971.

6.4 A qué se debe la expansión

Por ser un proceso complejo, muchas causas (económicas, históricas, políticas, sociales, culturales, etc) explican la aparición de las empresas transnacionales. Pero las más importantes, son las originadas en las características de la empresa capitalista, y las atribuibles al contexto internacional en el que se han desarrollado.

6.4.1 Causas originadas en las características de la empresa capitalista

Es sabido que el sistema capitalista tiene una lógica de producción, cuya finalidad principal es **lograr los mayores beneficios posibles al menor costo posible**. Esa misma lógica es la que ha llevado a una concentración cada vez mayor del capital y a una extensión cada vez mayor del mercado mundial. Es decir, a la aparición de las empresas transnacionales. Veamos cómo:

- a) En Estados Unidos, la mano de obra comienza a escasear, en términos relativos (es decir, en comparación con el resto del mundo);
- b) Para solucionar eso, las empresas comienzan a desarrollar métodos de producción “intensivos en capital”: lo mismo que antes producían con 10 máquinas y 100 trabajadores, lo empiezan a producir con sólo 2 máquinas – mucho más caras, y más sofisticadas – pero para cuyo funcionamiento sólo necesitan 10 trabajadores (invierten más capital, pero se ahorran mano de obra);
- c) Esto significó, de hecho, un crecimiento y acumulación de conocimientos científicos y tecnológicos, por parte de las empresas que primero desarrollaron esos métodos intensivos en capital; y que, por supuesto eran las más grandes. Estas empresas quedaron en una situación de ventaja con respecto a las demás;

- d) Esa ventaja, unida a sus mayores recursos de capital, les dio la posibilidad de controlar monopólicamente la oferta de productos de tecnología más avanzada;
- e) Al mismo tiempo, el aumento en la productividad, resultó en un mayor nivel de vida de la población norteamericana, que se tradujo en la posibilidad de la gente de comprar más, en un marco cultural consumista (“hay” que comprar otro televisor, o “hay que cambiar” la refrigeradora, aunque la actual funcione bien);
- f) Esa posibilidad de los norteamericanos de comprar más, refuerza circularmente la capacidad de las empresas grandes para vender productos cada vez más sofisticados.

RESULTADOS: la **capacidad de introducir continuamente nuevos productos en el mercado**, antes de que los antiguos se hubieran depreciado o gastado y la **capacidad de crear la demanda para esos productos nuevos**, por medio de un superdesarrollo de los métodos de publicidad y propaganda.

6.4.1.1 El ciclo de vida del producto

Dicen los economistas, que cada producto parece reconocer un “ciclo de vida”: “nace”, “madura” y “muere”. 1. La empresa que ha introducido un producto nuevo al mercado, alcanza las más altas tasas de ganancia en la etapa de introducción del producto: las ventas crecen aceleradamente: **nace**. 2. Después viene una etapa de maduración del producto, en la que las ventas no crecen tan rápido, y las ganancias bajan: **madura**. 3. Completado el ciclo, o el producto “muere”, o es “rejuvenecido” por una innovación, y presentado como **nuevo** (aunque, muchas veces, no hayan cambiado más que la forma de envolverlo).

6.4.1.2 ¿Por qué este ciclo?

1. Fundamentalmente, ocurre que los primeros compradores – los de ingresos más elevados – tienen menos sensibilidad al precio, en comparación con los que pueden comprar el producto en las etapas posteriores.

2. Después, es más posible que la nueva tecnología se difunda, y que las empresas competidoras imiten el producto. Al haber más competencia, los precios bajan (y por lo tanto, los beneficios también).

De acuerdo a esto, a la empresa le va a convenir introducir permanentemente nuevos productos, así, con cada uno de ellos, puede repetir esa primera etapa de crecimiento rápido de ventas y beneficios.

Todo este proceso, en un país. Históricamente, se ha dado en los Estados Unidos. Pero resulta que la existencia de otros mercados, le abre a la empresa la posibilidad de volver a empezar el ciclo de vida de un producto (y volver a ganar mucho), exportando a los otros países. Sin embargo, hay dos posibles dificultades para esa exportación: que un competidor llegue antes a ese otro mercado; que el gobierno de ese país establezca un impuesto de aduana, y “cierre” el mercado para ese producto.

¿Cuál es la alternativa para estas empresas? **Producir directamente en los mercados extranjeros.** Así, la racionalidad de las empresas capitalistas, las lleva a explotar los recursos que mejor pueden monopolizar, y así poder reanudar las etapas de “juventud” de cada producto, por medio de dos vías:

- Lanzando continuamente nuevos productos;
- Logrando que cada uno de ellos tenga su ciclo de vida en la mayor cantidad de mercados posible (ya sea exportando, o instalándose en ellos para producirlo).

Tres décadas más tarde, y en plena globalización, la consigna es – entre otras – desregular: especialmente disminuir o hacer desaparecer los aranceles que gravan a las importaciones, pese

a que no hay contrapartida, ya que los países industrializados continúan subsidiando sus productos, producidos muchas veces en forma más ineficiente que en los países del Sur. Cómo será de importante este objetivo, que se ha introducido una organización internacional para garantizarlo: la OMC – Organización Mundial del Comercio, que tiene mucho más “poder de policía” en sus normas que las referidas al medio ambiente, cuyo incumplimiento perjudica a mucha más gente.

6.4.2 Causas atribuibles al contexto internacional en el que surgieron

Sabemos que, después de la 2ª Gran Guerra del siglo XX, Europa quedó destruida económicamente. El único “aliado” que resultó verdaderamente triunfador fue Estados Unidos, que entró tarde en la guerra, y cuya economía no sólo no se deterioró (ningún enfrentamiento se produjo en su territorio) sino que creció a un ritmo vertiginoso, en especial debido a las fábricas de armamentos. Los Estados Unidos, en 1945, tienen dos objetivos:

- Tender un cerco al expansionismo soviético, luego de la partición de Europa en dos bloques, realizada en Yalta;
- Encontrar mercados para los productos de su vigorosa industria.

Ambos objetivos se cumplieron con la “reconstrucción de Europa”, orquestada a partir del “Plan Marshall”. Y es precisamente entonces cuando se producen el “milagro alemán” y el “milagro japonés” (las dos puntas del cerco tendido a la URSS).

Es entonces, también cuando se produce la invasión de Europa por las empresas norteamericanas (“*el mercado común europeo, ha sido el negocio más brillante que se nos ha planteado a los empresarios norteamericanos*”, dijo una vez uno de ellos). Como respuesta a esta “invasión” de capital norteamericano, los gobiernos de Europa y Japón alentaron la fusión de empresas, para que pudieran competir con las estadounidenses:

- Entre 1961-69, se produjeron en Europa 2.928 fusiones;

- En Japón, en la misma década, el número de fusiones osciló entre 800 y 1.000, *por año*.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA INVERSIÓN DIRECTA MUNDIAL
POR PAÍSES Y TASA ANUAL DE CRECIMIENTO DE LA INVERSIÓN
EXTRANJERA DIRECTA (1966-68)

País inversor	Inversión directa mundial	Tasa anual de crecimiento
Estados Unidos	61	9
Reino Unido	17	8
Francia	4	8
Alemania	4	25
Japón	2	40

Fuente: KOICHI HAMADA – *Japanese Foreign Investment*, Sidney, 1970

En este cuadro podemos observar que, en ese momento:

- Los Estados Unidos llevaban la delantera, puesto que en 1968, 6 de cada 10 dólares invertidos en el extranjero, provenían de allí;
- Pero si observamos la tendencia, vemos que la tasa de crecimiento anual de la inversión de Alemania (25 por ciento) y la de Japón (40 por ciento) fueron mucho mayores que la de Estados Unidos.

A su vez, la entonces URSS también comenzaba a tallar en la pugna por el mercado mundial. Por un lado, las transnacionales del mundo capitalista, en función de su búsqueda de mercados, se hicieron “transideológicas” y se expandieron por Europa Oriental. Por el otro lado, también la URSS promovía empresas transnacionales soviéticas (a principios de los 80 existían unas 700) y, pese a su retórica “anticapitalista”, las prácticas utilizadas

para competir en el mercado mundial, no eran muy diferentes a las de las empresas transnacionales norteamericanas (las pautas consumistas y de “ascenso social”, eran idénticas).

Lo grave es que todo este proceso, de norteamericanización de la economía mundial, de respuesta de Europa y Japón, por un lado, y de los países del área soviética, por el otro, no hizo más que acelerar la expansión de las empresas transnacionales: hay que llegar a un determinado mercado, *antes* que el competidor.

En 1969, según datos de la CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe, las inversiones norteamericanas en Argentina, Brasil y México, se concentraban en cifras cercanas al 70 por ciento en el sector manufacturero, mientras que en otros países de la región, los porcentajes más altos de inversión norteamericana se concentraban en el sector de minería y petróleo: Chile (61 por ciento), Colombia (51 por ciento), Perú (67 por ciento) y Venezuela (67 por ciento). Es decir, los países latinoamericanos con mercados más grandes, son los que primero han recibido la inversión de las “transnacionales industrializadoras”. El próximo objetivo, es el Grupo Andino, con su mercado ampliado de 70 millones de habitantes. ¿Qué consecuencias tiene este nuevo rumbo de la estrategia imperialista, y por lo tanto, esta nueva forma de dependencia, para nuestros países?

6.5 ¿Depende el desarrollo de nuestras economías, necesariamente, de las empresas transnacionales? La cuestión del capital

Después de haber intentado analizar qué son, cómo surgen, y cuál es el papel de las empresas transnacionales, nos proponemos examinar ahora bajo qué aspectos suelen presentársenos (los “agentes internacionales del bienestar mundial”) y con qué argumentos pretenden convencernos – y hay que decir que casi siempre lo logran – de que las necesitamos, y de que no nos

queda otra alternativa que darles la bienvenida. Por último, trataremos de demostrar la falacia de ese tipo de argumentación.

Veamos lo que dice un periodista canadiense, en un artículo publicado en “*World Paper: un diario para la comunidad global*”:

“Para sus enemigos; las corporaciones multinacionales son los despiadados agentes de un nuevo imperialismo. Traspasan los límites nacionales para corromper políticos, imponer culturas de pacotilla, y explotar tanto los recursos naturales como a los consumidores, en su ávida búsqueda de ganancias.

Para sus admiradores, las multinacionales son los agentes dinámicos de una nueva ilustración. Convierten a antiguos enemigos de entre países desarrollados en socios comerciales; (hacen que) los países del Tercer Mundo puedan desarrollar sus recursos y modernizar sus sociedades”.

Lo que no dice este buen señor, es quiénes son sus admiradores (respecto a los cuales, cualquier relación con empresas transnacionales es pura coincidencia) y quiénes sus “enemigos”. Leyendo la crónica de cualquier foro internacional en el que el tema de las empresas transnacionales se ponga sobre el tapete, se observa que, invariablemente, las críticas y denuncias en contra de estas empresas provienen de dos fuentes: los delegados de los **trabajadores**, sin distinción respecto a país de origen; los delegados de los **países económicamente pobres**.

Henry Kissinger, por su parte, defendía a las empresas transnacionales en las Naciones Unidas, en 1975, expresando las ventajas que éstas traían a los países denominados “en vías de desarrollo”, en donde “a menudo no existen sustitutivos para reunir capital, responsabilidades, experiencia, técnica e iniciativa”. Dejando a un lado el concepto que parece tener de nosotros (irresponsables, incompetentes y faltos de iniciativa) veamos los otros dos argumentos, que parecerían más valederos y que, por otra parte, tienen gran aceptación entre los tecnócratas de América Latina: 1. nos falta tecnología; 2. nos falta capital.

Empecemos por reconocer que esto es, efectivamente, cierto:

- 1) **No tenemos capital:** ¿No será que ellos se han dedicado a llevárselo? Es una costumbre tan antigua, que ya es parte de su naturaleza, y hasta se asombran y ofenden cuando alguien se los reprocha. Como Helmut Schmidt, canciller de Alemania Federal, en un discurso pronunciado en 1978:

“Hay que calificar de evolución verdaderamente absurda el hecho de que las naciones industrializadas exijamos sacrificios a nuestras economías nacionales, y que al mismo tiempo tengamos que tolerar que en las conferencias internacionales se nos denigre y se nos califique de explotadores capitalistas (*D+C*, marzo 78).”

- 2) **No tenemos tecnología.** Es claro, ya que la base de la dominación actual, como lo veíamos al principio, está en que las empresas más poderosas, originadas en los países industrializados, han acumulado – y monopolizado – los conocimientos científicos y técnicos.

“Las empresas transnacionales aportan el capital con el que no contamos.”

Aparentemente, esto es indiscutible. Por lo menos, es evidente que tienen una gran capacidad financiera. Pero surgen algunas preguntas:

- a) ¿Realmente traen todo ese capital?
- b) ¿Justifican los resultados, el actual endeudamiento de América Latina?

Un estudio realizado para 187 empresas transnacionales norteamericanas demuestra que, en el período de 1958 a 1967, de las 1.079 subsidiarias que se instalaron en América Latina, 437 (es decir, el 40.5%) lo hicieron comprando empresas que ya existían y estaban funcionando.

Lo grave es que esta forma de expansión de las empresas transnacionales, implica: a. nula creación de capacidad productiva y b. disminución de la capacidad industrial controlada por nacionales.

¿Dónde estaría la base del argumento sobre nuestra falta de capital, si el que traen, en buena parte, lo dedican a comprar fábricas

que están produciendo, aprovechando que se encuentran con “problemas” económicos? Además, que no es tanto el capital que traen, como dicen: en el período 1957-66, las inversiones de empresas transnacionales estadounidenses, se financiaban **en un 17% con fondos provenientes de EE.UU. y en un 83%, con fondos generados en América Latina (59% por reinversión de beneficios y 24% en créditos obtenidos en bancos locales)**. Cualquiera podría exclamar: “*¡Es el colmo! ¡ Tras que tienen más dinero que todos nosotros juntos, encima, una cuarta parte de lo que invierten lo consiguen pidiendo crédito a nuestros bancos!*” ...Y tendría razón. El problema es que las entidades bancarias han seguido el mismo proceso de expansión:

AUMENTO DE LAS FILIALES DE BANCOS NORTEAMERICANOS EN AMÉRICA LATINA

1918	1960	1967	1970
31	55	134	203

Fuente: Couriel Alberto: “Las Empresas Internacionales”.
Goff, Fred: El Bank of America ...(Ed. UTAL)

Entre 1918 y 1960, sólo aparecieron 24 bancos más. Desde ahí, el crecimiento se hace más rápido: en 10 años, el número de bancos norteamericanos se cuadruplica. ¿Qué consecuencias tiene esa expansión?

Que los empresarios locales que necesitan crédito, no lo consiguen, porque no pueden competir con las empresas transnacionales:

- Porque éstas están ligadas a las entidades bancarias transnacionales;
- Porque, en la medida en que los gobiernos latinoamericanos no se dan una política selectiva del crédito, también los bancos nacionales prefieren tener como clientes a las empresas transnacionales: son más solventes, y les dan más garantías.

Y si relacionamos esto, con lo que veíamos antes, respecto a la compra de las empresas locales por parte de las empresas transnacionales, nos encontramos con lo siguiente:

- Las empresas locales se encuentran con problemas, pero no consiguen crédito para solucionarlos;
- Viene una empresa transnacional, y consigue el crédito que no le dieron al empresario local;
- Con el dinero obtenido con ese crédito, la empresa transnacional compra la empresa nacional.

CONCLUSIÓN: la empresa transnacional está comprando la empresa nacional, con el ahorro interno que sustrae a ésta, para realizar una "inversión" que es nula en cuanto a creación de capacidad productiva.

¿Justifican los resultados, el endeudamiento de America Latina? Hay algunas cifras que muestran el drenaje de divisas que se da desde los países económicamente más pobres, hacia los países industrializados:

BENEFICIOS EXTRAÍDOS DE LOS PAÍSES SUBDESARROLLADOS
POR EMPRESAS NORTEAMERICANAS Y REINVERTIDOS EN EUROPA
OCCIDENTAL
(en millones de dólares)

REGIÓN	INVERSIONES DIRECTAS DE ESTADOS UNIDOS	RETORNO A ESTADOS UNIDOS.	SALDO
Europa Occidental	8.150	4.066	4.084
Países en vías de desarrollo	4.465	15.055	10.590

Fuente: Revista *Projet*, mayo 1976, extraído de Cuadernos CLAT no. 2

Esto nos está indicando que las empresas transnacionales de origen norteamericano, reinvierten en Europa las inmensas ganancias obtenidas en países económicamente pobres (¡por cada dólar invertido, remitieron más de 3!). Y ¿por qué en Europa?

Por la magnitud de su mercado. Lo concreto es que la acción de las empresas transnacionales se traduce en una transferencia permanente de recursos desde los países económicamente más pobres, hacia los países industrializados.

La cuestión es que, como esto es ya demasiado evidente, algunos gobiernos latinoamericanos han intentado poner un freno al drenaje de divisas que realizan las empresas transnacionales, estableciendo porcentajes límite para la “remisión de utilidades” – en el Grupo Andino, por ejemplo, en 1978 sólo podía ser remitido al exterior en concepto de utilidades, hasta el 20% del capital invertido. La respuesta a esa política, lamentablemente, por parte de las empresas transnacionales, consistió, directamente, en la estafa; aunque, según un ejecutivo de la International Paper Co., se trata de procedimientos “correctos, sencillos, y perfectamente legales”. La sabiduría popular tiene otro nombre para eso: “hecha la ley, hecha la trampa”.

6.5.1 La sobrefacturación

Aunque las maniobras de las empresas transnacionales para escapar a las legislaciones nacionales son múltiples, vamos a mencionar sólo una: la **sobrefacturación**, que consiste en que una filial paga a la casa matriz, por las materias primas que le compra (o los productos intermedios, o la tecnología), **un precio mucho mayor** que el que está vigente en el mercado internacional.

En el Brasil, por ejemplo, las cifras que pagaba la *Volkswagen* a su casa matriz, eran mucho mayores que las que pagaban empresas brasileñas, por los mismos productos, a otros abastecedores extranjeros.

En la industria farmacéutica de Colombia, se encontró en

un estudio que, del total de remesas enviadas por las filiales a su casa matriz: 3% eran beneficios declarados; 14% eran pagos por patentes y el 83% correspondía a falsas declaraciones de precios de las materias primas importadas.

Para finalizar esta parte, un cuadro, referente también a la industria farmacéutica, extraído del Anuario del Comercio Exterior de la Argentina, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de ese país.

IMPORTACIÓN DE DROGAS BÁSICAS		
Droga	Origen	Dólares/Kg.
BETAMETAZONA	Inglaterra	41
	Italia	7
POLARAMINA	Estados Unidos	1.880
	Suiza	25
	Alemania	40

La misma droga que, comprada en Suiza, costó 25 dólares el kilogramo, comprada en Estados Unidos, le costó a otro laboratorio 1.880 dól/kg. Esto no significa que la droga norteamericana fuera mejor, porque la materia prima es la misma. Significa que la filial argentina del laboratorio norteamericano, aprovechó para enviar las utilidades a su casa matriz por esa vía: "sobrefacturó".

CONCLUSIÓN: en ausencia de un control por parte de quienes tienen la responsabilidad política, la contabilidad de las empresas transnacionales puede llegar a ser sólo un juego de números.

Ya podemos, entonces, contestar a la segunda pregunta que nos hacíamos: ¿cuál es el precio que tienen que pagar los países económicamente pobres, por la "ayuda" de las empresas transnacionales? En lo que hace al capital: pareciera que demasiado caro.

6.6 ¿Depende el desarrollo de nuestras economías, necesariamente, de las empresas transnacionales? La tecnología

Durante mucho tiempo, los países industrializados han tratado de convencer a los habitantes de los países económicamente pobres, de que la causa de su “atraso” está en su falta de conocimientos técnicos, que sólo ellos, los países “más avanzados”, pueden proporcionar.

La experiencia de América Latina, en los últimos treinta años, nos dice que esa tarea de convencimiento ha tenido sus frutos. Y esto lo vemos en las medidas que han adoptado la casi totalidad de los gobiernos latinoamericanos, para atraer a las empresas transnacionales, medidas que se pueden resumir así:

6.6.1 Creación de condiciones favorables para las empresas transnacionales

Franquicias impositivas: las empresas transnacionales que se instalan, gozan del privilegio de no pagar impuestos, o de pagar menos.

Ventajas cambiarias: para que las empresas transnacionales importen maquinaria (muchas veces obsoleta en su país de origen) y productos intermedios.

Obras de infraestructura: caminos, centrales eléctricas, obras públicas en general, que necesitan las empresas transnacionales para la producción o distribución de sus productos; y que son muchas veces construidas a costa del déficit de las empresas estatales.⁹

6.6.2 Ausencia casi completa de control

- No hay control de los contratos de venta de tecnología;
- No hay control de las importaciones que hacen las filiales desde la casa matriz (por eso la “sobrefacturación”);

- No hay control de la captación de ahorro interno – nuestros depósitos – por parte de las filiales de empresas transnacionales.

6.6.3 Avances en la integración de los países latinoamericanos, pero sólo a nivel comercial

“El Pacto Andino es para vender refrigeradoras; decía el Sr. Acosta Yépez, ex-canciller ecuatoriano, en junio de 1979, por la TV. Esto, en definitiva, beneficia en primer lugar a las empresas transnacionales, que ya dominan a la estructura económica en sus ramas más dinámicas.”

Todas estas medidas de “atracción” al capital extranjero, se deben a que existe una alianza, de hecho, entre los sectores dominantes de nuestros países, y los intereses transnacionales. Así como en la etapa de “exportación de productos primarios”, las compañías extranjeras controlaban a su favor a los gobiernos locales, así también ahora, pese al aumento de conciencia de la población – y apoyadas, por tanto, en una mayor represión – las empresas transnacionales hacen lo mismo, aunque de una forma más compleja y menos visible.

Ya hemos visto cómo no es cierto que nuestro “atraso” se deba a falta de conocimiento técnico, sino al sistema de dominación implantado por los países industrializados, en el que asignaron a esta parte del mundo la tarea de producir materias primas, con la complicidad de las oligarquías terratenientes y mineras que con ello se beneficiaban. La consecuencia de esto –y no la causa– es nuestra carencia de tecnología.

Dice un documento de la ONUDI – Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial: “La transferencia de las técnicas industriales a los países en vías de desarrollo, está asegurada por las empresas transnacionales”. Sin embargo, en un estudio sobre las empresas transnacionales conocido como el “Informe Hammarskjöld” leemos lo que sigue:

“En ningún sitio, la acción de las empresas transnacionales es más sutil y más penetrante que cuando se trata de la tecnología. Su aparente eficacia, no es más que la de los monopolizadores”.

6.7 Veamos cuál es la experiencia de América Latina al respecto

6.7.1 ¿Las empresas transnacionales traen tecnología?

El problema es que las transnacionales tienden a guardar en el país de origen el centro de investigación, y a reservar los mejores descubrimientos para las filiales que tienen instaladas en los países industrializados (*con mercado más grande*). Cuando finalmente, introducen el producto en los países de la denominada periferia, la tecnología que hace falta para producirlo ya está, en la mayoría de los casos, difundida, y es del dominio público (*es decir, que se está pagando cara, una tecnología que puede conseguirse gratis o más barata*).

Un ejemplo paradigmático es el del cobre chileno. Siendo Chile de los primeros exportadores de ese metal, las grandes empresas que hasta 1970 controlaron la producción del cobre, no destinaron recursos para la investigación y el desarrollo en el país, ni surgió una ingeniería nacional. Es decir, debido a la tendencia de las empresas transnacionales a monopolizar la tecnología, el control externo sobre el principal recurso, detuvo el desarrollo tecnológico chileno por esos años.

6.7.2 La tecnología como “vía” para remitir utilidades al exterior

La casa matriz le vende a su filial (jurídicamente, son dos empresas distintas) la tecnología necesaria para fabricar el producto. Y, de paso, – como es su filial, no se va a oponer, ni va a buscar en el

mercado internacional alguien que se lo venda más barato – infla los precios (*nuevamente, sobrefactura*).

En Brasil:

“La ausencia de control riguroso por parte del Banco Central, permite que los pagos efectuados por tecnología... sólo correspondan a remesas de utilidades al exterior, encubiertas bajo el nombre de “pagos por transferencia de tecnología” (Instituto de Planificación Económica del Brasil)”.

La tecnología, por lo tanto, no sólo que no se difunde sino que es aprovechada como instrumento para el drenaje de divisas.

EXPORTACIONES DE TECNOLOGÍAS POR ESTADOS UNIDOS
(en millones de dólares)

AÑO	INGRESOS PROVENIENTES DE FILIALES DE ETN	INGRESOS PROVENIENTES DE OTRAS EMPRESAS	TOTAL
1960	500	147	737
1970	1.880	600	2.480

Vemos, pues: que en 10 años, entre 1960-1970, el ingreso de divisas a los Estados Unidos, por tecnología, se triplicó con creces (de 737 millones de dólares, a 2.480 millones) y – que en 1970, el 76% de los dólares ingresados en Estados Unidos (1.880 m. de d.) por la venta de tecnología, provino de filiales de empresas transnacionales.

Las reglas de juego impuestas por estas empresas, hacen que no exista un mercado competitivo de la tecnología: las filiales no buscan tecnologías más baratas en otro lado: usan las que le “vende” la casa matriz. El resultado es siempre en contra de los países que reciben a esas filiales; en nuestro caso, contra América Latina.

6.7.3 ¿Qué consecuencias resultan de la importación de tecnología que hacemos?

Aquí debemos analizar el problema de las “cláusulas restrictivas” de los contratos de tecnología.

Cuando una empresa transnacional firma un contrato por el que otorga una licencia o una patente, establece en él cláusulas que determinan: cuánto debe producir la empresa que recibe la licencia; con qué maquinarias e insumos; cuánto debe vender, y a quiénes; qué personal debe emplear. Decisiones todas que hacen a la orientación de una economía, son tomadas a miles de kilómetros de distancia, por una casa matriz a la que no le interesa el mejor desarrollo del país en el que está instalada su filial, sino el logro de su objetivo como empresa: la máxima ganancia.

Los países del Grupo Andino, realizaron en la década de los 70 un estudio de 409 convenios sobre transferencia de tecnología suscritos con empresas transnacionales en la Subregión. Se comprobó que en 117 de ellos, existían cláusulas que prohibían la exportación de los productos fabricados con esa licencia (siendo que una de las necesidades de nuestros países es exportar, para equilibrar la balanza de pagos), mientras que los otros 292 lo permitían, pero en escasos porcentajes.

¿Y por qué prohíben la exportación? Para que no les hagan la competencia en otros mercados. Un ejemplo de “cláusula restrictiva” encontrada con frecuencia en los contratos de tecnología:

“La instalación y toda modificación o ampliación eventual de la planta del que obtiene la licencia, estarán sujetas a la aprobación del que otorga la licencia; igualmente las compras de maquinarias, estarán sujetas al consentimiento del que otorga la licencia”.

Quien obtiene una licencia de fabricación, por lo tanto, queda maniatado: no puede comprar ni ampliar **sin permiso**. La empresa transnacional vende la tecnología y, de paso, vende la maquinaria y, de paso, las formas de vender el producto (ya

que la comercialización viene también incluida en los “paquetes tecnológicos”). Más de las dos terceras partes de los contratos estudiados en Bolivia, Ecuador y Perú, tenían cláusulas que imponían la compra de productos intermedios y de maquinaria en la misma fuente (la empresa transnacional).

6.7.4 ¿Es posible crecer tecnológicamente sin empresas transnacionales?

Hay muchos pesimistas, que contestan a esta pregunta más o menos así: “A esta altura, y dado el grado de penetración alcanzado por las empresas transnacionales en América Latina, eso es imposible”. Sin embargo, cuando los pueblos luchan por su razón de ser, hay pocos imposibles, cualquiera sea el poder con que cuenta el enemigo —llámese empresa transnacional, país extranjero, etc: hay bastantes ejemplos en los que David vence a Goliat, en la historia moderna.

No pretendemos hacer ahora un análisis exhaustivo sobre las posibilidades de nuestros países de disminuir o superar la dependencia tecnológica, lo que requiere un tratamiento mucho más detallado, pero sí podemos afirmar que existe la capacidad potencial de hacerlo (uno de nuestros productos de exportación que más valoran los países industrializados, pero que sin embargo, no contribuye a mejorar nuestros problemas de balanza de pagos, es la “materia gris”). Y también podemos señalar algunas perspectivas:

Está la política que se dio inicialmente el Grupo Andino, respecto al “tratamiento a los capitales extranjeros”, y en particular, el Art. 20 de la Decisión 24 sobre el tema, adoptada por el Acuerdo de Cartagena¹⁰. Pero esa decisión tiene connotaciones de ley, y como todas las leyes, tiene que hacerse cumplir, lo que implica la existencia de una verdadera voluntad política para ello, por parte de quienes tienen esa responsabilidad.

Están algunos esfuerzos de investigación, realizados también en el marco del Grupo Andino, respecto a la utilización productiva de materias primas originadas en la Subregión. Un buen ejemplo lo constituye la investigación realizada con las maderas tropicales:

- Todos los países andinos tienen grandes riquezas de bosques;
- Sin embargo, cuando necesitaban maderas para la construcción, debían importarlas de otros países, porque las “especificaciones técnicas” determinaban que debían utilizarse, por ejemplo, coníferas – maderas originadas en países de clima templado;
- A raíz de la investigación realizada con maderas tropicales, ya tenemos en la actualidad “especificaciones técnicas” que permiten utilizarlas, con lo que se sustituye la importación de maderas por la producción y explotación de un recurso nuestro, lo que posibilita una disminución de la dependencia, por el ahorro de divisas y el aumento de la capacidad productiva, con el consiguiente aumento del empleo, e incluso, eventualmente, la posibilidad de exportar ese recurso.

Otra posibilidad: en cada nación industrializada, existen empresas menores, que compiten con las empresas transnacionales en los mercados locales, pero que no pueden hacerlo a nivel mundial, no porque no tengan la tecnología sino por falta de capacidad financiera.

Estas empresas están en condiciones de proporcionar asistencia técnica para instalar y poner en marcha plantas para países en desarrollo, a un costo menor que el de las empresas transnacionales y sin imponer un control sobre el sector económico. Aquellos gobiernos que definen previamente el tipo y volumen de producción que el país necesita pueden tomar la iniciativa y buscar empresas de menor tamaño que operan en los mercados desarrollados eficientemente. Sin embargo, cuando se aplican políticas indiscriminadas de “atracción al capital extranjero”, únicamente aparecen las empresas transnacionales, que imponen condiciones más costosas y mayor control extranjero de la economía en general.

Es decir, **hay** posibilidades:

- 1) Controlar la transferencia de tecnología (como en la Decisión 24 del Grupo Andino);
- 2) Impulsar la investigación nacional (como en el caso de las maderas tropicales: unión de países, para no duplicar esfuerzos);

- 3) Buscar alternativas tecnológicas (otras empresas cuya asistencia técnica no implique el control de una empresa transnacional) Pero todas esas posibilidades, implican un denominador común: que los gobiernos se den una política clara al respecto.

Si lo que hace falta es un sistema económico capaz de superar “las leyes del mercado” que no tienen en cuenta las necesidades humanas, se requiere una acción decisiva por parte del Estado, que es el único capaz de realizar inversiones no siempre rentables en el corto plazo, pero generadoras de desarrollo.

Como dice Sergio Bitar, un chileno que estudió a las empresas transnacionales, y a quien hemos seguido mucho en esta parte del trabajo:

“No se trata de intentar una autarquía o una autosuficiencia. Ello está fuera de nuestro alcance. Pero entre la dependencia y la autonomía, hay muchas etapas intermedias que se pueden recorrer”.

Y nosotros añadimos: siempre que nos animemos a hacerlo junto con los países hermanos de América Latina, pues cada país por separado es poco lo que puede lograr.

6.8 Las consecuencias sociales del accionar de las empresas transnacionales

6.8.1 ¿Crean empleo?

Es éste uno de los grandes argumentos que utilizan las empresas transnacionales, y sus propulsores, para justificar y legitimar su presencia: la creación de empleos que su implantación en un país determinado significa.

¿Es realmente así ?

Si consideramos el problema desde un punto de vista localista,

y en el corto plazo, puede ser. Cualquier empresa que venga y se instale en la Subregión Andina, por ejemplo, va a crear un número determinado de empleos. Sin embargo, desde un punto de vista global la creación de empleo en una zona, por parte de una empresa transnacional, significa muchas veces un consecuente desempleo en otra. Según el informe de Philipps, en 1976, las relocalizaciones de las inversiones de la empresa, produjeron considerables pérdidas de empleo. Con la expansión en Estados Unidos y Canadá, la empresa disminuyó su personal en 8.000 trabajadores; pero, para Europa, significó. una pérdida total de 12.400 empleos.

En ese ejemplo, la empresa se trasladó buscando mercados. En otros casos, la motivación es reducir costos de producción, buscando lugares en los que “la mano de obra es más barata”. Es el caso, cada vez más extendido, en que las empresas transnacionales se trasladan y expanden por el Tercer Mundo, en donde los salarios son considerablemente menores, Como dijera Paul Jenning, Presidente de la Federación Internacional de Trabajadores del Sector Electrónico y Maquinaria:

“En la práctica, trabajos y empleos se transfieren de Estados Unidos a México, para aprovechar la ventaja que significa el disponer de mano de obra a 30 o 40 ctvs. de dólar la hora. Al transferir la producción de aparatos de TV – de las plantas de Warwick Electric en Illinois y Arkansas –, aproximadamente 2.000 empleos han desaparecido en Estados Unidos. Advance Ross Electronics, transfirió 250 empresas a Ciudad Juárez, México, y luego estableció instalaciones en Estados Unidos con 15 empleados, aproximadamente”.

La acción transnacional de estas empresas, ha hecho comprender a muchos trabajadores de los países industrializados de que su destino y necesidades no son tan diferentes de las de los trabajadores del resto del mundo. Incluso ahora están planteando, como reivindicación propia, la necesidad de lograr una paridad en las remuneraciones entre los diferentes países, igualando para arriba: que todos ganen más (Reunión OIT sobre Empresas Transnacionales, 1973). Curiosamente, en este punto precisamente,

los representantes de las empresas transnacionales se convierten en calurosos defensores de la “soberanía nacional” de los países económicamente pobres:

En una reunión sobre empresas transnacionales, organizada por la OIT (que, como sabemos, es un organismo tripartito de las Naciones Unidas, con representantes de los trabajadores, de los gobiernos y de los empleadores) se escuchó decir a un empleador que había que “acatar las directrices fijadas por las políticas nacionales de ingresos, y ajustarse a las disposiciones fijadas por los planes de desarrollo (*sic*) y entre ellas, los programas para estimular inversiones”. Y terminaba diciendo el “experto empleador”:

“Toda imposición de condiciones desde el extranjero, en nombre de la armonización salarial, significaría un quebrantamiento de la soberanía nacional”.¹¹

Además, tampoco su instalación en países económicamente pobres, implica un mayor nivel general de empleo para éstos: en países como Brasil o México, por ejemplo, las inversiones de empresas transnacionales en la industria representan el 30% de las efectuadas en el sector industrial, pero dan trabajo a menos del 10% de los trabajadores de la industria. Porque la estrategia de desarrollo implementada en nuestros países, en la que las empresas transnacionales juegan un papel fundamental, está basada en la expansión del sector moderno, y tiende a favorecer la creación de mercado para las categorías de ingresos relativamente elevados, así como a mantener el actual desequilibrio en la distribución de los ingresos.

En América Latina, la producción industrial crece más rápido que la economía en su conjunto, pero el índice de empleo en el sector industrial está estancado, e incluso en retroceso: las numerosas personas que abandonan el campo, no son absorbidas por el sector industrial: el resultado es un desempleo en masa.

Conclusión: la estrategia de desarrollo con empresas transnacionales implica el desempleo.

- Porque la tecnología que transfieren es ahorradora de mano de obra;

- Con el agravante de que un crecimiento que privilegia a los sectores modernos y no soluciona el problema rural produce el éxodo en masa del campo a la ciudad, y mantiene las desigualdades.

6.8.2 Las empresas transnacionales y el movimiento de los trabajadores

La política que se dan las empresas transnacionales respecto a los trabajadores, es la misma que han tenido siempre los patronos: no hacer ninguna concesión, a menos que no tengan más remedio. Sólo que ahora esto trasciende el marco de una empresa y una nación, para convertirse en un problema internacional – que, por lo tanto, sólo podrá ser superado por la solidaridad internacional de los trabajadores.

Por ejemplo: hasta hace algunos años, los trabajadores tenían un instrumento de lucha privilegiado: la huelga, gracias a la cual han ido creciendo en capacidad organizativa y en conquistas para mejorar el nivel salarial y las condiciones de trabajo. Pero ¿qué pasa ahora? En la medida en que los trabajadores no se organicen a nivel internacional, una empresa transnacional puede quebrar una huelga, utilizando su producción de otros países:

- *Goodyear*, por caso, con fábricas de neumáticos en Estados Unidos, Suecia y Alemania, almacenó, en 1966, sus productos en la filial sueca, previendo una huelga en los Estados Unidos. Al año siguiente, la misma reserva de artículos constituyó una amenaza para la estrategia sindical alemana;
- Pero también hay otro ejemplo: en 1969, una huelga llevada a cabo en la filial inglesa de Ford, paralizó por dos semanas la planta que Ford tiene en Bélgica.

Una vez más, entonces, sale a la luz la necesidad de unidad y organización sindical, a nivel internacional: no sólo para impedir

que la empresa transnacional utilice trabajadores de otros países para quebrar una huelga, sino para conocer todo el proceso de producción de una empresa transnacional, y así poder abordarla en sus puntos vulnerables...

6.9 Las consecuencias económicas del accionar de las empresas transnacionales

Vamos a tratar en lo que sigue de identificar las consecuencias más específicamente económicas del accionar de las empresas transnacionales, en el mundo en general, y en los países económicamente pobres en particular.

6.9.1 Consecuencias a nivel mundial

La expansión territorial de las grandes corporaciones transnacionales, ha ido acompañada de la creación de una red bancaria internacional con el objetivo, entre otros, de recoger los excedentes de las empresas transnacionales y proporcionarles recursos para su expansión. Junto con las empresas transnacionales, se han expandido las entidades bancarias, convirtiéndose en bancos transnacionales; también aquí, la expansión corrió paralela con la concentración: en 1970, sólo tres bancos norteamericanos financiaban a más de la mitad de las filiales de empresas transnacionales en Europa. Lo común, es encontrar una empresa transnacional o un conglomerado económico (como el de Rockefeller, por ejemplo) ligado a una organización bancaria (el Chase Manhattan Bank, en este caso).

En Europa, toda esta actividad financiera ha producido la creación del mercado de eurodólares, que consiste en un suministro de dólares, marcos alemanes, yens, francos suizos, que no vuelven a sus países respectivos, sino que se depositan en bancos y después

se utilizan para conceder créditos a los solicitantes que reúnen las condiciones adecuadas.

Pues del mismo modo que en nuestros países, incluso los bancos nacionales tienden a dar prioridad a las empresas transnacionales a la hora de conceder créditos, porque son más solventes, así también, ya hablando de cantidades considerablemente mayores, las únicas que tienen acceso a esa fuente financiera denominada 'mercado de eurodólares' son las empresas transnacionales.

6.9.2 La especulación financiera internacional

“La década del 60 ha estado tan marcada por las graves crisis financieras – escribe Louis Turner en 1971 – que respetables comentaristas han admitido abiertamente que el volumen del dinero especulativo ha crecido demasiado, hasta el punto en que la comunidad bancaria internacional no puede controlarlo(...) Lo que es importante subrayar, es que **las actividades de las empresas transnacionales son una parte significativa de esa especulación** y que, en cierta medida, pueden hacer predicciones, puesto que controlan una notable proporción del comercio que se desarrolla entre las más importantes naciones.”

Todos sabemos (o deberíamos saber) que la especulación es una de las formas más ilegítimas de “hacer dinero”, puesto que no se trata de una persona que produce algo, lo vende, y obtiene un beneficio o lucro, sino de alguien que puede “*hacer millones*” de un día para otro vendiendo, por ejemplo, determinadas acciones a un precio caro (*y como vende muchas, con esa sola venta puede hacer bajar los precios de esas acciones*) y comprándolas al día siguiente, mucho más baratas.

Aunque el ejemplo está muy simplificado, sirve para constatar: que la ganancia no proviene de una actividad productiva, sino de una simple transacción de *papeles*, que no crea capacidad, ni empleo, ni satisface necesidad alguna del conjunto de la población.

Y esta actividad, la especulación, el hacer dinero por el solo hecho de estar en condiciones de predecir cuánto costará algo mañana y actuar en consecuencia, es una de las grandes fuentes

de ganancias de las empresas transnacionales, debido a la inmensa cantidad de recursos que manejan.

Lo dañino es que esa especulación puede llevar a crisis monetarias graves; en un mundo que se “achica” cada vez más, gracias a los “jets” y a los satélites, esas crisis afectan cada vez más a todos¹².

Las empresas transnacionales, entonces, en el sistema financiero internacional:

- Movilizan grandes cantidades de recursos;
- Desplazan su capital a través de los distintos países, aprovechando las distintas tasas de interés y escapando a las restricciones fiscales;
- A tal punto que “*la comunidad bancaria internacional ya no puede controlarlo*”;
- La actividad especulativa que se sigue de esto, provoca crisis monetarias a nivel mundial.

6.9.3 Consecuencias sobre la economía de los países económicamente más pobres

6.9.3.1 La descapitalización

Se apropian de la mayor parte del excedente económico generado localmente.

Y el tipo de crecimiento que protagonizan, hace que tengamos que seguir endeudándonos, si no queremos que la economía “se pare” (recesión). Pues lo que nosotros vendemos, es siempre más barato que lo que nos venden.

DEUDA EXTERNA DE AMÉRICA LATINA (en millones de dólares)

1950	1961	1972	1977	1982	1987	2002
2.000	7.000	20.000	80.000	330.000	440.000	725.000

Fuentes: Alberto Couriel, “Las empresas internacionales”; Ortiz Mena, Presidente BID, en “El Comercio”, – Quito, 13 nov. 1978; FLATIC, Informe 2002; CEPAL, Balance preliminar para América Latina y el Caribe, 2002

6.9.3.2 La desnacionalización = pérdida del control sobre la economía nacional

Esto se da como una consecuencia del endeudamiento: quien debe, depende de las condiciones del que otorga los préstamos (prueba de ello, en las últimas décadas, son las diversas políticas económicas adoptadas por los gobiernos latinoamericanos, bajo los dictados del FMI – Fondo Monetario Internacional). A esto se suma que adquieren capacidad productiva que estaba en manos de nacionales.

6.9.3.3 La distorsión de las economías del Tercer Mundo

La influencia de las empresas transnacionales sobre toda la economía (*qué producimos, cómo, para quiénes, con cuántos trabajadores*) hace que la estrategia de crecimiento, ya no pueda ser manejada por los propios países, y en función de las necesidades de la mayoría. Por ello, y por venir las empresas transnacionales a nuestros países a producir lo que requiere “*mano de obra barata*”, la presencia de las empresas transnacionales resulta en una **especialización deformante** (sería una versión moderna de la “monoproducción de la etapa primaria”). Un solo ejemplo sirve para ver esto con claridad: en América Latina, de las 74 filiales que había en 1978 de empresas transnacionales dedicadas a la industria automotriz, sólo 8 fabricaban tractores.

6.10 Las consecuencias culturales

“Yo creo que la opresión cultural no es menos importante; en un cierto sentido, es más grave, porque mientras la opresión política y la opresión económica generan revueltas, la opresión cultural es una forma que destruye en el interior del hombre la conciencia de ser oprimido... Esto es verdaderamente el máximo de la esclavización a que se puede llegar: hace que el esclavo no sepa que lo es...” (*Lelio Basso, socialista italiano, al inaugurar en Argel la “Conferencia Internacional sobre el imperialismo cultural” en 1977*).

Un soporte esencial de todo el andamiaje montado por el capitalismo transnacional, es el que le permite legitimar el sistema por la dominación cultural que ejercen a través de su control sobre los medios de comunicación e información. Su objetivo: que todo el mundo acepte como “normal”, “natural” e incluso “bueno”, un sistema que es fruto de una determinada conformación social, política y económica, caracterizada por la concentración, en todos esos planos. O que, en todo caso, si quien tiene capacidad crítica, se resiste a ver ese sistema como “normal” y “bueno”, por lo menos, lo acepte como “inevitable”.

6.10.1 ¿Cómo realizan esto?

Fundamentalmente, a través de la propaganda, que es, además, un instrumento fundamental para estas empresas, ya que les permite crear la demanda: convencer a la gente de que “necesita” sus productos. Invariablemente, por otra parte, los valores que transmiten los anuncios publicitarios, son de tipo consumista (la felicidad del “tener”), de ascenso social, de cambiar lo viejo por lo nuevo.

“...Se ha buscado promover actitudes profundamente negativas, incrementando artificialmente un consumo voraz de productos inútiles. Directos responsables de esta situación han sido quienes instrumentaron los medios de comunicación masivos para aniquilar la conciencia del pueblo. Es decir, se procuró motivar un consumo prescindible excitando los sentidos. Ese sistema es incompatible con la forma nacional y social a la que aspiramos, en la que el hombre no puede ser utilizado como un instrumento de apetitos ajenos, sino como punto de partida de toda actividad creadora. ...liberarse de los moldes prefabricados que hacen de la exhibición de bienes una cuestión de prestigio, **premiando** inclusive diversas formas de parasitismo social.

En el ámbito cultural (...) me parece evidente que tales mecanismos de difusión enferman espiritualmente al hombre (pues) implican instrumentar la imagen del placer para excitar el ansia de tener. ...En la medida en que los valores se vierten a lo sensorial, el hombre deja de madurar; y se cristaliza en lo que podemos llamar un hombre-niño, que nunca colma su apetencia. Vive atiborrado de falsas expectativas, que lo conducen a la frustración, al inconformismo y a la agresividad insensata.”¹³

6.10.2 Las empresas transnacionales de las comunicaciones

Pues además de la acción publicitaria de las empresas transnacionales en general, está la que desarrollan, en forma específica, las empresas transnacionales de la comunicación, que han convertido a la información, a las noticias, en una mercancía más, a la que “elaboran” de tal forma que cumpla su objetivo.

6.10.2.1 ¿Cómo influyen en las culturas del tercer mundo?

Un instrumento fundamental de la penetración cultural, son las Agencias de Noticias, que también monopolizan la oferta de mercancías. En su caso: la información. Una investigación realizada sobre una muestra de 16 periódicos latinoamericanos en el transcurso de una semana, demostró que, sobre un total de 1.308 noticias informativas: 506 notas (el 39%) provenían de UPI – United Press International y 270 notas (el 21 %) de AP – Associated Press.

Esto significa que **más de la mitad de la información** internacional publicada en los diarios latinoamericanos, el 60%, está monopolizada por dos agencias estadounidenses (otro estudio, realizado por CIESPAL – Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina, llegó a la conclusión de que ese porcentaje se elevaba al 80%). La consecuencia de esto es que las empresas que participan en las características y beneficios de un sistema, harán todo lo posible por convencer, a través de las noticias que difunden, sobre las bondades de ese sistema, para todo el mundo. Es así como, constantemente, están promoviendo un sistema de valores “universales” – aunque, en realidad; sean sólo los valores de los grupos dominantes de los países de origen de esas agencias.

IMPORTANCIA DADA, EN 16 PERIÓDICOS LATINOAMERICANOS, A
LAS DISTINTAS REGIONES

ÁREA	SUPERFICIE	PROPORCIÓN
Europa Occidental	9.264 cm	40.5%.
Estados Unidos	4.634 cm	20.2%
América Latina	4.479 cm	19.6%
Medio Oriente	1.579 cm	6.9%
Asia	837 cm	3.6%
África	806 cm	3.5 %

Estas cifras, extraídas de la misma investigación antes comentada, nos muestran que:

- a) Las noticias referentes a nosotros mismos, sólo significan menos de una quinta parte del total, ocupando recién el tercer lugar, después de las que se refieren a Europa y a Estados Unidos;
- b) Que sobre algo que debería interesarnos sobremanera: el resto del Tercer Mundo, no tenemos mucha oportunidad de enterarnos, ya que agatas si se le dedica el 14% de la información.

¿Y cuáles son los valores que transmiten? Fundamentalmente, la necesidad de: la estabilidad política; la eficiencia económica; la innovación tecnológica; la competencia y el mercado libre; la defensa de la libertad. **Cuando en realidad**, “estabilidad política” suele significar defensa del “orden” establecido; “eficiencia económica”, las empresas transnacionales, imbatibles; “innovación tecnológica”, perpetuar nuestra dependencia; “competencia y mercado libre”, concentración y monopolio. “Defensa de la libertad”, finalmente, no sólo legitima cualquier cosa en el sistema económico, sino que, en lo político, es utilizada tanto para preparar y justificar un golpe de Estado “en nombre de la democracia”, como para dificultar procesos de cambio en América Latina, en nombre de “la libertad de expresión”¹⁴

Lo que pasa es que todo se combina: ¿Quién financia los periódicos? En Estados Unidos, en un 57%, las empresas transnacionales, con los espacios que compran para publicidad. Aunque no tenemos las cifras correspondientes para América Latina, no es aventurado afirmar que esa proporción debe ser igual o mayor. Y es lógico: quien paga el medio informativo determina su contenido.

Y todo lo dicho para la prensa escrita, puede ser trasladado a los medios de comunicación masiva, con los mismos o peores resultados. Juan Somavía, en un artículo utilizado en el Encuentro Latinoamericano de Periodistas organizado por FELATRAP – Federación Latinoamericana de los Trabajadores de la Prensa (Costa Rica, 1977) comenta algunos ejemplos que muestran cómo se distorsiona la información, en función de los intereses de los países imperialistas:

“Políticamente, realzan la información tendiente a demostrar que el sistema “funciona” adecuadamente, y minimizan aquellas que implican denunciar el estado de cosas. La OPEP es presentada como “la causante de la inflación mundial”; “destructora del sistema económico internacional”; “uso irresponsable del poder del petróleo”; sin señalar en su real dimensión las implicancias históricas que sus decisiones tienen para la modificación de la correlación de fuerzas internacionales. Los negociadores internacionales de los países progresistas son “retóricos”, los del mundo industrializado, “pragmáticos”. El lenguaje sirve para generar la imagen de lo que es “normal”, desde el punto de vista del “orden” que representan las agencias”.

6.10.3 Cultivar la certeza de la propia dignidad

Toda sociedad que cree en sí misma, considera al resto del mundo como su entorno. Lo malo de un sistema como el que vivimos, en el que los países económicamente más pobres han quedado integrados como “periferia”, mientras el “centro” se considera que está en el Hemisferio Norte, es que destruye la fe que nuestros pueblos pueden tener en sus propias posibilidades.

Refiriéndose a la información dice el informe de una Comisión de la UNESCO – Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura:

“La capacidad de desarrollo endógeno – desde adentro – es radicalmente cuestionada. El nuevo orden de la información es esencial para que las sociedades vuelvan a ser capaces de crearse a sí mismas, de hacer frente a su evolución histórica, de darse un destino movilizador”.

Mientras construimos una organización de nuestros pueblos que posibilite esa transformación, importa cultivar el orgullo de ser quienes somos, así como los valores que nos configuran en tanto culturas singulares. Pues se trata de lograr “una alegría de ser, basada en la certeza de la propia dignidad”.

6.11 Las consecuencias políticas

Es fundamental el aspecto político, porque es el que nos proporciona las vías de transformación de la realidad. Pues la política (a la que distinguimos, como es lógico, de la “politiquería” que ha dado oficio a tantos corruptos, y que olvida el interés del conjunto en aras de privilegios individuales o sectoriales) nos da la posibilidad de enfocar el problema en forma global, y nos da también, a través de la construcción del poder necesario, la posibilidad de contrarrestar los aspectos negativos del accionar de estas empresas.

Con una huelga dispuesta por un Comité de Empresa, no vamos a hacer mayor mella. Ni siquiera la unión y organización de todos los trabajadores de la General Motors en el mundo, lograrían transformar el sistema que las empresas transnacionales dominan, y que las hace posibles. Se requiere desarrollar **la unidad, la solidaridad y la organización de los trabajadores**, en todos los niveles: en una empresa; en todo el sector (Federación Profesional Nacional e Internacional); en un país (Central Nacional); en América Latina; en el mundo, para lograr el poder político necesario, a partir de la unidad de nuestros países, para cambiar la injusta situación del mundo actual.

6.11.1 Consecuencias en los países industrializados

Debemos distinguir, aquí también, entre el Norte y el Sur. Porque las empresas transnacionales son como el agua: se expanden, hasta donde encuentran resistencia, y toman la forma del “recipiente”. Por eso, es muy diferente la influencia que pueden tener las empresas transnacionales en la estructura económica de un país, según se trate de una nación fuerte o débil.

Sin embargo, incluso en los países industrializados, la incidencia de las empresas transnacionales es grande, y esto se ve claro si consideramos el comercio internacional, por ejemplo, que depende hoy del accionar de gigantes internacionales, que pueden con sus transacciones afectar a países enteros durante años.

Es que, así como en el plano sindical, la huelga pierde su poder reivindicativo (a menos que los trabajadores se unan internacionalmente), así también puede perder sentido una nacionalización, por ejemplo (a menos que los países se unan). En industrias integradas, en las que la planta de un país produce un componente, y el producto se termina en otro país (el caso de la Ford en Gran Bretaña y Bélgica), ¿qué sentido tiene que Bélgica nacionalice su planta, si se queda sin los componentes que le suministra la fábrica de Gran Bretaña?

Es decir, la principal consecuencia política, en los países industrializados, consiste en que el accionar de las empresas transnacionales produce situaciones en las que los gobiernos, en este sistema, tienen el margen de maniobra muy reducido¹⁵.

6.11.2 Consecuencias en los países económicamente pobres

Cuando se trata de países “en vías de desarrollo” (como los llaman los que se consideran a sí mismos “desarrollados”) las consecuencias son más notables aún, porque la debilidad es mayor, y la resistencia, por lo tanto, mucho menor.

6.11.2.1 ¿Interfieren las empresas transnacionales en la política de los países latinoamericanos?

En una revista norteamericana “*Business Latin America*” (es decir: “Los negocios en América Latina”), apareció una vez un artículo que decía, entre otras cosas:

“El activo uso del poder político, por parte del sector privado, es indispensable para la exitosa contención de las fuerzas estatistas que operan hoy en muchos países latinoamericanos”.

Debemos entender, por el origen del artículo, que “el sector privado” son las grandes empresas transnacionales, y que “las fuerzas estatistas”, son todos los sectores nacionales y populares que, de una u otra manera, han denunciado o intentado poner freno a la penetración de estas empresas. Como podemos observar, son ellos mismos quienes están propugnando “*un activo uso del poder político*”, para “contener” a quienes intenten oponérseles.

El Consejo de Las Américas – organización de empresarios norteamericanos, en la que están representadas unas 200 empresas transnacionales que operan en América Latina – publicó, en diciembre de 1966, un documento titulado “*Sobre la importancia de la acción cívica en América Latina*”, en el que se puede leer, por ejemplo:

“Se deben hacer esfuerzos por persuadir a los funcionarios gubernamentales, de que el desarrollo nacional, la seguridad y la independencia (*sic*) se aseguran mejor mediante una sana estructura económica, construida por la empresa privada, tanto nacional como extranjera, que es la que más contribuye al desarrollo de una fuerza de trabajo entrenada, y a la existencia de instalaciones productivas eficientes”.

Y sigue diciendo el documento del Consejo de las Américas:

“Estamos convencidos de que la comunidad de los negocios (léase: las empresas transnacionales mancomunadas) debe aumentar

su cooperación: con el gobierno de los Estados Unidos; con los organismos internacionales y con los gobiernos Latinoamericanos”. Para terminar expresando en qué es lo que quiere “cooperar”: “... en la formulación y planeamiento de políticas y programas para el desarrollo económico y social de la región”.

A más de 40 años de escritos estos consejos para empresarios norteamericanos, debemos concluir que fueron seguidos.

6.11.2.2 Algunos hechos

DuPont de Nemours, una de las empresas líderes dedicadas a la fibra sintética, tiene como práctica *“aislar a 15 o 20 grupos de intereses en cada país (los comerciantes, los industriales, los militares, etc), considerando que la política del gobierno es el resultado del juego de las fuerzas económicas, combinado con el poder relativo de estos grupos clave. Partiendo de esto, la empresa elabora modelos destinados a predecir qué grupos tendrán mayor influencia en cada situación, en relación con los intereses de DuPont”* ... y actúa en consecuencia.

“Una institución que aconseja a las empresas transnacionales – dice Turner – comenta que, para los especialistas en información, los informes de los servicios secretos militares constituyen una buena base”.

Parece que vale la pena transcribir además, en esta parte, algunos párrafos de los documentos de la ITT, que salieron a la luz a principios de los años 70, y que demuestran la intervención de esa empresa en la política chilena. Vale la pena, decimos, porque es probable que nunca más tengamos la oportunidad de conocer hasta ese punto lo que pasa dentro de una empresa transnacional. Se van a cuidar mucho de hacerlo posible, que para eso tienen medios. Y así podrán seguir esgrimiendo el argumento de que: *“El caso de la ITT es censurable; pero es un caso aislado”*:

Carta de Mr. Merriam – desde Chile – a Mr. Mc Cone – en Estados Unidos – , 9 de octubre de 1970.

“Se continúa tomando contacto para reclutar miembros de las Fuerzas Armadas, en un intento para que adelanten algún tipo de levantamiento. No hay éxito hasta la fecha. Prácticamente no se ha progresado en obtener alguna colaboración de los empresarios norteamericanos, para llevar al caos económico... Mr. Korry – embajador norteamericano en Chile, a la sazón – dijo que si Mr. Geneen – de ITT – tenía cualquier sugerencia respecto a la política de Estados Unidos hacia el gobierno de Allende, esperaba que sería traspasada inmediatamente a la Casa Blanca”.

Y, en una carta de Mr. Geneen a Mr. Gerrity, del 29 de septiembre de 1970:

“El líder que creíamos que faltaba está ahí mismo, a caballo, pero no se moverá a menos que se le suministre una amenaza a la constitución”. “Hay que proporcionarle la amenaza, de una manera u otra, a través de la provocación. Al mismo tiempo, hay que aplicar a Frei una presión sutil pero suficientemente firme como para que responda”.

Carta de Neal a Merriam:

“La idea es aplicar presión económica, siguen sugerencias:

1. Los Bancos no deben renovar créditos, o demorarse en hacerlo;
2. Las compañías deben arrastrar los pies; al mandar dinero, hacer entregas, etc.
3. Las compañías de ahorro y préstamo tienen problemas. Si se aplica presión, tendrán que cerrar sus puertas, creando así mayor presión.
4. Las compañías que puedan hacerlo, deberán cerrar sus puertas”.

Y la misma carta, termina con esta joya:

“...Los Estados Unidos se dieron cuenta del peligro del marxismo en Chile, y así lo combatieron con donaciones y préstamos, pero no tuvieron la imaginación extra necesaria para hacer caso a su intuición, y tomar parte más activa durante el período preelectoral, para asegurar la derrota de Allende”. (Carta fechada el 30 de septiembre 1970)

6.11.3 Los gobiernos, en el sistema capitalista, tienden a devenir represivos

Y ésta es una consecuencia política aún más grave: lo que ocurre es que la influencia de las empresas transnacionales:

- Sobre la estrategia productiva (*qué producimos*);
- Sobre la estructura de consumo (*para quiénes*);
- Sobre las características de la tecnología a utilizar (*cómo*);
- Sobre la distribución del ingreso¹⁶;
- Sobre las posibilidades ocupacionales (*pues implican desempleo estructural*).

Muestra en forma evidente cómo queda limitado un Estado en nuestros países – en la medida que respete las reglas del juego que se le imponen – para influir en el proceso productivo. Ya no puede planificar qué producir, cómo, para quiénes, ni solucionar la desigualdad – entre regiones, entre grupos sociales –, ni resolver el problema del empleo.

¿Qué hacían, entonces, los gobiernos, en épocas de la Guerra Fría, cuando los grupos sociales afectados – que son la mayoría –, protestaban, reclamaban, se resistían a la injusticia? Gritaban: “¡Comunismo!”... y reprimían, dado que no podían hacer otra cosa, al no tener la posibilidad de influir en el proceso económico¹⁷. Y ¿cómo es que entonces decimos que la única posibilidad de transformar esta situación, y de por lo menos neutralizar la acción deformante de las empresas transnacionales, es política? Por lo siguiente: ¿Cuál es el Estado que tiene como única alternativa la represión? El Estado elitista, el controlado por las minorías de nuestros países, en el cual la participación popular es escasa. Por lo tanto: **la posibilidad de superar la injusticia, la marginación y todas sus secuelas tiene como único camino la recuperación de la autonomía, por parte de los latinoamericanos.** Y, como

ya lo hemos señalado más de una vez en el presente trabajo: **la única garantía para esa recuperación de la soberanía latinoamericana es el movimiento de los trabajadores, en el marco de la integración de nuestros países.**

6.12 Los trabajadores frente a las empresas transnacionales

“Las actividades de las empresas transnacionales, afectan directamente a todos los trabajadores, sean asalariados o no de estas empresas. Lo que está en la base del problema es la capacidad que ellas tienen de generar estilos de crecimiento que provocan inflación, desempleo, especulación financiera, prácticas de corrupción política y sindical.... “ (Acuerdos VIII Congreso CLAT, Costa Rica, nov. 77).

¿Cuál debe ser la estrategia de los trabajadores frente a estos gigantes económicos, que influyen en toda la vida de un país, que producen efectos de asfixia en los modelos de desarrollo diferentes a los que ellos proponen, cuya tecnología termina retrasando el progreso económico y social, aumentando las desigualdades y cuya presencia implica condenar a nuestros países al desempleo estructural?

Es clave que los trabajadores diseñen su propia estrategia, que debe ser, fundamentalmente, una estrategia política, de poder. Y ese poder se construye en una dimensión vertical, sindical, pero también en una dimensión horizontal, política, puesto que, si la dimensión vertical, constituyendo Federaciones Profesionales sólidas, nos da poder en nuestra empresa, en nuestro sector, la dimensión horizontal (regional, nacional, latinoamericana, mundial) al contemplar y organizar a todos los sectores de la vida económica, permite enfocar el problema en forma global e implementar una política de los trabajadores.

Ya no se trata sólo de lo **revindicativo**:

- Mejora de las condiciones de trabajo;
- Participación en las utilidades de la empresa.

Sino de lo **político**, ya que la dependencia del imperialismo, a través de las empresas transnacionales, nos condena:

1. A soportar un sistema de crecimiento en el que los ricos son cada vez más ricos, y las desigualdades aumentan;
2. A que la inflación y el desempleo sean enfermedades crónicas de ese crecimiento, puesto que son condiciones para los privilegios de los menos.

Por lo tanto, los trabajadores debemos enfrentar a las empresas transnacionales en forma global, es decir, política. La “aversión” de muchos trabajadores hacia “la política” se debe, precisamente, al monopolio que la clase media ha tenido desde el siglo XIX sobre los partidos políticos, con los que, también desde entonces, han intentado muchas veces manipular a los trabajadores para sus fines.

Pero, en verdad, ¿qué es **política**?

- La **lucha** por el poder (en la que las elecciones no son más que un aspecto);
- El **ejercicio** del poder (en el que el aparato del Estado es un instrumento).

Es tiempo, entonces, de que los trabajadores hagan política y construyan un poder organizado que les permita ser protagonistas del proceso de recuperación de la autonomía como pueblo latinoamericano, para aportar a una reconstrucción de este planeta, que es nuestra casa.

Se requiere, por tanto, lograr la **solidaridad** de **todos** los trabajadores del **mundo**; organizándonos a nivel continental y mundial. Pues, como decía Simón Bolívar: “**todos deben trabajar por el bien inestimable de la Unión**”.

Bibliografía utilizada

- BAEZ, René; "La Crisis del Capitalismo y el Futuro de las Empresas Transnacionales", publicado en Difusión Económica, agosto 1977.
- BITAR, Sergio; "Corporaciones Multinacionales y Autonomía Nacional", Monte Ávila Editores, Caracas, 1977.
- BITRAN, Daniel y KONG, Wolfgang; "Las Empresas Transnacionales y las Exportaciones de Manufacturas en América Latina" en: "Comercio Exterior", vol. 27, núm. 7, México, 1977.
- COURIEL, Alberto; "Las Empresas Internacionales: Expansión y Consecuencias en América Latina", Ed. Tierra Nueva, Col. Proceso, Montevideo, 1974.
- Cuadernos CLAT n° 2; "Las Empresas Transnacionales y el Movimiento Sindical Internacional", S. Antonio de los Altos, Venezuela, 1977.
- GOFF, Fred; "El Bank of America Tiene su Hombre en la Agricultura Latinoamericana" separata de "Los Administradores del Imperio", Ed. UTAL, San Antonio de los Altos, Venezuela, s/f.
- LAURENT, Philippe; "Las Empresas Transnacionales y los Países en Vías de Desarrollo", en Projet, n°. 105, mayo 1977.
- MATTELART, Armand; "Compañías Transnacionales y Medios de Comunicación", Ed. Universitaria, Quito, 1974.
- MICHALET, Charles-Albert; "La Transferencia Internacional de Tecnología y las ETNs", en Comercio Exterior, vol.27, núm. 6, junio, México, 1977.
- O'DONNELL, Guillermo y LINK, Delfina; "Dependencia y Autonomía", Amorrortu Ed. Bs. As., 1973.
- OIT: "Las Empresas Multinacionales y la Política Social", Hachette, Bs. As, 1974.
- PADRON AMARE, Osvaldo; "Las Empresas Transnacionales y la Inversión Extranjera". Intervención Seminario de organizaciones sindicales independientes, abril – UTAL. 1975.
- TURNER, Louis; "Las Sociedades Multinacionales: los Imperios Invisibles", Dopesa, Barcelona, 1973.



Seminario Europeo-Latinoamericano de los Trabajadores de la Industria (San Pablo – Brasil, 1992)



Sector Energía Eléctrica, Gas y Carbón (Patagonia – Argentina)



2º Congreso de la FLATIC (7º de la FLATI), cuando Wilson Wanderlei Vieira asumió la presidencia



Carlos Gaitán y Wilson Wanderlei Vieira:
Presidente de Honra y Presidente de la FLATIC

7. EL SINDICALISMO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



El movimiento sindical está hoy implantado en todo el mundo, aunque con diversos niveles de desarrollo y diferentes modelos organizacionales.

Su origen en Europa, se remonta hacia las dos terceras partes del siglo XVIII, cuando después de la revolución industrial, producto del invento de la máquina a vapor, surgieron los gremios de artesanos, las sociedades secretas y las hermandades, para empezar a enfrentar situaciones de hiper explotación y lamentables condiciones de vida y de trabajo.

La constitución de la AIT – Asociación Internacional del Trabajadores o “Primera Internacional”, el 28 de septiembre de 1864 en Londres, se señala como el momento en que toma identidad organizativa el sindicalismo internacional, siendo los anarquistas orientados por Bakunin, los que ganan en influencia para imponer concepciones y métodos de lucha que confrontan con corrientes marxistas.

La práctica de esas luchas producen, entre otras, las confrontaciones en Chicago, con la histórica huelga del 1° de Mayo de 1886 por las 8 horas de trabajo, que es reprimida a sangre y fuego y sus líderes ahorcados.

El 14 de julio de 1889, por otra parte, se realiza el Congreso Constitutivo de la “II Internacional”, socialista, la que declara el 1° de mayo como Día Internacional del Trabajo, que conmemoramos todos los años, a partir del 1890, en todo el mundo.

En varios países hermanos de América Latina – en Argentina entre otros –, los actores originarios son fundamentalmente inmigrantes europeos que vienen en búsqueda de mejores posibilidades de trabajo y de vida los que, con militantes que muchas veces venían perseguidos de sus patrias, comienzan el desarrollo del movimiento sindical organizando mutuales, cooperativas, sociedades de socorros mutuos o hermandades para ayudar solidariamente a sus paisanos y sus familias.

Los sindicatos a fines del siglo XIX y comienzos del XX tienen un dejo de comunidad nacional del viejo terruño y de oficios específicos. Italianos; españoles; gallegos; alemanes; de trabajadores gráficos e imprentas; ferroviarios, panaderos, mosaístas y otros, y una clara identificación ideo-política: anarquistas; socialistas; sindicalistas (escindidos del socialismo) y, luego de 1920, comunistas. Organizadores e ideólogos impactaban a la naciente clase trabajadora de Latinoamérica. El inmigrante italiano Enrico Malatesta; Luis Emilio Recabarren de Chile, el amauta José Carlos Mariátegui de Perú, Lombardo Toledano de México entre otros, se destacan por sus aportes.

En Argentina, en Uruguay, en Cuba, en Chile, en Colombia y en Perú, se viven y debaten situaciones similares.

A partir de la finalización de la segunda gran guerra en 1945, existió la decisión, impulsada por los sindicatos de los países aliados en la contienda, de constituir una central sindical mundial unificada. Pero la intención duró poco pues los sindicatos de la Unión Soviética, que respondían a la estrategia comunista, cuestionaron la política de reconstrucción de Europa impulsada por los países capitalistas y particularmente por los Estados Unidos de Norteamérica, que impusieron el llamado Plan Marshall.

Esto trajo como consecuencia que la FSM – Federación Sindical Mundial, se opusiera y que los sindicatos de los países capitalistas se fueran de esta central en 1947 y el mundo quedó dividido en dos esferas de influencia y que, con el comienzo de la Guerra Fría podría decirse que en realidad lo que se inició fue la tercera guerra mundial.

El movimiento sindical quedó – sin contar los chinos y la mayoría de los países islámicos – dividido en tres grandes tendencias.

Los llamados “libres”: la CIOSL – Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, socialistas y social demócratas que respondían a la influencia de los EE.UU. y los países capitalistas; los orientados por los comunistas con la influencia de la URSS,

con la sigla FSM – Federación Sindical Mundial; los cristianos – católicos y protestantes – que desde 1919 venían cuestionando la influencia marxista en el campo de los trabajadores: llamada CISC – Confederación Internacional de Sindicalistas Cristianos, posteriormente CMT – Confederación Mundial del Trabajo.

Estas tres tendencias se expresaron en las Regiones y en particular en América Latina y el Caribe a partir de los años 50 hasta el año 2008, cuando se logró la unificación, con el nacimiento de la CSA – Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.

Este surgimiento a partir de la unificación de la ORIT – Organización Regional Interamericana de Trabajadores, filial de la CIOSL, con la CLAT – Central Latinoamericana de Trabajadores, filial de la CMT, más algunas organizaciones independientes o no afiliadas, fue el correlato lógico del proceso de unidad a nivel mundial que se concretó en Viena el 2 de noviembre de 2006.

7.1 En el campo mundial

El Sindicalismo Mundial

1a. Etapa

1864	1889	1921	1933
1a. Internacional AIT	2a. Internacional	3a. Internacional	4a. Internacional
Anarquista	Socialista	Comunista	Trotskista

*“La emancipación de los trabajadores
será obra de los mismos trabajadores”*

El Sindicalismo Mundial

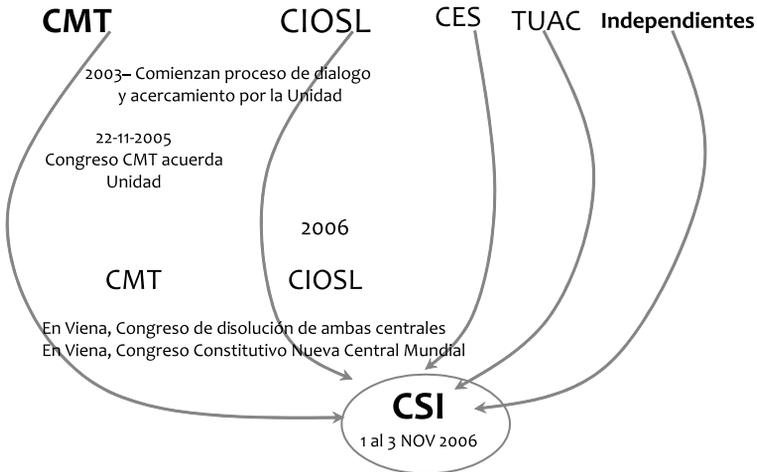
2a. Etapa (a partir de 1945)

1908-1920 1968	1945	1949	
Secretariado Sindical Cristiano	FSM Intento unitario		INDEPENDIENTES
CISC			ACFTU – Federación Sindicatos Chinos. CISA – (Árabes). ONAs. – de varios países CES– Confederación Europea de Sindicatos
CMT	FSM 1947 comunista	CIOSL Pro Capitalista	
	CTAL (1938)		
CLAT (1954)	CPUSTAL (1964)	ORIT (1951)	
Línea Humanismo cristiano	Línea Marxista Leninista	Línea Social Demócrata	

El Sindicalismo Mundial

3a. Etapa

(actores de unidad sindical a partir del 2006)



Secretaria General: SHARAM BURROW. Australia.
Presidente 1º Congreso 2006: MICHAEL SOMMER. Alemania.

Presidente 3º Congreso 2014: JOAO FELICIO. Brasil.

175 millones de afiliados.

151 países.

Sede: Bruselas – Bélgica.

Carlos “Pancho” Gaitán

Unidad en las Américas
CLAT-ORIT, más CTA Argentina, CUT
Colombia
CSA-TUCA

Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas

Creada en marzo de **2008**

1° Congreso Panamá: Presidenta Linda Chavez
AFL-CIO

Federación Estadounidense del Trabajo – Congreso de
Organizaciones Industriales
(Federation of Labor Organizations)

2° Congreso Vancouver: 2012
Presidente: Hassan Youssuf, Canadá
Secretario General: Víctor Báez, Paraguay
Sede: Sao Paulo, Brasil
50 millones de afiliados

En cada país de la América morena – hispana, luso, indo y negra – como raíces de las afluentes culturales y étnicas existentes se dio, de manera simultánea, un proceso de desarrollo inarmónico de organización de los trabajadores con resultados diversos según las posibilidades de organización, como producto del desarrollo industrial de cada país, de la capacidad y de la fortaleza de sus bases y de sus cuadros dirigenciales ya que “las organizaciones valen no sólo por su número, sino por la calidad de sus cuadros dirigentes”. El factor que influye decisivamente es la orientación de los gobiernos de los países y sus políticas.

Los gobiernos reaccionarios, conservadores, pro patronales, son refractarios a medidas que favorezcan a los derechos de los asalariados y de los trabajadores en general. Antes más que ahora, la tendencia general era la de mantener a los trabajadores y a los sectores populares postergados y sometidos. Por el contrario, los gobiernos más populares, progresistas o revolucionarios, promueven y aceptan las luchas populares y el logro de sus conquistas sociales, políticas y económicas.

7.2 Algunos casos concretos en América Latina y la presencia de la FLATIC

7.2.1 Argentina

En 1930 las cuatro centrales sindicales existentes en Argentina llegan a la conclusión de que la única posibilidad de tener éxito en sus luchas es poniendo en práctica una de las consignas sustanciales del movimiento sindical, hasta ese momento nunca lograda: la UNIDAD.

Así surge, el 27 de septiembre de ese año, la CGT – Confederación General del Trabajo de la República Argentina.

La crisis internacional de 1929 y el comienzo de la llamada Segunda Guerra Mundial acelera en Argentina, el proceso de migración interna –del campo a la ciudad– y miles de trabajadores, llamados despectivamente “cabecitas negras” por sectores sociales de la burguesía porteña, se instalan fundamentalmente en el Gran Buenos Aires y se incorporan a la industria de la carne y de la alimentación que debe proveer de alimentos a Europa y en general, al proceso de industrialización para la sustitución de importaciones.

La llamada Revolución de 1943, que toma el gobierno para terminar con el fraude electoral y la entrega de los resortes de la economía al extranjero, encuentra a los trabajadores divididos en dos centrales: la CGT n° 1, dirigida por el socialista anti comunista

José Domenech de la Unión Ferroviaria y la CGT n° 2, liderada por el fundador del sindicato de Obreros Municipales, Francisco Pérez Leirós, socialista pro PC. En esta última central, se nuclearon los sindicatos con conducciones de orientación comunista.

En este contexto, un joven Coronel, Juan Domingo Perón, asume la causa de los trabajadores y, desde la recientemente creada Secretaría de Trabajo y Previsión, convoca a los sindicalistas y a los trabajadores pidiéndoles que se organicen, que se unifiquen y luchen por sus derechos. Desde ahí se promueve una legislación de asociaciones profesionales que genera un nuevo modelo de organización sindical, que va a ser la razón del éxito del movimiento sindical argentino: la organización de los trabajadores por rama de producción o sector de la economía. El denominado “sindicato industrial”, que nuclea a todos los trabajadores de cada sector. En la industria metalúrgica –por ejemplo – son todos metalúrgicos, al margen de la tarea, oficio o especialidad de cada trabajador y se benefician con un convenio colectivo de trabajo de nivel nacional, pactado por la organización sindical con la Cámara empresarial del sector.

Las conquistas del pueblo y de la clase trabajadora tomaron como base la dignidad del trabajo y de los trabajadores y a partir de ahí se promulgó el aguinaldo o 13° sueldo, la contratación colectiva, el respeto a las leyes laborales y sociales y miles de nuevas conquistas.

Este modelo recién hoy – 2011 – está siendo comprendido y asumido a nivel regional, por la recientemente creada CSA.

En la FLATI–FLATIC, los sindicatos que le dieron vida en este país fueron fundamentalmente el SAON – Sindicato Argentino de Obreros Navales; FOCRA – Federación Obreros Ceramistas de la República Argentina; STIGAN – Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas de Neuquén y Rio Negro; SRLYF – Sindicato Regional Luz y Fuerza Patagonia; Papeleros de Zárate; SECA – Sindicato de Empleados del Caucho y Afines y otros.

7.2.2 Brasil: algunos datos de un sindicalismo poderoso

Brasil tiene entre sus riquezas la grandiosidad de su territorio y lo numeroso de su población la que, gracias a su diversidad étnica y particularidades culturales según la zona geográfica, expresa la notable dinámica de su personalidad, con un sentido positivo de su gente de enfrentar la vida y las dificultades con gran optimismo. Sao Paulo, por cierto, fue el gran centro dinamizador por la radicación empresaria y el desarrollo industrial.

Su sindicalismo se desarrolló desde la base hacia la centralización en seis grandes Confederaciones Profesionales con una legislación “trabalhista” del *Estado Novo* que privilegiaba a estas. Metalúrgicos, Construcción y Textiles y Vestuarios son parte de los grandes sectores que fueron vanguardia del movimiento. Al sumarse sectores modernos de la industria como petroleros y de servicios como *comerciantes*, impactaron la dinámica reivindicativa.

Las connotaciones ideológicas originarias, anarquista, socialista y comunista, fueron similares al resto del continente americano, debido entre otros factores a la influencia de inmigrantes italianos, alemanes y portugueses, especialmente radicados desde el sur del país.

El encuentro nacional del sindicalismo brasileño, convocado en 1980 denominada CONCLAT – Conferencia de la Clase Trabajadora, fue el inicio de la construcción de las centrales de trabajadores naciendo desde ahí la CGT – Central General de Trabajadores. El movimiento sindical, producto de un gran dinamismo, se fraccionó y surgieron a partir de ahí varias centrales: FS – Forza Sindical, CUT – Central Única de Trabajadores, todas productos de divisiones hasta que nació la UGT – Unión General de Trabajadores; producto de la unión de tres centrales: la CAT – Central Autónoma de Trabajadores, de Trabalhistas, la SDL – Social Democracia Sindical y la CGT – Confederación General del Trabajo.

También posteriormente se conformó la “Nova Central”, en base a algunas de las confederaciones en particular de la construcción, conducida por su tradicional dirección.

A pesar de la multiplicidad de centrales, todas coinciden en sostener el modelo de la “unicidad sindical”, que consiste en el modelo de sindicato industrial, basado en “todos los trabajadores de la categoría, en un mismo sindicato”.

La fortaleza del sindicalismo brasileiro se da por el número de los trabajadores organizados que, aún en los sindicatos pequeños, es muy alto, así como en la práctica de la disciplina sindical en sus centrales.

En 1987 nació el SINTEC-SP – Sindicato de los Técnicos Industriales de Nivel Medio del Estado de San Pablo y en torno a él, a la visión de su Presidente Wilson Wanderlei Vieira y de un notable equipo de organizadores, forjaron una poderosa federación sectorial la FENTEC – Federación Nacional de Técnicos Industriales, con 20 sindicatos uno en cada estado brasileño, los SINTECs – Sindicato de los Técnicos Industriales, que expresan hoy al conjunto de los técnicos, habiendo inclusive creado la OITEC – Organización Internacional de Técnicos.

Esta federación que detentó la presidencia de la FLATIC – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias y la Construcción en el campo latinoamericano-caribeño fue, junto a la FETIVICO – Federación de Trabajadores de las Industrias de Vidros, Cristias, Espelhos, Ceramica de Louca, el SINTEC-RS – Sindicato de los Técnicos Industriales de Nivel Medio de Río Grande del Sur; el STICVPOA – Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestuario de Porto Alegre; el de Sao Gonzalo en Río de Janeiro; el Metalurgico de Guarulhos y el de Fiacao e Tecelagem de Jundiai; el de fabricantes de Pecas e Pre-fabricados de Concreto de Sao Paulo y el da Otica de Sao Paulo, entre otros, el núcleo fuerte de la instalación de FLATI y FLATIC en Brasil.

Hoy, en la continuidad de la marcha histórica del movimiento sindical, la mayoría de las organizaciones fortalecidas en sus estructuras, siguen su lucha integradas en las Centrales Nacionales y en las sectoriales del campo internacional.

7.2.3 Colombia

Colombia es un país donde el sindicalismo tuvo un importante auge como producto del desarrollo industrial y del crecimiento económico del país, donde además de las líneas tradicionales de pensamiento de izquierda surgió un sindicalismo cristiano de gran impacto.

La violencia generada a partir de 1949 con el asesinato del líder progresista Jorge Eliécer Gaitán, que enfrentó a liberales y conservadores, con los años se transformó en una guerra revolucionaria, producto de la aparición de las FARC – Fuerzas Revolucionarias de Colombia y del MLN – Movimiento de Liberación Nacional, movimientos guerrilleros que aún subsisten los que fueron influenciados luego por el narcotráfico que se convirtió en la fuente de financiamiento de la economía “negra”, impactando a todo el país y definiendo una caracterización de “narco – violencia” que padecía el conjunto de la población.

Esta situación llevó a que el ejercicio del sindicalismo se convirtiera en una de las actividades más peligrosas ya que cantidad de dirigentes sindicales de distintos niveles, la mayoría de niveles medios y de base de las distintas centrales, fueron asesinados en estos últimos años.

La presencia de la FLATI y FLATIC fue importante básicamente a partir del protagonismo de una de las principales centrales nacionales, la CGT. Organizaciones tales como las textileras de UTRATEXCOC – Union de Trabajadores Textiles y Confección de Colombia, SINTRACOLTEGER – Sindicato de Trabajadores de Colteger y SINTRATEX – Sindicato de Trabajadores Textileros de Río Negro; el sindicato de MONOMEROS y la Federación Colombiana de Trabajadores de la Industrias de la CGT – que nucleaba a sus sindicatos de empresas industriales; al sindicato de la empresa del níquel de Cerro Matoso y otras.

7.2.4 México

“No se puede comprender la historia de México del siglo XX sin considerar la participación de sus principales protagonistas: obreros y campesinos”; dice un trabajo de la CROC¹⁸ – Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, una de las centrales sindicales tradicionales que junto a la CTM – Confederación de Trabajadores de México, fundada ésta en 1936, conforman junto con la mayoría de las centrales y confederaciones el Congreso del Trabajo constituido en 1966, expresión mayoritaria del sindicalismo institucional denominado “sindicalismo oficialista”. La CTM, de histórica relación con el PRI – Partido Revolucionario Institucional dice ser la continuidad histórica de la revolución mexicana que impactara la lucha de los pueblos de la América Latina.

La CTM estuvo conducida durante más de 50 años por Fidel Velázquez, – falleció en 1997 –, el que, con excelente relación con el sindicalismo norteamericano y la social democracia europea, desplazó a los comunistas del movimiento sindical y consiguió una importante participación en la política mexicana en torno a lo que se denominó “el pacto social”, logrando muchos cargos legislativos, habiendo sido el propio Velázquez senador de la nación en dos periodos¹⁹.

La CNT – Central Nacional de Trabajadores – con contradicciones y disputas con la CTM, está compuesta por varias organizaciones escindidas pero que terminaron confluyendo en el Congreso del Trabajo, superestructura que coordina la representación del conjunto mayoritario. El sindicalismo contestatario, originalmente expresado por el FAT – Frente Auténtico del Trabajo – y luego por una serie de sindicatos o fracciones internas identificados como “independientes” o “autónomos”, expresados en organizaciones como el SME –Sindicato Mexicano de Electricistas, petroleros y otros – secciones sindicales o conducciones de base – liderados por dirigentes de izquierda, confrontan con una dirección muy integrada a los partidos de gobierno, mayoritariamente al PRI.

Un fenómeno importante y de impacto como desviación del movimiento sindical son los llamados “sindicatos blancos” – en otros lugares serían “amarillos” –, pro patronales, que controlan sindicatos con “contratos de protección”, que son en realidad “bolsas de trabajo”. El sindicato firma un contrato con la patronal – sin participación ni conocimiento de los trabajadores – y el sindicato provee de mano de obra, condicionando a los trabajadores a una disciplina acordada con los empresarios, en la que el conflicto está prohibido.

El Sindicato Nacional del Hierro y del Acero, miembro del FAT, fue el principal sindicato de la FLATI – que expresaba baja presencia en este país donde el sindicalismo es fuerte.

7.2.5 Otros países de América Latina

En **Venezuela** – sede de la CLAT y lugar de fundación de la FLATI – esta contó con la Confederación General de Trabajadores Metalúrgicos de Venezuela, más fracciones del sector eléctrico, el sindicato del automóvil de la *Chrysler* de Valencia, más sectores textiles y de la construcción. En **Ecuador** participaron el sindicato de ATU – muebles metálicos –, de AYMESA S.A., fábrica y ensambladora de automóviles, el sindicato petrolero de la TEXACO, la Federación Metalúrgica de CEDOC – Central Ecuatoriana de Trabajadores Clasistas, los textiles de San Pedro y otros. En **Perú**, con los petroleros de Lima y los mineros de CENTROMIN – Empresa Minera del Centro de Perú. En **Paraguay** con los metalúrgicos del SINOMA – Sindicato de Obreros Metalúrgicos y Afines, la construcción con el SINTRAICMA – Sindicato de Trabajadores de las Industrias de la Construcción y la Madera y el SOIVA – Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines, del sector textil. En **Chile**, con la Federación del Vidrio, con el sindicato n° 1 del Carbón de ENACAR – Empresa Nacional del Carbón en Lota y con los trabajadores de la Cerámicas Cordillera. En **Uruguay** con las Agrupaciones metalúrgica y del textil de ASU – Acción Sindical Uruguaya. En **Panamá**, con la FENATIP – Federación

de Trabajadores de las Industrias de Panamá, con FENATRAS – Federación Nacional Autónoma de Trabajadores de la Alimentación y Similares y el SIGETRATEX – Sindicato General de Trabajadores del Textil. En **Honduras**, la FESITRATEMASH – Federación de Sindicatos de Trabajadores Textiles Maquila y Similares de San Pedro Sula y con los eléctrico y la construcción de **Costa Rica** en Centro América. En **Curacao, Aruba y Bonaire** ; en **Haití** y particularmente en **República Dominicana** con el Sindicato del Cartón, la Federación de Trabajadores de la Industria y los de la Construcción en el Caribe, expresábamos una presencia importante de la FLATI y posteriormente de la FLATIC en Centro América y Caribe. En la mayoría de estos países hay una pluralidad sindical expresada en varias centrales de trabajadores lo que, sumado a la obligatoriedad legal de la estructura del sindicato por empresa, impone una debilidad estructural y política al movimiento de los trabajadores, que es suplida generalmente con la voluntad férrea de los organizados que son comúnmente perseguidos. No hablemos ya de las situaciones particulares en algunos países, entre los que Colombia y Guatemala se destacan por la violencia en la represión con muchos dirigentes sindicales asesinados anualmente.

7.3 La OIT

La OIT – Organización Internacional del Trabajo, primera organización tripartita de las Naciones Unidas, ha crecido en importancia y sobre todo en la universalización del respeto a la legislación laboral y de los convenios y recomendaciones, aunque siguen las violaciones, los incumplimientos, incluso en países ricos como los Estados Unidos, que no han ratificado muchos Convenios de la OIT, entre ellos los básicos como son los números 87 y 98 que determinan el derecho a la libre organización sindical y el derecho a la contratación colectiva.

No obstante lo avanzado en el mundo del trabajo, la situación desigual sigue dándose. La tasa de afiliación y desorganización de los trabajadores es notable. Países como Paraguay, por ejemplo,

en donde sólo el 2% de los trabajadores están organizados. O como Chile, donde aún sigue vigente la legislación pinochetista y se puede hacer un sindicato con 8 personas con el pretexto de la libertad sindical, cuando está claro que una organización con esa cantidad de trabajadores no tiene fuerza para lograr nada. Así también otros países como Guatemala o Colombia, en donde ser sindicalista es una de las tareas o trabajos más riesgosos porque la tasa de asesinatos a dirigentes sindicales y sociales estremece al más fogueado.

Con la imposición de la globalización económica finalizó el modelo “fordista” de organización en la producción que preveía la contraparte social unificada y se aplicó un nuevo modelo en el marco del “justo a tiempo”. Con la imposición del modelo neoliberal, se establecieron nuevas normas que impactaron en forma negativa en los trabajadores y los países menos industrializados. Un modelo que empezó a imperar, a partir de los años 80 en más de 130 países. Impusieron el achicamiento del Estado, la privatización de las empresas, la liberalización del comercio en beneficio del “dios mercado”, la tercerización, la flexibilidad y la desregulación laboral, la deslocalización de las empresas y todas las medidas que hacen a las leyes de la economía en el modelo neoliberal, siendo su objetivo el de eliminar al sindicato como actor social. Esta misma tendencia se da en la campaña de desprestigio del sindicalismo y de los partidos políticos establecida en los centros de poder mundial y llevada adelante por la mayoría de los medios de comunicación en todo el Mundo.

Hoy, los trabajadores de la América Latina y el Caribe, organizados en la CSA; también en la FSM y los independientes, no afiliados a centrales internacionales que quedan, luchan por el derecho de organizarse sindicalmente, de contratar colectivamente y de ejercer el derecho de huelga. Y junto a ello, por erradicar el trabajo de niños; el trabajo “en negro”; y por lograr una verdadera equidad para las mujeres trabajadoras.

Todo ello como parte de avanzar en la lucha para eliminar la

pobreza. Según datos expresados en el documento del Congreso de la CSA, tomados de la CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe “en América Latina en 2010 había 180 millones de pobres. En la actualidad el 32,1 % de la población latinoamericana es pobre o indigente” y mientras subsista esta desigualdad no habrá justicia ni seguridad. Los niños, jóvenes y mujeres son los más afectados en esta situación. Incluso en los Estados Unidos de Norteamérica donde, según el Instituto de Censo de ese país, 46,2 millones de personas, en 2010, estaban viviendo bajo la línea de pobreza y casi 50 millones no tenían una cobertura de salud.

Para el sindicalismo, repensarse como movimiento de trabajadores es clave. Cuando en Argentina se planteó aquello de que “hay una sola clase de hombres: los que trabajan”, planteaba una definición ideológica estratégica de fondo. No era la lucha solo de la clase obrera lo que expresaba esta concepción, sino la participación de todos los trabajadores cualquiera fuera su especialidad y ubicación, geográfica o sectorial: privados o públicos; urbanos, rurales o campesinos; obreros o empleados; manuales o intelectuales, de la educación y de la cultura, de la industria o los servicios, de overol o de cuello blanco. La concepción de movimiento de los trabajadores, contiene y supera la concepción marxista de la clase obrera.

Esa nueva clase trabajadora, cada vez más impactada por la capacitación y las nuevas tecnologías, será la destinataria del futuro de lo que todavía hoy se conoce como el movimiento obrero y sus organizaciones, que ya están empezando a vivir un proceso de cambio, de autorreforma sindical, en la que la mayor participación de las bases trabajadoras, en su vida social democrática, pueda tener el protagonismo necesario en el conjunto de la sociedad de la que son parte para construir junto a las grandes mayorías su propio destino.

Los nuevos desafíos están ligados a la realidad de una economía cada vez más concentrada en las empresas transnacionales; al desafío

de contribuir a generar una política medioambiental, donde los problemas del cambio climático y la contaminación irresponsable del medio ambiente producto de ambiciones individuales o sectoriales sean superados solidariamente, una sociedad en donde los derechos humanos y sociales sean un valor universal para todos.

La integración regional en el MERCOSUR – Mercado Común del Sur, en la UNASUR – Unión de Naciones Suramericanas y en la CELAC – Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños con base en lo nacional, popular y social, con una amplia comprensión de los derechos de todos y cada uno constituirá un prerrequisito, como manera de poder solucionar los problemas de fondo. Pero una integración básicamente de los pueblos y no sólo de los comerciantes. Abordar los problemas de la educación y de la capacitación técnico profesional para todos, es también básico. Así como la necesidad de lograr una salud ocupacional, pero no sólo para quedarnos ahí, sino como un paso para lograr una eficiente salud y previsión social para el conjunto de la población.

La realidad expresada y las ideas plasmadas como las principales preocupaciones del sindicalismo latinoamericano, son parte de una plataforma política de los trabajadores que consideramos debemos llevar en la perspectiva de participar con iguales derechos y oportunidades en la política nacional, junto a todas las expresiones de la sociedad nacional.

8. LAS TENDENCIAS INTERNACIONALES EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES



Un estudio de la CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe, de las Naciones Unidas, demuestra que en 1970 había 113 millones de latinoamericanos en estado de pobreza crítica. Para 2012, ya eran 167 millones – el 28,8% de los habitantes de nuestra región – los que se encontraban en esa situación, siendo 66 millones – el 11,3% – los que padecían pobreza crítica.

Los organismos internacionales plantean, desde hace años, muchas soluciones al problema; pero éste permanece insoluble, pues su causa principal radica en el sistema económico que, al privilegiar el lucro por sobre la satisfacción de las necesidades humanas, da como resultado una sociedad cada vez más desigual.

Ante esta realidad, parece haber sólo una alternativa: que el sector de la sociedad que más aporta a la creación de la riqueza, pero que menos participa de ella – los trabajadores – se organice, y adquiera el poder suficiente como para comenzar a revertir esta situación, en la cual “los ricos son cada vez más ricos, los pobres subsisten...”.

Nos preguntamos: en la actualidad, ¿el movimiento de los trabajadores está en condiciones para ello? Observando lo que pasa en cada uno de los países latinoamericanos, no podemos más que contestar negativamente: los trabajadores no cuentan hoy, en muchos países de la región, con una organización sólida, fuerte, unida, que les permita actuar – por lo menos – como un factor de presión en la sociedad.

Nos encontramos con que el movimiento obrero en muchos países de América Latina está dividido, básicamente por una estructura social débil; que en algunos lugares los trabajadores del campo no se expresan junto con los de la ciudad; que incluso en una misma empresa hay diferentes organizaciones opuestas entre

sí – en Chile por ejemplo se mantiene la legislación impuesta por la Dictadura del General Pinochet – y que los trabajadores de la economía informal, en algunos casos no participan de las Centrales de Trabajadores, que nuclean fundamentalmente a trabajadores formalizados con trabajo en relación de dependencia, con aportes jubilatorios y seguridad social y organización sindical permanente. Y no hablemos de los trabajadores desempleados...

Esto, por ser un fenómeno complejo, tiene muchas causas. Unas son producto de la regulación de los gobiernos, otras por la influencia de sectores empresarios, comúnmente de empresas transnacionales que intentan impedir la sindicación, como es el caso de Walmart y en otros casos, en fin, se debe a diferencias políticas partidarias e ideológicas, fenómeno en el que los grupos “ultras” juegan un papel especial.

A pesar del proceso de unidad sindical internacional que produjo la unificación mundial de la CMT – Confederación Mundial del Trabajo con la CIOSL – Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres en 2006 dando nacimiento a la CSI – Confederación Sindical internacional y la unificación de la CLAT – Central Latinoamericana de Trabajadores con la ORIT – Organización Regional Interamericana de Trabajadores en América en 2008, constituyendo la CSA – Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas; los problemas aún no se han superado y siguen teniendo vigencia muchas confrontaciones en los territorios, producto de viejas diferencias, competencias, intereses y procedimientos egoístas y poco generosos y manipulaciones políticas partidocráticas.

Y aún en esta nueva situación se repiten viejos errores, como consecuencia de una metodología de trabajo incorrecta, a partir de la existencia de una excesiva centralización de las grandes organizaciones de los cinco países más industrializados, que monopolizan las organizaciones sindicales internacionales en la cúpula, manejando la estructura con empleados técnicos ejecutivos, todo ello posibilitado por fuertes recursos financieros.

Como ejemplo veamos la DGB – Federación Alemana de Sindicatos. Es una central unitaria, de orientación social demócrata,

en la que están afiliados la absoluta mayoría de los trabajadores de ese país y que está compuesta por **sólo 8 – ocho** – federaciones sectoriales industriales, que expresan los siguientes sectores: metal; servicios; química y energía; construcción y sector agrícola; ferroviario y transporte; educación; alimentación y policía.

Los presidentes de estas federaciones son miembros de la conducción de la FES – Friedrich Ebert Stiftung que ahora, en América Latina dice ser “Democracia Social”, para tratar de disimular su pertenencia a la “Social Democracia Internacional”, demasiado complicada con los gobiernos actuales de la mayoría de los países ricos e industrializados, que implementan casi invariablemente políticas económicas neo liberales, de derecha.

Lo notable es que mientras practican una política de concentración de pocas federaciones – fusionadas – con muchos afiliados, encuadrados en sus centrales; utilizando el argumento de la “libertad sindical”, impulsan en los países pobres y en los llamados “en vía de desarrollo”, la proliferación de miles de pequeñas organizaciones en las bases de los trabajadores, sin ningún poder real, a las que afilian e incorporan, por medio de las Federaciones Profesionales Internacionales, hoy denominadas GUF – Global Union's Federations a sus organizaciones centrales, concentrando la representación de la globalidad de los trabajadores ante los organismos multilaterales y las empresas transnacionales.

Estas Organizaciones expresadas en la CSI, controlan también la OIT – Organización Internacional del Trabajo y son la contraparte de los factores de poder, particularmente de las ETN – Empresas Transnacionales.

En los orígenes de la organización internacional de los trabajadores, un aporte valioso fue la posición de los socialistas, que incorporaron la política electoral con el argumento “de participar y dar la batalla donde se deciden las leyes que impactan a los trabajadores: el parlamento”.

En esta etapa, luego de la caída del Muro de Berlín y la implosión de la Unión Soviética en 1989, los sindicalistas europeos se plantearon la unidad sindical, con el objetivo de participar en los organismos multilaterales como el FMI – Fondo Monetario

Internacional; la OMC – Organización Mundial del Comercio, organismos de la Naciones Unidas y otros, como el “Encuentro de DAVOS”; o las reuniones con las ETN a nivel de la OIT, o de encuentros bilaterales; con la clara idea de participar en los lugares donde se decide la marcha del mundo globalizado.

Eso está bien pero el peligro está – como lo advirtió Carlos Gaitán, en la reunión de Viena del 2 de noviembre del 2006 en medio del proceso de unidad CMT-CIOSL, “en que algunos de los Delegados de los Secretariados Profesionales, en lugar de defender los intereses de los trabajadores del Mundo en general, acuerden con las propuestas patronales, a cambio de beneficios solo para las empresas y los trabajadores de sus países industrializados” en temas como los de la flexibilidad laboral, la radicación de las empresas y el mantenimiento de los puestos de trabajo y otros beneficios.

Es importante, pues, analizar la historia de las internacionales sindicales, saber cómo han surgido, ver la realidad actual y sus políticas, para poder vislumbrar la práctica de los objetivos reivindicativos y la perspectiva de cambios.

8.1 Los antecedentes. Primera etapa

El movimiento obrero surge con el capitalismo y éste nace en Europa a partir de la revolución industrial.

En el momento en que la explosión capitalista en esos países es percibida como más cruda, antes de que los centros capitalistas de entonces comenzaran a derivar esa explotación a los países del Tercer Mundo, los trabajadores europeos avanzan en un proceso de toma de conciencia de que la riqueza en cada país crece en forma extraordinaria, mientras se mantiene sin variantes la miseria obrera sobre todo por salarios miserables. Comienzan entonces los primeros intentos de unidad internacional de los trabajadores, a iniciativa de los obreros ingleses y franceses.

8.1.1 La I Internacional

Dichos esfuerzos dieron lugar al nacimiento de la Asociación Internacional de Trabajadores, también conocida como I Internacional (Londres, 1864). En ella, y desde un principio, aparece uno de los grandes problemas de la unidad obrera internacional: la opción entre una unión de todas las tendencias, en forma democrática, y una unión en base a la imposición de una sola línea ideológica y táctica.

Si bien la I Internacional surge con todas las tendencias, optó por la segunda vía, y toda su corta vida (12 años) fue una lucha para saber cuál sería su línea única: si la definida por Carlos Marx, a la que éste llamaba “socialismo científico”, o la defendida por Miguel Bakunin – el anarquismo.

Dice al respecto José Luis Rubio, de origen español, un estudioso del movimiento obrero latinoamericano y mundial:

“Las críticas de Marx a las posiciones de Bakunin, son una predicción fidelísima de la ineficacia y del hundimiento anarquista en los últimos años del siglo XIX y primeros del XX. Y las críticas de Bakunin a las posiciones de Marx, son una profecía exacta de la dictadura stalinista”.

Uno de los hechos más importantes generados por la I Internacional, es el que produjeron los trabajadores de Chicago, orientados por el anarquismo, los que fijaron el 1º de mayo de 1886, como fecha a partir de la cual, si los empresarios no aceptaban la reducción del horario de trabajo, estallarían huelgas a lo largo de todo el país. Estas luchas, duramente reprimidas, dieron lugar a la condena a muerte y posterior ejecución de los dirigentes, bajo la siguiente admonición del Fiscal al servicio del capitalismo: “Ahorcadles, y salvaréis a nuestras instituciones y a nuestra sociedad”.

A partir de 1891, el movimiento obrero internacional estableció el 1º de mayo como Día Internacional del Trabajo,

como homenaje a los mártires de Chicago, precursores en la lucha por la jornada laboral de 8 horas.

8.1.2 La II Internacional

A fines del siglo XIX, el capitalismo produce en abundancia y necesita mercados. A esta altura, ya van a estar los países de América Latina – y del resto del Tercer Mundo – integrados al mercado mundial, como productores de materia prima y compradores de dinero y de productos industriales. Ya les es posible, a los países del “centro” del mundo, trasladar sus crisis a los países de la periferia, y aumentar su tasa de ganancia en perjuicio de estos últimos. Es así que, en los países industrializados, los capitalistas comienzan a ceder más y más a la presión obrera y los trabajadores en esos países logran aumentar su poder adquisitivo.

Es dentro de este contexto que nace la II Internacional (París, 1889). “Podría decirse, un tanto burdamente, que si la I Internacional aspiraba a la destrucción del capitalismo, la II aspira a la jornada de 8 Horas”.

También la II Internacional va a parcializarse ideológicamente, definiéndose por el socialismo, excluyendo al anarquismo, y acogiendo en su seno sólo a los Partidos Socialistas. Para los sindicatos se creó una organización diferente: el Secretariado Sindical Internacional.

Desde que surge, se perciben dos tendencias: una moderada, que propone que el Secretariado sea una mera coordinación de actividades entre las organizaciones de los distintos países; y otra más avanzada, que pide contundencia contra la guerra y el militarismo que comenzaba a tomar cuerpo entre los países europeos, en su lucha por los mercados.

Es precisamente con la “Gran Guerra” de 1914, que naufraga una vez más el internacionalismo obrero europeo. Éste se creía capaz de desbaratar toda posibilidad de guerra declarando una huelga general. Pero el día de llamado a filas, nadie quiso ser tildado de “traidor” a su patria, y quedaron pocos internacionalistas.

8.1.3 La III Internacional

Con el triunfo de la Revolución Rusa en 1917, Lenin convoca en Moscú al movimiento socialista y se constituye en 1919, la Tercera Internacional, que sirve de base para constituir, en 1921, la Internacional Sindical Roja, que se encuadra en la estrategia del PC soviético. Esta aprueba y pone en vigencia los acuerdos tomados en 1920, que establecía las 21 condiciones a imponer en el movimiento sindical en sus relaciones con los Partidos Comunistas. El sindicalismo es considerado una organización de “masas”, mientras que el Partido es la “vanguardia del proletariado”, y en consecuencia el sindicato debe servir de correa de transmisión entre las masas obreras y el partido.

A raíz de esto, los anarquistas se separan de esta internacional y en 1928, en el VI Congreso, son expulsados los trotskistas. La III Internacional queda sólo con los comunistas.

8.1.4 La IV Internacional

La IV Internacional es obra de León Trotski, que en 1938 organiza esta fracción, con un planteo contra la dictadura de José Stalin y la burocracia soviética. Dos años después, en 1940, Trotski es asesinado en México, lugar de residencia de su exilio, por un agente soviético llamado Ramón Mercader. Esta IV Internacional no tiene mayor desarrollo y sostiene los principios de la revolución permanente e internacional.

8.2 América Latina: surgen las primeras organizaciones

Como se señaló, desde mediados del siglo XIX, los trabajadores europeos – y norteamericanos, recordemos el 1º de Mayo de 1886 – entablaron luchas muy duras por el reconocimiento de sus derechos, luchas que fueron sistemática y cruelmente reprimidas. Acciones como la de la Comuna de París (1871) desencadenan

grandes y duras represiones contra todas las organizaciones de trabajadores. Los gobiernos de Francia y España empiezan, deportando a miles de trabajadores "internacionalistas", e invitan a los otros gobiernos a hacer lo mismo.

Esta represión directa, unida a la represión indirecta o económica que significaba la expropiación a que eran sometidos, hace que miles de trabajadores viajen a América: a Estados Unidos de Norte América, entre 1870 y 1900, llegaron 17.000.000 de inmigrantes. En Buenos Aires, Argentina, en 1914, el 49.3% de los habitantes eran extranjeros.

Este fenómeno es importante para comprender la historia del movimiento obrero en América Latina. Pues los inmigrantes llegan con una gran trayectoria de lucha, e ideológicamente muy marcados por todo el proceso vivido en Europa. Y en los países americanos van a continuar esa lucha: en Buenos Aires, en 1872, se crea la primera rama de la I Internacional, la francesa. Luego seguirán la italiana, la española, y en 1882 la alemana. En Montevideo, la sección local de la I Internacional tiene, hacia 1875, más afiliados cotizantes regulares que Austria, Hungría, Rusia, Escandinava y Turquía reunidas²⁰.

Y este origen peculiar – "importado" – del movimiento obrero de nuestros países, va a marcar las luchas obreras de toda la primera mitad del siglo XX. Con dos consecuencias: una, ventajosa: la pronta toma de conciencia de la explotación; otra, inconveniente: es un movimiento inicialmente postizo, que ignora la realidad de los países de América Latina. "Será necesario un largo camino, hasta el reencuentro con la realidad auténticamente popular".

Desde el principio, la ideología predominante será el anarquismo, que había calado hondo en España e Italia (principales países de origen de los inmigrantes), y que sólo verá disminuir su influencia con el auge de la III Internacional, comunista (Moscú, 1919) a la que Lenin adhiere previa aceptación de 21 condiciones, que resumían la dirección centralizada del Partido Comunista, al que todos los grupos debían someterse.

También en Moscú, dos años después, se crea la rama sindical de la III Internacional, la Internacional Sindical Roja, que se autodisolverá en la década de 1930, cuando la política soviética se orienta hacia los Frentes Populares.

De todas formas, el movimiento obrero fue incipiente en la América Latina de estos años, precisamente porque la industrialización también era incipiente. Los sectores de trabajadores que toman importancia son los ligados a la extracción y producción de materias primas (plantaciones, frigoríficos) y a los servicios, necesarios para transportar esos productos a los países industriales, (principalmente ferroviarios y portuarios). También los de origen artesanal cubrirán un espacio en estos inicios: ebanistas, mosaístas, panaderos.

8.2.1 La etapa previa a la II Guerra

Los sindicatos de trabajadores comienzan a tener importancia en América Latina a partir de la crisis mundial de 1930, cuando la caída vertical de las exportaciones, y por lo tanto, de la capacidad de importar, obliga a nuestros países – en forma particular, a los económicamente más avanzados: Brasil, Argentina, México, Chile, Colombia – a comenzar un proceso sistemático de industrialización.

Pero la organización es aún incipiente.

La influencia predominante en el movimiento obrero de esta etapa, corresponde a los partidos comunistas, y en menor medida, a los socialistas.

Precisamente por esa influencia, y por la todavía poco sólida organización de los trabajadores, es que en la década del 30, los problemas de injusticia y explotación de los trabajadores pasan a un segundo plano, cuando se prepara la segunda guerra europea de este siglo.

En esta época, la política de la Unión Soviética sufre serios virajes, como consecuencia de las diferentes posiciones que asume antes, durante y después de la guerra. Los mismos vaivenes

se podrán observar en la actitud de los partidos comunistas latinoamericanos, que de aquélla dependen.

Así, mientras en la década de los 20, la actitud fue de “los comunistas contra todos” (y aquellos que no compartían la línea del PC eran tratados de fascistas: “anarcofascistas”, “socialfascistas”, etc), a partir de 1933, con la llegada al poder del “nacionalismo” en Alemania, el comunismo cambia de táctica: ahora es “todos, contra los enemigos del Partido Comunista”, es decir, todos contra el fascismo, e impone la política de los Frentes Populares.

Pero luego, a raíz del pacto germano-soviético (agosto 1939) transcurren dos años en los que los partidos comunistas levantarán como bandera la neutralidad, lo que cambia totalmente a partir del 22 de junio de 1941, con el ataque alemán a la URSS. Se inicia entonces el idilio ruso-norteamericano, que terminará después de la guerra, con el inicio de la Guerra Fría y la reanudación de la competencia entre ambos bloques hegemónicos.

Todos estos cambios se van a reflejar en el movimiento obrero latinoamericano, pues su falta de consistencia propia hacía que cumpliera un papel de dócil instrumento de la política de los partidos comunistas, con la excepción de los países económicamente más avanzados de la región (particularmente Argentina y Brasil) en los que el surgimiento de movimientos populares los “impermeabilizó” respecto a esa política.

Con el traslado al finalizar la 2ª Guerra, del centro de dominación imperialista de Gran Bretaña a los EE.UU.; la AFL – Federación Estadounidense del Trabajo²¹ había intentado lograr alguna influencia, con poco éxito, pues era la época en que la política norteamericana empleaba el “Gran Garrote” con sus vecinos del Sur (ocupaciones e intervenciones armadas en Nicaragua, República Dominicana, Cuba, etc).

8.2.2 La CTAL

En 1938, respondiendo a la política de los “Frentes Populares” impulsada por la Unión Soviética, la CTM – Confederación de

Trabajadores de México, a cuyo frente se encontraba Vicente Lombardo Toledano, uno de los hombres más importantes del soviétismo en América Latina convoca a una reunión latinoamericana de trabajadores, la que tuvo buena acogida en los diferentes países, y de la que sólo se excluyeron los anarquistas, cuya influencia había ya prácticamente desaparecido. La AFL, que había recibido una invitación, se negó a participar por considerar que se trataba de “un acto de propaganda comunista”.

Bajo su influencia, se unificaron en una central los trabajadores de varios países: la Confederación de Trabajadores de El Salvador; la Confederación de Trabajadores de Cuba; la Confederación de Trabajadores de Nicaragua. . . y a juicio de Víctor Alba²², “durante los primeros años logró un auge considerable y despertó muchas esperanzas”.

Durante los dos años del pacto germano-soviético, la política de la CTAL – Confederación de Trabajadores de América Latina fue la de defender la neutralidad: “Ésta es una guerra por completo ajena a los intereses del pueblo mexicano – decía en *La Voz de México* del 22 de junio de 1941 Miguel Ángel Velasco, del PC mexicano – porque uno y otro bando se disputan el dominio y la explotación del mundo”.

Paradójicamente, ese mismo día se produce el ataque alemán a la URSS. Esto llevó a los comunistas latinoamericanos a aplicar una política pro-norteamericana sin limitaciones, ¡puesto que los EE.UU. estaban luchando contra el fascismo!

Lo que no percibieron los representantes del Partido Comunista en América latina, fue que el fascismo estaba lejos de los trabajadores latinoamericanos, para los que el imperialismo norteamericano era una realidad aplastante. El sacrificio de la bandera antiimperialista durante ese período, llevó a los Partidos Comunistas al descrédito en muchos países de la región, en los que no lograron volver a recuperar su imagen revolucionaria.

De todas formas, y bajo la consigna de “los aliados”, desde Washington se comienza a presionar a los países de América a establecer relaciones diplomáticas y económicas con la URSS. Y

la CTAL recibe cuantiosas ayudas para movilizarse y organizar a los trabajadores. Decía el dirigente comunista chileno Elias Lafferte, en un discurso pronunciado en junio de 1944 en el Congreso del Partido Comunista de México: “En estos momentos en que el esfuerzo de las Naciones Unidas es necesario para acabar con las potencias del Eje, las oportunidades para la infiltración del comunismo en todo el mundo son soberbias ... Considero conveniente indicar que las actividades de las células en todas estas repúblicas del Sur, se están viendo favorecidas por las actividades diplomáticas del Ministerio de RR. EE. de Moscú, apoyadas por el Departamento de Estado de Washington y la Secretaría de RR. EE. de México...”.

Ciertamente, la CTAL, controlada por los comunistas se extendió; pero a un precio muy alto, que cobraron los EE.UU. lo cual se demuestra con la ofensiva que llevó a cabo en esos años la CTAL contra los movimientos populares que en esos años surgían con consignas antiimperialistas (lo que llevó a que el Partido Comunista se aliara con la oligarquía, como en los casos de Bolivia y Argentina), así como la suspensión de todo movimiento reivindicativo, de toda huelga, de toda lucha por aumentar o mejorar las condiciones de vida: pues todo debía ser sacrificado a “el esfuerzo de las Naciones Unidas para acabar con las potencias del Eje”.

El auge de la CTAL en estos años, tenía pues un doble filo:

- Porque algunas organizaciones se separaron de la CTAL, al rechazar la genuflexión que implicaba ante los EE.UU.;
- Mientras que otras organizaciones, que aceptaron la política pro-norteamericana, al comenzar la Guerra Fría, se quedaron con ese país, y también se separaron de la CTAL, para conformar, en 1951, la ORIT – Organización Regional Interamericana de Trabajadores.

8.3 La formación de las Internacionales a partir de la Guerra Fría. Segunda etapa

8.3.1 Las centrales mundiales

La alianza de la guerra, entre el capitalismo occidental y el comunismo soviético, parece crear un clima propicio para lograr la conformación de una organización sindical verdaderamente universal. Con tal fin comienzan a moverse los sindicatos ingleses hasta que se convoca a una Conferencia Mundial Sindical, la que se celebra en Londres, en febrero de 1945. Asisten delegados de 38 centrales nacionales. De EE.UU. llega el CIO – Congreso de Organizaciones Industriales pero no la AFL, que ni en este clima de triunfo militar acepta colaborar con los comunistas.

Es así como surge la FSM – Federación Sindical Mundial que en su Primer Congreso ordinario (París, octubre 1945) dice contar con 67 millones de afiliados (sólo en la URSS eran 27 millones). Pero una alianza militar era una base débil, y la organización sindical más amplia y universal que ha existido, comienza a resquebrajarse cuando aparece la Guerra Fría. La cordialidad fue pasajera: los comunistas son acusados por los socialistas o neutrales de irse apoderando solapadamente de la dirección sindical, escudados en la unidad y la colaboración (lo cual era cierto) mientras que, por su parte, los comunistas acusan a sus contrarios de instrumentos sumisos y serviles de los intereses económicos norteamericanos (algo que también era cierto).

Así las cosas, en enero de 1947 se separan de la FSM los norteamericanos – del CIO – los ingleses y los holandeses, a los que seguirán todos los no comunistas, y algunas escisiones de centrales previamente unificadas, como las de Francia e Italia. Todos ellos, más la AFL – ahora sí – de los Estados Unidos se reúnen en Ginebra en junio de 1949 y resuelven crear una internacional sindical nueva, “democrática, contraria a todo totalitarismo, de izquierda o de derecha”, a la cual denominan

CIOSL. El Plan Marshall de reconstrucción de Europa y la influencia norteamericana habían tenido una incidencia notable en este proceso.

Por otra parte, y desde 1920, existía en Europa otra internacional, entonces exclusivamente europea, denominada CISC – Confederación Internacional de Sindicalistas Cristianos que había nacido conformada por dirigentes cristianos tanto católicos como protestantes, disidentes de la influencia que se daba del Partido comunista surgido a partir de la revolución rusa de 1917 y de la situación planteada en Europa por la Gran Guerra entre 1914 y 1918 y el surgimiento de la III Internacional encuadrada en las orientaciones de Lenin.

La CISC fue invitada a participar, primero en la FSM, y después en la CIOSL y rechazó ambas invitaciones, pues discrepaban de sus planteos ideológicos y preveían que por la correlación de fuerzas desfavorable, sus organizaciones tenderían a desaparecer.

Posteriormente, dicha internacional siendo ya una central de organizaciones, se extendió a Asia, África y América Latina, y, a partir de una evolución en la que las organizaciones de América Latina tuvieron una influencia decisiva, en el Congreso de Luxemburgo, en 1968, la CISC pasa a denominarse CMT y cambia también su orientación, abandonando su carácter confesional y asumiendo una posición que podríamos calificar como “tercermundista”, con un planteo claramente antiimperialista. Además, adoptó una organización en la que Europa era una región más, al lado de Asia, África, América Latina y América del Norte.

Podemos de esta forma sintetizar el panorama de las tendencias internacionales de los trabajadores que se dio entre 1945 y 2006: FSM, fundada en París, en 1945. Intentó ser la expresión sindical de los países triunfantes en la Segunda Guerra Mundial. Los social demócratas y quienes respondían a los lineamientos de los Estados Unidos y al modelo impuesto en la reconstrucción de Europa, rompieron en 1947, quedando en ella los sindicatos que respondían a la URSS, de tendencia comunista, ligada en aquellos

tiempos a Moscú. Hoy tiene su sede en Atenas, Grecia y recibe gran influencia de Siria y de Cuba. Dice representar a 80 millones de miembros.

CIOSL, fundada en Londres, en 1949. De orientación liberal-social demócrata, con predominante influencia de la socialdemocracia europea y de la AFL-CIO norteamericana, el TUC – Trade Union Congress británico y la DGB alemana. Tenía su sede en Bruselas, hasta su disolución en 2006, para constituir una nueva central mundial.

CMT, fundada en La Haya, en 1920 como Confederación Internacional de Sindicalistas Cristianos, y rebautizada en Luxemburgo en 1968 como Confederación Mundial del Trabajo. Rechaza tanto la dominación capitalista como la comunista. Contaba con 15 millones de miembros, de los cuales la mayor parte se encontraban en los países del Tercer Mundo. Su sede estaba en Bruselas.

8.3.2 En América Latina – la ORIT, la CLAT, el CPUSTAL

8.3.2.1 La ORIT

Al comenzar la Guerra Fría, uno de los intereses de los EE.UU. es neutralizar todo posible control del movimiento obrero latinoamericano por los comunistas. Así es como Serafino Romualdi – ítalo-norteamericano, delegado de la AFL y a la vez funcionario del Departamento de Estado – logra, a través de chilenos y peruanos, la convocatoria a un nuevo Congreso para la creación de otra central interamericana, en contraposición con la CTAL.

Surge así la CIT – Confederación Internacional de Trabajadores, de corta vida, pues los norteamericanos encuentran que no tienen en ella suficiente control. Se crea entonces (México, 1951) una rama regional de la CIOSL, la ORIT – Organización Regional Interamericana de Trabajadores para atender “los comunes problemas” de la región.

8.3.2.2 A propósito del “interamericanismo”

Otra de las consecuencias de la Segunda Guerra Mundial, es la de que “aparece” el Tercer Mundo. Se da un proceso de descolonización política generalizada, los recursos y materias primas de la “periferia” son cada vez más necesarios para los países centrales (para Europa y Japón, pero también para EE.UU.) y, sobre todo, los países del Tercer Mundo toman conciencia de la explotación de que son objeto por parte de los países capitalistas avanzados.

Se “descubre” entonces que no es sólo en cada país que existen ciudadanos de primera y segunda categoría (clases privilegiadas, clases oprimidas), sino que también hay países de primera categoría, el 20°/o de la humanidad, que vive y derrocha a costa del hambre y la desnutrición del resto.

“Las organizaciones sindicales de los países del Tercer Mundo toman conciencia de la doble explotación. Más que fraternidad proletaria internacional, hay enfrentamiento entre sindicatos de trabajadores “satisfechos” de países desarrollados, y sindicatos de trabajadores “hambrientos” de países pobres”.

Es por ello que aparece como un absurdo que la CIOSL se plantee la creación de una rama regional interamericana, para resolver los “problemas comunes” (en ese tiempo un trabajador chileno de la *Good Year* recibe una remuneración mensual de 187 dólares; mientras que un obrero estadounidense que trabaja para la misma empresa, obtiene un salario de 2.340 dólares).

El capitalismo genera desigualdad. Es por ello que se crea la ORIT: para integrar – complicar en el engranaje capitalista – a aquellos trabajadores que, habiendo conseguido un cierto grado de bienestar y un avance en sus niveles de vida, se olvidan progresivamente de la gran masa marginada de las zonas campesinas y suburbanas. El objetivo de la ORIT es el

de constituirse en la cuña del capitalismo en nuestros países; la división de los trabajadores queda así garantizada.

El IADSL – Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre fue un instrumento privilegiado con el que cuenta la ORIT para desarrollar su acción en América Latina. Fundado en 1962, este Instituto estaba financiado por la AFL-CIO (las dos grandes centrales norteamericanas, que se unificaron en 1955), junto con: 60 empresas transnacionales, todas con fuertes inversiones en América latina cuya nómina se dio a conocer ante el Senado de los EE.UU.; y el gobierno norteamericano, fundamentalmente a través de la AID – Administración para el Desarrollo Internacional.

Realiza además cursos de “capacitación anti totalitaria”, con tan buenos frutos, que está comprobada la participación activa de individuos instruidos en el IADSL, en golpes que derrocaron a gobiernos democráticos como el de Brasil (1964) y el de República Dominicana (1965), entre otros. El Presidente del Consejo de Administración del IADSL era por entonces Peter Grace, director de la transnacional “W. R. Grace & Co” constituida por una ingente cadena de compañías y de intereses bancarios.

En 1970, el Boletín Informativo de la ORIT reveló que, entre 1962 y 1970, “el IADSL ha capacitado a 160.000 dirigentes sindicales e instructores”.

En el informe presentado por Nelson Rockefeller a Nixon, después de su recorrido por Latinoamérica de 1969 se recomienda:

“Estados Unidos debiera alentar fuertes y eficaces movimientos sindicales libres a través del Hemisferio Occidental”. “Estados Unidos debiera aumentar su asistencia financiera y técnica, a través del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre, para la educación y la capacidad vocacional de los trabajadores entre los otros países del hemisferio”.

Como vemos, se trata de involucrar a los trabajadores en el negocio capitalista. Lástima que éste, por definición, sólo admite a unos pocos.

8.3.2.3 La CLAT

El 8 de diciembre de 1954, en una reunión en la que participaron delegados de Chile, Uruguay, Brasil, Venezuela, Paraguay, Perú, Colombia, México y Cuba, se crea en Santiago de Chile la CLASC – Confederación Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos, como Regional de la CISC para América Latina.

Surge, como su nombre lo indica, como una organización de tipo confesional. A medida que se va insertando y adquiriendo presencia en América Latina, la CLASC irá evolucionando en sus planteamientos y afianzando su postura independiente de los centros de poder mundial. Esto se hace patente en el VI Congreso, celebrado en Caracas, Venezuela, en 1971, en el cual, por decisión del 95% de los Delegados, cambia su denominación por la de CLAT y afirma su orientación, ratificando su concepción humanista y cristiana y definiéndose contra los bloques imperialistas, contra las oligarquías, y por el gobierno del pueblo para el pueblo.

“De esta forma – al decir de José Luis Rubio – la CLAT pudo sortear dos peligros que la acechaban:

Uno, convertirse en la sección obrera de la democracia cristiana iberoamericana – especialmente la chilena. La CLAT ha mantenido su independencia y autonomía en relación con los partidos políticos, los gobiernos y las empresas.

Otro peligro era, el de asimilarse al reformismo moderadísimo de la CISC. Frente a ello, había dado una batalla interna proclamándose revolucionaria, en lucha contra el sistema capitalista. Pero, además, la Rama Regional latinoamericana de la CISC se impuso sobre ésta y consiguió transformarla, desconfesionalizándola y priorizando los intereses de clase, orientándola hacia el Tercer Mundo y radicalizando sus objetivos sociales (así se transformó la CISC en CMT, en 1968).”

La plataforma de lucha de la CLAT tenía – hasta su disolución en 2008 – como puntos principales la unidad de los trabajadores latinoamericanos, la integración de América Latina, la lucha contra el capitalismo y por una sociedad nueva, en donde el

trabajador logre la realización integral, reivindicando la vigencia de su dignidad como persona.

8.3.2.4 EL CPUSTAL

Ya vimos cómo la CTAL – controlada por los comunistas – pierde todo prestigio y posibilidad de aunar la acción de los trabajadores latinoamericanos, a partir de su actitud durante la guerra, aliada con los EE.UU. y de la Guerra Fría, cuando su principal organización, la CTM de México, se afilia a la ORIT.

La revolución cubana – a partir del 2 de diciembre de 1961, cuando Castro afirma el carácter marxista leninista del proceso cubano – proporciona a la URSS una nueva posibilidad de influencia en el movimiento obrero latinoamericano. Esta se concreta en Brasilia, en 1964, cuando se realiza un Congreso de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina, a iniciativa de la CTCR – Central de Trabajadores de Cuba y de la CUT – Central Única de Trabajadores chilena.

En esa reunión se acordó luchar por la conformación de una CUTAL – Central Única de Trabajadores de América Latina, pero este objetivo no llegó a concretarse, debido a que los cubanos llevaron a ese Congreso la tesis soviética según la cual la función del sindicato “es para control y vigilancia de la producción” lo que resultaba inaceptable para los otros sindicatos. Esto les obligó a seguir funcionando como CPUSTAL – Congreso Permanente de Unidad Sindical de Trabajadores de América Latina.

El problema principal con que tropezó este organismo para ganar influencia en América Latina ha sido el de su alineación ideológica y política. Dado que la principal organización que le da vida es la CTCR de Cuba, en donde los sindicatos perdieron su poder reivindicativo y adoptaron la forma sindical típica en los países comunistas desde 1928 (es decir: dirección centralizada, y dedicación preferente a la vigilancia de la producción) esto no puede resultar atractivo para los que aspiran a una transformación social sobre bases no autoritarias. “Sólo los muy ideologizados en

una línea marxista se identifican con esta postura. Ello se va a mostrar en las dificultades que esta revolución va a encontrar para montar una organización sindical a escala iberoamericana, frente a la facilidad que encuentra para montar organizaciones de tipo político, intelectual o universitario”.

Además, la dependencia del CPUSTAL hasta 1989, respecto de la política de la Unión Soviética, hizo que sus actitudes no tuvieran mucho que ver con la realidad latinoamericana, como lo demuestra la defensa que hizo de regímenes dictatoriales como el que imperaba en la Argentina desde 1976 (en razón de que la URSS era el principal comprador de granos de ese país). Pero lo más grave es que, pese a sus mensajes “revolucionarios”, termina haciéndole el juego a los mismos intereses de la ORIT.

8.4 Termina la Guerra Fría

Hemos visto cómo el movimiento de los trabajadores en América Latina, fue – hasta finalizar la década de los años 80 – un privilegiado escenario de la Guerra Fría, en el que los bloques hegemónicos – el capitalismo occidental y el comunismo soviético – lucharon por consolidar su influencia, y con ello impedir que los trabajadores latinoamericanos se unieran, construyendo la unidad de los trabajadores de América latina en una vía independiente de liberación.

Podemos con esa experiencia intentar hasta ahí una conclusión: sólo la posibilidad de forjar organizaciones con consistencia propia, fuertes, sólidas, estructuradas por sectores de la economía o ramas de la producción, unidas, con una concepción de Patria Grande Latinoamericana en defensa de los intereses nacionales y populares, dará a los trabajadores el camino latinoamericano que les permitirá resistir las influencias extrañas, y gestar un movimiento de trabajadores poderoso, que verdaderamente responda a sus necesidades de trabajadores explotados en países dependientes, para poder constituirse como columna vertebral

del proceso de liberación nacional y social de los pueblos de América Latina.

8.5 Tercera etapa

A partir del XXII Congreso de la CMT en Caracas, Venezuela, realizado a fines de 1989, habiendo implosionado la URSS, comenzó un proceso de acercamiento y reflexión sobre la posibilidad de avanzar en un camino de unidad entre la CIOSL y la CMT. Esta tarea la dinamizó el Secretario General de la CES – Confederación Europea de Sindicatos, Emilio Gabaglio, que ejerció este mandato entre 1991 y 2003 y que por haber participado de los cuerpos directivos de la CMT y posteriormente de la CIOSL, tenía relaciones y contactos en cada una de las dos Centrales. Coincidió que su amigo y también militante católico, Carlos Luis Custer, fuera Secretario General de la CMT entre 1990 y 1996 y que esto facilitara el avance de las relaciones.

Gabaglio se dedicó a eliminar puntos de fricción, argumentando la necesidad de “sumar fuerzas en el campo mundial ya que una sola voz de los trabajadores les iba a dar mayores posibilidades de lograr objetivos y reivindicaciones y facilitaría caminos de relaciones en los organismos multilaterales para lograr una presencia más influyente en estos niveles”.

Se desarrollaron diálogos de dirigentes que fueron trasladados a muchas reuniones orgánicas donde se fueron tomando acuerdos para intentar la unificación.

En Europa mientras tanto, se consolidaba el proceso de la Europa Unida, en el marco de un proyecto neoliberal, que financiaba acuerdos sociales y prometía la discusión de convenios colectivos de trabajo de carácter regional y esto – comprensiblemente – era un estímulo a la unidad, del que ninguna organización quería quedar por fuera. La socialdemocracia, piloteando estos argumentos entre las organizaciones sindicales con dirigentes de esta tendencia, controlando la influyente DGB alemana y su influencia en la OIT y otros organismos, les facilitó un trabajo llevado a cabo con gran

eficacia del que los únicos ganadores fueron los países industrializados y las empresas transnacionales.

En los cuerpos orgánicos de la CMT se argüía que la unidad sería acordada entre las dos grandes Centrales mundiales y se sumaría a los independientes. Que estos eran fundamentalmente la CGT – Confederación General del Trabajo de Francia – de origen comunista que había roto con su central Mundial; la FSM; la CTA de Argentina y la CUT de Colombia.

En la reunión del Confederal de la CMT, en Casablanca, Marruecos, reunido en octubre del 2004, Carlos Gaitán preguntó si la unidad era entre dos o más organizaciones. Se respondió que era entre las dos Mundiales, más algunas organizaciones nacionales independientes. Ante esto dijo Gaitán, "entonces debe ser una unidad paritaria". Se respondió que no, por la diferencia en la cantidad de afiliados. Gaitán insistió, "no es paritaria por no ser de uno por uno. Pero será equitativa en la representación. Porque si la unidad es entre dos, es una buena oportunidad para negociar con mucha fuerza"... Pero – insistió – "pregunto nuevamente ¿es entre dos...? ¿No es entre tres, o cuatro? ¿o más?"

Efectivamente, la participación del TUAC – Trade Union Advisory Committee, por ejemplo, de manera no explícita en el conjunto de las organizaciones afiliadas a la CMT y – supongo – tampoco en las centrales de los países no desarrollados afiliados a la ex CIOSL así lo demuestran.

Y por otro lado, la influencia de las organizaciones de los países nórdicos – Suecia, Dinamarca, Noruega – que no constituyen una federación regional, pero sí expresan un acuerdo decisivo, fundamentalmente por su capacidad financiera, con lo que inciden notoriamente.

El TUAC, por su parte, es el Comité Consultivo Sindical de la OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo. Tiene 59 Centrales Nacionales de Trabajadores afiliadas y representan a 66 millones de trabajadores que, a su vez, estaban afiliados a la CIOSL y a la CMT y ahora lo están a la CSI.

La OCDE – es sabido – es un organismo intergubernamental en el que participan y deciden los países industrializados, creado en 1960. Participan 34 países, algunos en vías de desarrollo, pero que adscriben a las decisiones de los países “centrales” expresados en el “Grupo de los 7”. Inglaterra; Alemania; Estados Unidos; Francia; Italia; Canadá y Japón. De América Latina sólo México y Chile son miembros plenos.

Estos cuatro factores señalados – la CIOSL, la CMT, el TUAC – y las organizaciones de los países nórdicos, más la CES – Confederación Europea de Sindicatos, como quinto, fueron los socios que, bajo la orientación de la socialdemocracia, acordaron el proceso de unidad sindical y condicionaron a los “socios” del Tercer Mundo.

Con el acuerdo de estos grupos de poder se tomaron todas las decisiones necesarias para llegar a los Congresos. Primero se realizó el de disolución de las centrales existentes y luego se llevó a cabo, el 4 de noviembre del 2006, en Viena, Austria, el Congreso de Unidad, constituyendo una nueva central sindical mundial unificada que llamaron CSI – Confederación Sindical Internacional, rescatando el nombre originario que tuvo la central socialista a principios del siglo XIX, sin que esto haya sido explicitado a los nuevos socios.

Se informó oficialmente que participaron 1.700 Delegados, de 304 Organizaciones, de 156 Países, representando a 168 millones de trabajadores.

Esto implica su presencia en casi todo el mundo y la respuesta – y propuestas – de una sola voz en representación de los trabajadores globalizados.

Son miembros, además de las Centrales de 156 países, 8 GUF, ex SPI – Secretariados Profesionales Internacionales. Aunque en la constitución de la CSI fueron 10, hubo luego una nueva fusión de federaciones de trabajadores de las industrias, quedando ocho organizaciones sectoriales.

En el último Congreso Mundial llevado a cabo en Berlín en

2014, se eligió por absoluta mayoría al brasilero Joao Antonio Felicio produciéndose un cambio notable y esperanzador para los trabajadores de los países denominados "en vías de desarrollo", manteniéndose la Secretaria General, Sharan Burrow, proveniente de Australia.

Quedan por fuera de esta organización:

- La Federación Sindical de Trabajadores Chinos que expresa a unos 120 millones de trabajadores;
- Los trabajadores árabes, que aunque muchos participan de la mundial CSI y de las GUF, la mayoría se mantiene al margen, expresados básicamente por la CISA – Confederación Internacional de Sindicatos Árabes;
- Y por otra parte, los trabajadores sin trabajo (desempleados o en el paro) y la mayoría de los jubilados y pensionados, que en la mayoría de los países no tienen representación sindical.

Numéricamente se trata de una fuerza potencial muy significativa, mayor a los 168 millones de trabajadores organizados en la CSI.

Por otra parte la FSM, orientada por tendencias de izquierda, desde el proceso de unidad ha recuperado miembros, ya que al desaparecer la CLAT en América Latina, muchas organizaciones sienten que hay un vacío producto de que la idiosincrasia, cultura, y condiciones concretas de trabajo entre los hispano hablantes y los trabajadores del imperio anglo-norteamericano son muy diferentes.

Esta, junto a otros, son parte de los desafíos de la clase trabajadora organizada en la región latinoamericana-caribeña, que es una de las presencias mayoritarias en la central mundial unificada.

ANEXOS

Carta de situación del movimiento sindical internacional

El 14 de noviembre de 2006, en la Ciudad de Viena, Austria, quedó constiyuida la CSI – Confederación Sindical Inernacional – producto de la **unión** de la CMT – Confederación Mundial del Trabajo, pluralista, de concepción humanista y cristiana; con la CIOSL – Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, pluralista, de concepción social – demócrata y socialista.

Participaron 1.700 Delegados, de 304 Organizaciones de 156 países, representando a 168.000.000 de Trabajadores

*Sus fundamentos fueron que: **ante la globalización de las instituciones políticas, de las empresas y de los mercados exige, la GLOBALIZACION DE LOS SINDICATOS.***

*Intentó lograr: **su presencia en todo el Mundo y la respuesta y propuesta de una sola voz.*** Es una Central: Únitaria y Pluralista, abierta a todas las tendencias, abandonando los criterios ideológicos y confesionales para la afiliación.

Su objetivo es participar de todos los foros multilaterales, donde se acuerdan las políticas globales, para que las propuestas del sindicalismo sean tenidas en cuenta, lograr acuerdos de “convenios marcos” con las empresas transnacionales y su preocupación principal es influenciar a los Gobiernos y a los Estados.

La acción profesional: antecedentes históricos

En la CMT, existieron las FIP – Federaciones Internacionales Profesionales.

En el marco de la CIOSL, los SPI – *Secretariados Profesionales* Internacionales, que se incorporaron a la 2ª Internacional en 1896, constituidas como Asociaciones Internacionales por Profesión o Especialización u Oficio de los Trabajadores. Llegaron a haber 33 Asociaciones.

A partir de 1900 en Europa y desde 1930 en Estados Unidos de América, se organizaron por **Ramas Industriales** y se definieron como social-demócratas o socialistas.

En 2002 se definieron como GUF – Global Union’s Federations y para el Congreso de fusión de 2006 quedaron estructuradas en 10 Sectores las que luego, con la fusión de tres de ellas (Metalúrgicos; Textiles y Energía), quedaron 8 que son:

IE – Internacional de la Educación a la que se sumó la CSME, afiliada de la CMT, sin la participación de América Latina, representada por la FLATEC – Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Educación y la Cultura

ICM – Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera – ex FITCM, a la que se sumó la FMTCM afiliada a la CMT

UNI – Sindicato Global de Capacidades y Servicios (Union Network International)

FIP – Federación Internacional de Periodistas

ITF – Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

UITA – Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

ISP – Internacional de Servicios Públicos

IndustriALL – Industrial Global Unión

Posteriormente, a partir del 2011, se fusionaron Metalúrgicos; con Energía, petróleo y minas; y los textiles y vestuarios dieron

nacimiento a la **IndustriALL**. De esta manera se logró la conformación de una gran Federación Global de Trabajadores de las Industrias con la fusión de la FITIM – Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (Metalúrgicos, Mineros, Caucho, Siderúrgicos, Automotrices); la ICEM – Internacional de la Chimic, Energía y Minas (Químicos, Energía; Mineros, Petroleros, Plásticos); más la pequeña FITTVC – Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestuario, Cuero y Calzado. La FITIM es la “ganadora” en esta fusión, la que monopolizó la unidad e impuso su aparato y dinero.

En consecuencia quedan vigentes, solo 8 Global Union’s Federations.

La preocupación principal de las GUF es la lucha reivindicativa sectorial y el acuerdo con las ETN – Empresas Transnacionales, estableciendo “Códigos de Conducta” o “Acuerdos Marco” de aplicabilidad internacional.

Las GUF: Global Union’s Federations

Las GUF comenzaron a debatir sobre fusiones por la precaria situación financiera de algunas de ellas. Argumentaron que lograrían una reducción de gastos y que podrían compartir el uso de las infraestructuras y de personal en todo el mundo.

Lograda la constitución de la IndustriALL, queda en ese proyecto la UNI (Servicios) y se trabaja ahora para que las GUF más pequeñas, se integren a la UNI.

Por su parte, la mayoría de las GUF tienen su propio debate europeo, producto de que las Federaciones Profesionales de la CES no participan de sus GUF internacionales. Por ejemplo, la FETIM – Federación Europea de Trabajadores Metalúrgicos, no solo no participa sino que tenía serias contradicciones con la ex FITIM enfrentados a su ex dirigente Marcello Malentacchi.

Consejo Sindical Global

Una cuestión notable y fuera de uso en las concepciones orgánicas es de que las GUF – como herederas de los Secretariados Profesionales de la CIOSL – no son afiliadas a la CSI – como anteriormente no eran afiliadas a la CIOSL – pero son consideradas un poder real tan es así, que la CSI previó en su Estatuto la participación por derecho propio con voz y sin voto del conjunto de las GUF en el Consejo Mundial.

No obstante, para tratar de que la autonomía de las GUF no nazcan contradicciones, promovió la constitución de un CSG – Consejo Sindical Global del que participan las 8 GUF, más la CSI y el TUAC, que es el Comité Sindical Consultivo de la OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo, verdadero centro de coordinación y poder del sindicalismo de los países industrializados.

Este CSG programará y cofinanciará actividades comunes. Tendrá un Gerente que funcionará en la Secretaría del Consejo.

En su constitución, la ex FITIM participó solo como “observador”.

La capacidad de consenso del Consejo se verá cuando se discuta el Programa anual y su financiamiento o temas como el caso de la participación de los Chinos en la OIT – Organización Internacional del Trabajo o instancias confederales o internacionales.

Se develara el interés de las GUF sobre las ETN y el tema de la “gobernanza global”

Cooperación

Se tratará que la cooperación o financiamiento externo, llamada por ellos “permanente”, sea una cooperación planificada y centralizada en los órganos que controla la CSI, evitando duplicaciones.

Por ejemplo en Africa – se dice – todas las Federaciones nacionales tienen programas de colaboración (financiamiento) para la lucha contra el VIH-SIDA.

Se intentará coordinarlo y aplicar una cooperación centralizada o con un seguimiento particular.

Organizaciones de solidaridad

Los Ministerios de Desarrollo de los países donantes aplican una política de cooperación para el desarrollo financiando proyectos según su óptica de prioridades nacionales. Ayudas que son gestionadas por organizaciones de apoyo, o Fundaciones de los países donantes.

Desde la CSI se planteó evitar la “fragmentación” en la ayuda solidaria que prioriza objetivos particulares.

La CSI pretende cambiar esto y definir una estrategia global. A ese efecto tratará de definir ¿Qué proyectos sindicales deberían ser prioritarios?...

¿Con qué organizaciones y en qué países?...

Se considera que unas 200 Organizaciones sobre 304 en el Mundo, necesitan apoyo financiero.

Se intenta que, a partir de surgimiento de la CSI, la solidaridad se preste en forma coordinada.

Para ello intentarán lograr puntos de referencias compartidos, mecanismos de monitoreo y procedimientos de evaluación para medir resultados.

Se crearán grupos de trabajo que formulen los principios relativos a algunos temas.

El Consejo Sindical Global ajustará los principios y los adoptará como lineamientos. Ayudará a los grupos a informarse y a delimitar o coordinar sus proyectos con otras organizaciones.

Trabjará para convencer a los donantes de modificar el diseño y de pasar de un área “sobre financiada” a otra, sin los fondos suficientes.

Al día de hoy la colaboración solidaria está prácticamente centralizada o monopolizada en una sola fundación que es la alemana FES – Friedrich Ebert Stiftung, dedicada a “promover la social democracia y el socialismo democrático a nivel mundial” (Wikipedia).

El Secretario General de la CSI debió presentar un informe de propuestas.

Cuestiones particulares o situaciones específicas

ESTADOS UNIDOS:

En este país, durante 50 años duró la central identificada con la unidad de la AFL y la CIO.

En 2005, se separaron 7 sindicatos, con 4 millones de miembros (1/3 de los afiliados), que cotizaban 10 millones de dólares por año a la Central.

Formaron la CTW – Change to Win Federation (Federación Cambio para Ganar). Las opciones políticas entre Republicanos y Demócratas tuvieron que ver con esto.

CHINA:

La CGSCh – Confederación General de Sindicatos Chinos, no participa de este proceso de unidad. Es independiente, representa 140 millones de trabajadores.

La CSI amenaza con no reconocerla, mientras mantenga su relación política partidaria con el Estado.

Esta cuestión está por verse, ya que la geopolítica tendrá todo que ver según la correlación de fuerzas y las decisiones de los bloques de poder.

Los sindicatos chinos indudablemente trabajarán en función de propios objetivos y podrán llegar a establecer alianzas con otros sindicatos del mundo. El interrogante es si accederán con un representante al Consejo de Administración de la OIT. En elecciones del Consejo de Administración de la OIT recibieron un considerable número de votos.

EUROPA:

Desde 1973, existe la CES – Confederación Europea de Sindicatos. En su constitución impuso a la CIOSL y a la CMT a disolver su

Regional Europea. “Estamos – dice su Presidente inglés, John Monks –, creando un espacio europeo de negociación”

En la CES participan organizaciones que provienen de la CMT, de la CIOSL y de la FSM o del PC, como lo son CC.OO – Comisiones Obreras, CGTP – Confederación General de los Trabajadores Portugueses, CGT – Confederación General del Trabajo de Francia y la CGIL – Confederación General Italiana del Trabajo.

En la constitución de la CSI cumplió un papel clave Emilio Gabaglio. Fue uno de sus fundadores que por provenir de la italiana ACLI – Asociación Cristiana de Trabajadores Italianos fue parte del Comité Confederal de la CMT y posteriormente fue miembro de la conducción de la CIOSL fue el articulador clave para acercar posiciones y promover la unidad. Uno de sus argumentos era de que, “desaparecida la URSS, ya no había razones para mantener dos centrales mundiales”.

Lo notable además, fue que acordada la creación de la CSI no se afilió a la misma por sostener que “esta Confederación debía defender los intereses de todos los trabajadores de la Comunidad Europea”. Por esta razón, para participar de la CSI en unidad del conjunto – y no solo de los 12 –, se creó una organización sindical Pan Europea, con la participación de los sindicatos de la Europa del Este, que por cierto tenían salarios mucho más bajos.

Finanzas: Entre el 60 y el 80% de los ingresos de la CES provienen de proyectos de la Comisión Europea. El acceso de la CSI y antes de la CIOSL, al financiamiento de la UE – Unión Europea se debe exclusivamente a la cooperación con la CES.

Las relaciones sindicales europeas con las Centrales Mundiales (CSI y antes CIOSL) son a menudo tensas.

El 19 de Marzo del 2007 la CSI creó en Roma, el CRPE– Consejo Regional Paneuropeo que es la Regional de la CSI y que expresa una representación que va desde Portugal a Vladivostok.

Se mantienen dos Confederaciones: la CES y la CRPE, que deben coordinar entre ellas. La CES se ocupa de problemas en la Comunidad Europea y la CRPE en temas de alcance de toda Europa.

Por un periodo de transición sin plazos, el Secretario General de la CES lo será a la vez el de la CRPE.

Por un “acuerdo de caballeros”, el Presidente de la CRPE “no será oriundo de un país de la UE”. El primer Presidente surgió de la Rusia.

Organizaciones autónomas

En el mundo hay varias organizaciones Autónomas. Una de ellas fue producto de una de las FIP – Federación Internacional Profesional, afiliada a la entonces CMT que no aceptaron participar de la unidad sindical internacional: La de los Empleados, entonces denominada FME – Federación Mundial de Empleados la que cambió de nombre pasando a llamarse WOW – Worker’s Asociation World, por su sigla en inglés (Organización Mundial de Trabajadores), la que tiene organizaciones sindicales afiliadas en Europa, América Latina, África y Asia y su sede central está en Bruselas, Bélgica.

GLOSARIO DE SIGLAS

- ACLI** – Asociación Cristiana de Trabajadores Italianos
AFL-CIO – Federación Estadounidense del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (Federati6n of Labor Organizations)
AID – Administraci6n para el Desarrollo Internacional
AP – Asociated Press
AIT – Asociaci6n Internacional de Trabajadores
ASU – Acci6n Sindical Uruguaya
ATE – Asociaci6n Trabajadores del Estado
- CAT** – Central Aut6noma de Trabajadores
CC.OO – Comisiones Obreras
CEDOC – Central Ecuatoriana de Trabajadores Clasistas
CEE – Comunidad Econ6mica Europea
CELAC – Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribe6nos
CENTROMIN – Empresa Minera del Centro de Per6
CEPAL – Comisi6n Econ6mica para Am6rica Latina y el Caribe
CES – Confederaci6n Europea de Sindicatos
CGIL – Confederaci6n General Italiana del Trabajo
CGSch – Confederaci6n General de Sindicatos Chinos
CGT – Confederaci6n General del Trabajo
CGTP – Confederaci6n General de los Trabajadores Portugueses
CIESPAL – Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicaci6n para Am6rica Latina
CIO – Congreso de Organizaciones Industriales
CIOSL – Confederaci6n Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CISC – Confederaci6n Internacional de Sindicalistas Cristianos
CLASC – Confederaci6n Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos
CLAT – Central Latinoamericana de Trabajadores
CMT – Confederaci6n Mundial del Trabajo
CNT – Central Nacional de Trabajadores
CONCLAT – Conferencia de la Clase Trabajadora
COR – Confederaci6n Obrera Revolucionaria

CPUSTAL – Congreso Permanente de Unidad Sindical de Trabajadores de América Latina

CROC – Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos

CRPE – Consejo Regional Paneuropeo

CSA – Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

CSA-TUCA – Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas

CSG – Consejo Sindical Global

CSI – Confederación Sindical Internacional

CTAL – Confederación de Trabajadores de América Latina

CTCR – Central de Trabajadores de Cuba

CTM – Confederación de Trabajadores de México

CTW – Change to Win Federation (Federación Cambio Para Ganar)

CUT – Central Única de Trabajadores

CUTAL – Central Única de Trabajadores de América Latina

DGB – Federación Alemana de Sindicatos

ENACAR – Empresa Nacional del Carbón

ETN – Empresa Transnacional

EXXON – Standard Oil of New Jersey

FARC – Fuerzas Revolucionarias de Colombia

FAT – Frente Auténtico del Trabajo

FECOLTRAIND – Federación Colombiana de Trabajadores de las Industrias Diversas

FELATRAP – Federación Latinoamericana de los Trabajadores de la Prensa

FENITEC – Federación Nacional de Técnicos Industriales

FENATIP – Federación Nacional de Trabajadores de las Industrias de Panamá

FENATRAS – Federación Nacional Autónoma de Trabajadores de la Alimentación y Similares

FENTI – Federación Nacional de Trabajadores de las Industrias

- FES** – Friedrich Ebert Stiftung
FESITRATEMASH – Federación de Sindicatos de Trabajadores Textiles Maquila y Similares
FETIM – Federación Europea de Trabajadores Metalúrgicos
FETIVICO – Federación de Trabajadores de las Industrias de Vidrios, Cristias, Espelhos, Ceramica de Louca
FETRAMETAL – Federación de Trabajadores Metalurgicos
FIP – Federación Intenracional de Periodistas
FIP – Federación Internacional Profesional
FITIM – Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas
FITTVC – Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestuario, Cuero y Calzado
FLATEVECU – Federación Latinoamericana de Trabajadores Textiles, del Vestido y el Cuero
FLATEC – Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Educación y la Cultura
FLATI – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias
FLATIC – Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias y la Construcción
FLATICOM – Federación Latinoamericana de la Construcción y la Madera
FME – Federación Mundial de Empleados
FMI – Fondo Monetario Internacional
FMTI – Federación Mundial de Trabajadores de la Industria
FOCRA – Federación Obreros Ceramistas de la República Argentina
FS – Forza Sindical
FSM – Federación Sindical Internacional
- GUF** – Global Union's Federations
- IADSL**– Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre
IAME – Industrias Aeronáuticas y Mecánicas del Estado
ICEM – International de la Chemic, Energia y Minas

ICM – Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

IE – Internacional de la Educación

INANDES – Instituto Andino de Estudios Sociales

ISP – Internacional de Servicios Públicos

ITF – Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

MERCOSUR – Mercado Común del Sur

MLN – Movimiento de Liberación Nacional

OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo

OIT – Organización Internacional del Trabajo

OITEC – Organización Internacional de Técnicos

ONU – Organización de las Naciones Unidas

ONUDI – Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

OMC – Organización Mundial del Comercio

ORIT – Organización Regional Interamericana de Trabajadores

PBI – Producto Bruto Interno

PNUD – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PRI – Partido Revolucionario Institucional

SAON – Sindicato Argentino de Obreros Navales

SDS – Social Democracia Sindical

SECA – Sindicato de Empleados del Caucho y Afines

SIGETRATEX – Sindicato General de Trabajadores del Textil

SINOMA – Sindicato de Obreros Metalúrgicos y Afines

SINTECs – Sindicato de los Técnicos Industriales

SINTEC-RS – Sindicato de los Técnicos Industriales de Nivel Medio de Río Grande del Sur

SINTEC-SP – Sindicato de los Técnicos Industriales de Nivel Medio del Estado de San Pablo

SINTRACOLTEGER – Sindicato de Trabajadores de Colteger

SINTRAICMA – Sindicato de Trabajadores de las Industrias de la Construcción y la Madera

SINTRATEX – Sindicato de Trabajadores Textileros de Río Negro

SMATA –Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de Argentina

SME –Sindicato Mexicano de Electricistas

SOIVA – Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines

SPI – Secretariados Profesionales Internacionales

SRLYF – Sindicato Regional Luz y Fuerza Patagonia

STICVPOA – Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestuario de Porto Alegre

STIGAN – Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas de Neuquén y Rio Negro

TLC – Tratado de Libre Comercio

TUAC – Trade Union Advisory Committee (Comité Consultivo Sindical de la OCDE)

TUC – Trade Union Congress

UGT – Unión General de Trabajadores

UITA – Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

UNASUR – Unión de Naciones Suramericanas

UNESCO – Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNI – Sindicato Global de Capacidades y Servicios (Union Network International)

UPI – United Press International

UTAL – Universidad de los Trabajadores de América Latina

UTRATEXCOG – Union de Trabajadores Textiles y Confección de Colombia

WOW – Worker's Asociation World (Organización Mundial de Trabajadores)

NOTAS

- ¹ El presente capítulo corresponde a una intervención realizada por el Dr. Raúl Bisio, con ocasión de un taller de la FLATI llevado a cabo en el año 2000.
- ² Naciones Unidas: “Una Agenda para el Desarrollo”; Informe del Secretario General; N.U.; Doc. A/48/935; 6^o de Mayo de 1994.
- ³ Naciones Unidas: “Informe Mundial sobre el Desarrollo Humano”; P.N.U.D.; 1994.
- ⁴ Grupo de Lisboa: “Los Límites de la Competitividad”; Fundación Gulbenkian; Lisboa; 1993.
- ⁵ Trabajo elaborado por Carlos Gaitán en febrero de 1994, em base a estudios realizados por el Dr. Eraúl H. Bisio.
- ⁶ El presente trabajo, elaborado por Margarita Llambías, es el extracto de un estudio realizado en 1978, con algunas actualizaciones. Aunque las cifras y los ejemplos concretos pueden haber variado, continúa vigente en sus aseveraciones.
- ⁷ Extraído de la revista “SELA en acción”, no. 5, febrero 1979.
- ⁸ La General Motors, por ejemplo (una de las primeras transnacionales en el mundo, por su volumen de ventas y cantidad de personas ocupadas) ocupaba el 5^o lugar entre las empresas privadas en la Argentina. Pero las ventas de GM en ese país, no llegaban ni al 1 por ciento de sus ventas totales en el mundo (0.83 por ciento). Cuando a su estrategia internacional le convino, se fue. (En 1981; ha vuelto en 2000).
- ⁹ Existe actualmente, por la lógica del sistema capitalista, una tendencia a dividir las tareas: todo lo que signifique gasto, debe realizarlo el Estado; todo lo que implique beneficio o ganancia, debe dejarse a la “libre iniciativa privada”; es decir al capital internacional.
- ¹⁰ El artículo 20 de la decisión 24, se refiere a las cláusulas que no deberán contener los contratos de transferencia de tecnología que se firmen en la subregión. Las principales: prohíbe las cláusulas que imponen compra de maquinaria, materia

prima o insumos en la misma fuente; las que contengan restricciones al volumen y estructura de la producción; las que prohíben el uso de tecnologías competidoras; las que obligan al que compra la tecnología a transferir los inventos y mejorar que haga a la empresa vendedora, y “otras cláusulas de efecto equivalente”.

- ¹¹ La cosa pareciera estar clara: cuando, en nombre de la soberanía nacional, pedimos que no nos estafen, sea por el drenaje de divisas, sea por la tecnología, sea incluso por las muchas intervenciones directas de apoyo o derrocamiento a gobiernos que las empresas transnacionales realizan, se nos tilda de “retóricos”, “faltos de objetividad”; o “irracionales”, pero cuando se trata de su negocio: venir a producir en nuestros países, en donde encuentran trabajadores que no tienen otra alternativa que trabajar “por lo que les paguen”... ¡Guay del que intente, a nivel internacional, hacer elevar los salarios y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores: porque ahí están las empresas transnacionales, para “defender” nuestra soberanía nacional!
- ¹² Lo ocurrido en el mundo desde el año 2008 no hace más que ratificar hasta qué punto pueden los seres humanos perder el rumbo cuando no hay quién ponga coto a lo que puede llegar a hacer el capital financiero transnacional. Y se continúa llamando “paraísos fiscales” a lo que, en realidad, son “guaridas fiscales” de delincuentes de cuello blanco.
- ¹³ Perón, Juan D.: “El Modelo Argentino para el Proyecto Nacional, Buenos Aires, 1974, ps. 23–25.
- ¹⁴ Porque la libertad, sin un Estado que ampare y neutralice, se transforma en la libertad de los más fuertes.
- ¹⁵ Louis Turner relata un ejemplo, ocurrido en su país, el Reino Unido de la Gran Bretaña: una vez, a principios de los 70, el gobierno inglés quiso estimular la producción de aluminio, y adjudicó el proyecto a dos empresas transnacionales. Una tercera empresa transnacional que resultó desplazada (Alcan Aluminium), en respuesta, hizo tales maniobras, que el gobierno, respetuoso de las reglas del sistema, no tuvo más remedio que aceptarla. Como consecuencia, los ingleses

debieron abocarse a encontrar mercado para tanto aluminio, que era más del que necesitaban.

- ¹⁶ Que es regresiva, dado el carácter de concentrador y excluyente del sistema.
- ¹⁷ Hoy, en más de un aspecto, y luego de tres décadas de Consenso de Washington, la exclusión se ha instalado en forma aún más grave.
- ¹⁸ Conoce la CROC, México D.F. 1988.
- ¹⁹ Estévez Díaz, Hugo: “Las Corrientes Sindicales en México”; Instituto de Propositiones Estratégicas, A.C. s.f.
- ²⁰ Carlos M. Rama: “Historia del Movimiento Obrero y Social Contemporáneo”, Palestra, 1967.
- ²¹ Una de las dos grandes centrales norteamericanas. La otra es el CIO – Congreso de Organizaciones Industriales.
- ²² ALBA Víctor. “Historia del Movimiento Obrero en América Latina”, México, 1964.

ANOTACIONES

