

"Además del análisis profundo de la realidad latinoamericana y mundial hay propuestas efectivas para la unidad y los cambios realizables en corto plazo. Elementos estos que debemos incorporar a nuestra reflexión los trabajadores organizados, por lo menos los del tercer mundo y el socialista que al decir del mismo Kulakowski, 'son los que aún pueden mantener una utopía', que sin duda es refrescante."

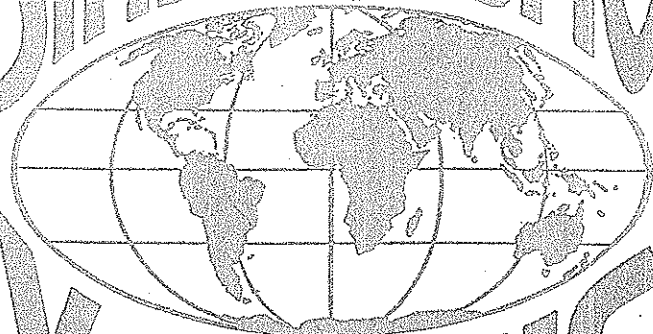
Alberto Melgarejo
Secretario Alterno al
Comité Ejecutivo del
PIT - CNT URUGUAY

Compañía
Latinoamericana
de Impresiones y
Publicaciones

clip

GALO POCHELD
JAN KULAKOWSKY

SINDICALISMO Y CRISIS



Compañía Latinoamericana de Impresiones y Publicaciones - Uruguay

"Sindicalismo y Crisis

El taller de Acción Sindical (UTAL) es un encuentro realizado en Uruguay en el año '88, primera etapa de un taller de Análisis y elaboración sobre LA CRISIS DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE AMÉRICA LATINA Y SUS PROPUESTAS ALTERNATIVAS.

Se llevó a cabo en la UTAL (Universidad de los Trabajadores de América Latina) organismo de formación superior de la CLAT para los militantes sociales de las más diversas vertientes político-partidarias comprometidos en la construcción de un MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES pluralista y revolucionario.

Quienes participamos aportamos de acuerdo a nuestras posibilidades y mostramos nuestra disposición a recibir de los demás. En el convencimiento de que la verdad se construye todos los días con aporte plural de todos aquellos preocupados por la cuestión social y por los cambios necesarios para superar al capitalismo y su expresión imperialista tan vasta como rapaz.

De los diversos materiales de apoyo que utilizamos en los talleres de elaboración se destacaron las ponencias de GALO POCHELU y JAN KULAKOSKI por la profundidad de sus análisis, sus valoraciones y sus ejemplos concretos. Lo cual hizo que se convirtieran en fuentes motivantes para la reflexión colectiva en dichos talleres.

Existe en este material una constatación permanente de la crítica constructiva hacia afuera y una autocrítica honesta hacia dentro. Además del análisis profundo de la realidad latinoamericana y mundial hay propuestas efectivas para la unidad y los cambios realizables en corto plazo. Elementos estos que debemos incorporar a nuestra reflexión los trabajadores organizados, por lo menos los del tercer mundo y el socialista que al decir del mismo Kulakowski son los que aún pueden mantener una

luchamos retranscrite
monde de este este
unite la difusión de un
características de la
latinoamericano

BERTO MELCAREJO
Secretario Adjunto al Comité Ejecutivo
del PIT CNT - URUGUAY

PROGRAMA DE ANALISIS Y ELABORACION SOBRE:

"La Crisis del Movimiento Sindical de América Latina y las
Respuestas - Propuestas Alternativas"

I TALLER LATINOAMERICANO

UTAL, Venezuela 27/11 al 03/12/1988

SINDICALISMO Y CRISIS: DESAFIOS Y RESPUESTAS

POR: GALO POCHELU
INCASUR

CRISIS DEL SINDICALISMO EN EL PLANO INTERNACIONAL

POR: JAN KULAKOWSKI
SECRETARIO GENERAL CMT

Universidad de los Trabajadores de América latina (UTAL)
Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)

**SINDICALISMO Y CRISIS:
DESAFIOS Y RESPUESTAS**

CLUB DEL LIBRO

PEGASO

DIONISIO ORIBE 3327

TEL: 81 87 22 -

POR: GALO POCHELU
INCASUR

SUMARIO

- INTRODUCCION

- SINDICALISMO Y MOVILIDAD EN AMERICA LATINA

- LA CRISIS SINDICAL EN LA CRISIS DE CIVILIZACION Y DE CONCIENCIA DEL MUNDO DE HOY:

- * La Democracia: entre la deuda social y la deuda externa

- * Opción histórica por la Democracia

- LOS DESAFIOS Y LAS RESPUESTAS

- * Hechos reveladores y posibilidades operativas de la crisis

- * Los aspectos reveladores de la crisis del sindicalismo:

- La representatividad y la expresión

- Reformulación del mercado ocupacional: los cambios en la economía mundial

- Retroceso del empleo industrial

- * Impactos sobre el movimiento sindical:

- Representación y clase trabajadora

- Los sectores productivos al interior de la clase trabajadora

- Ambivalencia del Sector Servicios

- Dislocamiento y complicación de espacios en la acción sindical

- * La crisis del Estado

- * Movimiento Sindical y Sistema Político

- * Resumen de los desafíos

- LAS RESPUESTAS:

- * Respuestas consecuentes

- * Eje de las respuestas:

- 1er. eje de respuestas

- 2do. eje de respuestas

- 3er. eje de respuestas

- 4to eje de respuestas

INTRODUCCION

La CLAT nunca ha dejado de señalar una suerte de crisis estructural, histórica y tal vez fundacional del Movimiento Sindical en América Latina que se ha revelado con persistencia sobre todo en algunos aspectos como los siguientes:

1) América Latina no ha superado hasta hoy el 19% de sindicalización.

2) Los modelos sindicales —que además han polarizado antagónicamente el bajo porcentaje de organización— han venido trasplantados siempre por fenómenos extracontinentales y siempre con la marca de origen de los países centrales. La más grave imposición de un molde organizacional y de un quehacer predeterminado por intereses y claros objetivos de dominación se debió al esquema de la guerra fría originado por la pretensión de alineamiento y hegemonía también sobre el Movimiento Sindical por parte de las potencias mundiales en pugna. La propia CLAT surge en 1954 como respuesta a esta crisis de identidad histórica y de autonomía nacional que han sido las diversas formas de colonialismo sindical.

3) También ha sido crítica la incapacidad manifiesta de incorporar a la vida sindical la gran masa de los trabajadores más pobres y desprotegidos sea por el tipo de actividad productiva o por su situación especial dentro de las condiciones de vida y de trabajo. De este modo, los sindicatos en América Latina, en general, han sido expresión de los sectores más prósperos y aventajados pero también más restringidos cuantitativamente, perdiendo así la naturaleza más intrínseca del poder social que es la mayoría nacional y popular.

Por esto mismo, el sindicalismo latinoamericano generalmente no ha tenido mucha posibilidad política para una acción de masas orgánicamente planificada y sostenida, estratégica, vertebrada por un proyecto político propio, cuantitativa y cualitativamente representativo de toda la clase trabajadora y de su complicada variedad de sectores y de situaciones específicas. Proyectos y estrategias de poder real que deben expresar el consenso de la clase trabajadora como mayoría social de cada país.

En general, el índice y los rasgos de una relativamente baja sindicalización de la clase trabajadora latinoamericana ha debilitado —o al menos ha desaprovechado— la misma fuente de su fuerza y gravitación que es la conciencia solidaria de clase.

De esta forma, otros sentidos de identidad social y otras formas de adhesión articuladora y de participación han sustituido a aquellas que debía provenir del trabajo humano y de la relación del trabajo con el capital, con el Estado, con el mercado, con la vida social. Por este camino, la pertenencia de clase y una profunda ética y cultura del trabajo no han sido para las masas latinoamericanas el componente más importante en la formación de su conciencia política, ni la base social y cultural a la hora de concebir su ciudadanía política. Otras síntesis de tradiciones y hasta el liderazgo carismático del caudillo, del "doctor" o del militar han tenido más peso.

4) Otra manifestación de esta crisis de gestación y de modelo de la acción sindical ha sido el profundo desencuentro entre el discurso sindical y la cultura popular que en general se ha dado en América Latina. Separación y distancia entre cuestión obrera y cuestión nacional, entre ideología —las supuestas ideologías de clase— y la idiosincracia, tradición e identidad cultural del pueblo trabajador.

5) De la mano algunas veces de esta pretendida lucidez ideológica superior de ciertos segmentos internos o hasta externos a la propia clase trabajadora y muchas otras, consecuencia

del autoritarismo oligárquico, elitista y dominante de la sociedad constituida en América Latina, el sindicalismo difícilmente ha expresado, cabal y libremente, la independencia de clase en su papel de defensa y promoción del trabajo y del trabajador, en su facultad programática y de orientación política de toda la clase. Su historia ha sido intervenida cuando no enajenada por el Estado corporativo; atomizada, sectorizada o inmovilizada por la partidización.

De esta manera, el aporte del sindicalismo a la articulación, libertad e iniciativa de la sociedad civil ha sido muy bloqueado sobre todo teniendo en cuenta que en los graves períodos de la ruptura institucional entre la sociedad política y la sociedad civil y de sobreposición y congelamiento político de la sociedad por el Estado, quien más dura y claramente ha pagado la represión totalitaria ha sido la clase trabajadora.

Por la vía del legalismo intervencionista o del paternalismo controlador del Estado de predominio oligárquico, burgués o monopolista, se le han creado a la organización y a la práctica sindical muy fuertes cuellos de botella en su relación con las necesidades reales y esenciales de las masas populares. La "burocracia sindical", la "aristocracia obrera", la "correa de transmisión oficialista" han sido crisis de relación de la institución sindical con la masa trabajadora como efectos y vehículos, al mismo tiempo, de la interferencia del poder público en el modelo de sindicalismo y en el establecimiento de estrategias sociolaborales.

SINDICALISMO Y MOVILIDAD EN AMERICA LATINA

No obstante la percepción de esta crisis histórica en aspectos centrales del proceso sindical de América Latina, no es menos relevante la constatación de que más allá de todas las condicionantes y límites impuestos, es del grado de desarrollo y de los niveles de actuación alcanzados por el Movimiento sindical en cada realidad nacional que ha dependido lo mejor de la modernización de América Latina. Por ejemplo, sus períodos de movilidad social. Una mayor función social del patrón de acumulación capitalista agrario y capitalista industrial pactados entre sectores de la oligarquía y de la burguesía con el Estado-redistribuidor de la renta nacional pero, en algunos países con la importante cuña de los derechos económicos y sociales que interpusieron los movimientos sindicales con mayor grado de organización y mejor nivel de presión. El Movimiento Sindical ha sido también un vehículo importante del ascenso creciente de las masas en el escenario de las demandas sociales así como de importantes grados de incorporación de las mismas al sistema político.

Fue al mismo tiempo el sindicalismo, con su conquista de leyes sociales y de mejores ingresos para numerosos sectores de las clases populares, quien hizo posible la constitución del mercado interno para la sustitución de importaciones.

Conjuntamente con el desarrollo sindical, en muchos países de América Latina, se produjo la nacionalización —sobre todo en forma de estatización— de sectores claves de la economía para aquel período determinado. Sin duda que esto fue también una conveniente transacción entre las burguesías nacionales en formación y el Estado. También es cierto que en el largo plazo

dio lugar a la consagración de reglas de juego abusivamente corporativistas y relaciones sociales conservadoras como el clientelismo de Estado, el capitalismo de Estado y el capitalismo de subsidios. Pero en el marco de gobiernos más representativos de las mayorías nacionales y populares o más permeables a sus requerimientos de masas productivas y de masas ciudadanas, cimentó períodos de desarrollo y de integración nacional cuyos alcances impregnan hasta hoy la memoria popular.

Aquellas nacionalizaciones fueron un instrumento apto para la transformación social estrechamente ligada a la inversión nacional en puestos de trabajo productivo, a la creación de infraestructura pública para mejorar las condiciones de vida, a la voluntad política y a la dotación presupuestaria para producir el acceso popular y la cobertura nacional de los servicios públicos esenciales. El voto político de aquellas nuevas clases trabajadoras de la sustitución de importaciones y de la organización del Estado nacional fue un mecanismo básico y afianzador de la estabilidad y comenzaba a direccionar y regular las metas de aquel estilo de desarrollo.

En el actual proceso acelerado de empobrecimiento extremo y de marginación en América Latina, en aquellos países donde se dieron tales procesos y el consiguiente expresivo desarrollo sindical y político de la clase trabajadora, salta a la vista que hasta hoy ha sido un importante contrafuerte a la pauperización y a la dependencia.

No desconocemos, entonces, y asumimos el papel que el movimiento sindical a pesar de sus limitaciones internas y externas ha jugado en el avance social y político de los pueblos de América Latina, en la orientación más justa y soberana del crecimiento, en la erradicación de condiciones intolerables de vida y de trabajo, en la imposición democrática o en la negociación social de vías populares desarrollo regional. Pero es a partir de esta misma revalorización que descubrimos y

enfocamos aquellas carencias e insuficiencias críticas en su historia latinoamericana.

Para la CLAT, la renovación del movimiento sindical sobre bases profundamente superadoras de las limitantes que lo han acompañado y en la concepción más global, más estratégica y más apropiada a la sociedad latinoamericana que es la del Movimiento de los Trabajadores, constituye junto con la democratización social y la integración continental, los caminos y las tareas cruciales de la liberación de los pueblos.

LA CRISIS SINDICAL EN LA CRISIS DE CIVILIZACION Y DE CONCIENCIA DEL MUNDO DE HOY:

**La Democracia: entre la deuda social y la
deuda externa**

En el VIII Congreso CLAT de 1982, al comienzo de un período de América Latina signado contradictoriamente por el retorno a la democracia política y por el endeudamiento, la recesión, el reajuste dependiente y el deterioro generalizado de las condiciones de vida y de trabajo, ya se adelantaba un cierto análisis del escenario crítico en que el movimiento sindical debería recuperar la iniciativa y profundizar su acción.

1. Las opciones estratégicas del sindicalismo se verían, al igual que las propias transiciones políticas tironeadas por focos extremos y contrarios de presión: Por un lado, la deuda social que los Estados y los sistemas nacionales de poder mantienen con sus pueblos. Deuda social que como nunca se ha acumulado de año en año en una espiral que degenera las condiciones de vida de los sectores populares y de las clases medias. Que atenta material y culturalmente contra la vigencia social de los derechos humanos integrales. Que degrada y reduce las posibilidades del desarrollo social y aún del ritmo adecuado y sostenido del crecimiento. En el otro extremo, la deuda externa y sus consecuencias de enajenación por muy largo plazo del trabajo nacional, de la soberanía del desarrollo y por tanto, de las soluciones reales y populares al agotamiento y a la ineficacia social del sistema económico, social y cultural dominante.

Por lo tanto, era ya absolutamente claro, que en el corto y

mediano plazo el movimiento sindical debería dilucidar con extremada visión política e inteligencia táctica cual debía ser la estrategia viable y operativa para combinar dos posiciones, dos metodologías y sobre todo dos objetivos políticos difíciles de interrelacionar por el escaso espacio y tiempo de maniobra.

Uno, la concertación límite y básica que sería necesario lograr en el conjunto de la sociedad nacional para asegurar la restitución, la estabilidad y consolidación de la democracia política.

El otro, el grado también inevitable de confrontación para representar y conquistar las reivindicaciones inmediatas y urgentes de los trabajadores. Sobre todo, impidiendo que en la administración política de la crisis, el empleo, el salario, las condiciones vitales de trabajo y la posibilidad de tolerar bolsos crecientes de marginación por parte del sistema político, fueran los principales mecanismos de ajuste socioeconómico. Ajuste a los términos externos de la división internacional en la acumulación capitalista o sea ajuste a las condiciones impuestas desde afuera para maximizar el lucro financiero de nuestro endeudamiento y para la mayor captación monetaria posible de nuestros saldos comerciales positivos y de nuestras reservas en dólares que de esta forma van a solventar diversos déficits y desajustes del sistema financiero mundial.

Por otra parte, desplazar o neutralizar a nivel nacional el predominio del capital financiero y sus mecanismos especulativos de concentración de la renta, haría necesario no tanto una estrategia única e invariable de confrontación o de negociación sistemática, sino una razonable ductilidad política para enfrentar o buscar convergencias prioritarias con otros sectores sociales diferenciados por la coyuntura.

Opción histórica por la Democracia

Para la conciencia política del movimiento sindical, sistema

democrático y prioridad de lo social no son bajo ningún punto de vista dos opciones disyuntivas ni por razones políticas, ni por exigencias técnicas, ni por preferencia moral. Del privilegio de una no se sigue el detrimento o puesta en riesgo de la otra.

Por el contrario, es una base de sustentación y consolidación democrática el urgente y mayor equilibrio social mediante un determinado traspaso de renta en la pirámide que va desde la concentración de la riqueza en la cúspide, hasta la marginación en la base. Una extensión y mejora de los servicios públicos esenciales y un "choque" socioeconómico de revalorización del trabajo son contenidos ineludibles, constitutivos y restituyentes de la vida democrática. Son medidas inseparables de la libertad política, de la representación popular, de los derechos humanos, del pluralismo y de la alternancia del gobierno. Por lo tanto, en las soluciones concretas e inmediatas a las situaciones más clamorosas de la deuda social, sobre todo en sus aspectos causales como son la falta de puestos de trabajo, la caída del salario real y el deterioro en la calidad del trabajo, se jugaría la continuidad y el afianzamiento de la recuperación democrática de América Latina.

Pero, para el movimiento sindical renacía otro compromiso fundamental con el proceso de democratización. Y era justamente la relación y la implicancia entre democratización y transformación social, haciendo de la libertad política y sindical el espacio propio y la vía más coherente de la liberación popular y continental.

En general, la sociedad civil, las ideologías democráticas del cambio y los movimientos sociales comenzaban a visualizar la democracia como el sistema político de la ética humana, como la organización política límite de la preservación de la vida y del respeto por el hombre.

A su vez, para el sindicalismo de América Latina, la transformación de la sociedad, del Estado y de los estilos de desarrollo hasta ahora dominantes es una finalidad y un deber

ético y político imposibles de soslayar frente a la pobreza, la exclusión del bienestar y la acentuación de la dependencia.

¿Cómo asumirlo y encarnarlo en el contexto nuevo y más crítico de la América Latina actual? La orientación política que se diera el sindicalismo ante este desafío, a elección madura, coherente y responsable de estrategias que hiciera en su conjunto y la consiguiente reformulación de sí mismo de que fuera capaz, lo llevaría bastante compulsivamente o a una crisis de agotamiento y de credibilidad o a una crisis de renovación de su espacio. Reformulando su presencia y papel. Redefiniendo su identidad. Reconponiendo su representatividad. Con reestructuración organizativa y una nueva ubicación internacional. Con innovación y revitalización de sus formas de acción.

Aquel VIII Congreso de 1982, sintetizando incluso conclusiones de los Congresos de la CMT en Francia, 1973, en Bélgica, 1977 y en Filipinas, 1981, ordenaba y jerarquizaba los aspectos críticos que se profundizarían en la década de los ochenta al interior del Movimiento de los Trabajadores y en la relación del sindicalismo con sus respectivas sociedades nacionales y con una nueva sociedad internacional.

LOS DESAFIOS

Hechos reveladores y posibilidades operativas de la crisis

Se ha dicho que las relaciones inciertas e indeterminantes que general la crisis en su período de mayor dislocamiento y bloqueo de las instituciones ante la realidad y su nueva complejidad, se convierten en una visión reveladora y en una actitud operativa.

La crisis es un revelador de las verdades y dimensiones invisibles de la organización social, de las nuevas combinaciones entre las múltiples esferas de la vida social.

Es un revelador también de los excluidos y de lo olvidado por la estructura material de la sociedad. Los sujetos antes irrelevantes y los valores dejados de lado por la estructura social emergen entonces desbordándola. Este mismo hecho de no estar contenidos pero de ser una realidad sumergida que revela la superficialidad, la parcialidad y la insuficiencia de la organización social, hace de su presencia no tenida en cuenta pero ya innegable una crisis de la conciencia de clase, de la conciencia nacional, de la conciencia política, de la conciencia del conocimiento. La crisis en su energía reveladora, desliga cultura popular de estructura social. Contrapone los signos de aquella a las instituciones de ésta; la intuición ética, al orden material de ésta; las funciones de identidad y autenticidad histórica de la cultura, a los mecanismos de enajenación de las instituciones. La crisis es el descontento popular elevado a cultura de la no pertenencia del hombre al sistema.

La crisis es un operador de replanteos, de reconstitución, de reorganización de las entidades sociales a través de los cuales el movimiento histórico y colectivo —el de las fuentes éticas, el de la síntesis cultural, el de la reconstitución del sujeto

autónomo, comunitario y concreto, el portador de los valores y de la fuerza social— o sea el Movimiento de los Trabajadores, pone en juicio y empuja la urgente renovación de los aparatos.

Los aspectos reveladores de la crisis del sindicalismo

La representatividad y la expresión:

Todas las tendencias estadísticas parecen indicar aunque en grados muy diferentes según los países el declive cuantitativo de la representación sindical.

Esto tiene diferentes aunque muy interrelacionados orígenes. Se pueden resumir como los principales: los cambios en el mercado ocupacional, la destrucción autoritaria de una acumulación de fuerzas y de un proceso ascendente de sindicalización, agotamiento del Estado social en su modalidad latinoamericana, desplazamiento del papel social del sindicalismo por el vigoroso retorno de los partidos políticos, sobrevaloración práctica de la formalidad democrática del sistema político, descenso de la credibilidad pública en la eficacia sindical.

1. Reformulación del mercado ocupacional:

Los Cambios en la economía mundial

En las últimas dos décadas, en unos países primero y en otros mucho después, América Latina ha experimentado una reformulación estructural de sus economías nacionales periféricas y una reubicación en la división internacional del trabajo también resstructurada.

El reacomodamiento de los patrones de acumulación de la economía capitalista mundial y la recomposición de sus tasas

de ganancia pasó por la internacionalización de los flujos de capital. Siguió por una reconversión mundial de la producción industrial misma. Paralelamente se hacía la reconversión del mercado a través de una mayor asimetría del intercambio comercial con mucho más protección en los mercados centrales y desprotección y apertura en los mercado de la periferia. Pero también mediante la artificialidad y sofisticación de las demandas condicionadas del mercado, pasándose de los patrones culturales y productivos de la demanda de las necesidades a los de las demandas del deseo.

Al mismo tiempo se replanteó la relación centro-periferia estableciéndose una nueva ubicación y sobre todo un reajuste inflexible, rapidísimo y de choque de las condiciones y formas de reenganche de América Latina en la división internacional del trabajo, profundizándose las desventajas comparativas.

Mientras esto último ocurría con relación al Tercer Mundo y América Latina, silenciosamente se preparaba otro cambio de pautas en el sistema internacional, sobre todo en los cuatro últimos años. Una nueva y distinta relación entre el centro capitalista y el bloque socialista que terminaría mudando también la perspectiva política, inversora y mercantil de éste con respecto a América Latina. El bloque socialista, endeudado en su periferia con el sistema capitalista y con un mercado de reserva muy grande e interesante para la escala tecnológica de la producción, ha pasado en poco tiempo a ser clave para profundizar la recomposición neocapitalista del modo de producción y de acumulación. El proceso de crisis del industrialismo exigió del sistema capitalista desarrollado buscarle una productividad científico-técnica a la materia, a la energía y a la información. Fue necesario transformar el capitalismo monetario que prevaleció en la década del 70 en un dominio técnico y cultural de la ciencia por el sistema de producción. Exigió una nueva racionalidad y estabilidad del espacio y del tiempo mundial. Racionalidad que es la

post-modernidad eficiente en la que nuevamente entran mentalmente en choque la igualdad y la eficiencia. Estabilidad que es la distensión sin precedentes, que es el reajuste externo del Tercer Mundo y que es la preferencia inversora en el espacio del hemisferio rico.

Pero estos mismos procesos revelan la hegemonía mundial del neocapitalismo a través de una ventaja monetaria y tecnológica que ha producido una implosión mundial del sistema económico capitalista por encima de los sistemas sociales y de los regímenes políticos, salvo, en este aspecto la vuelta a una creencia práctica y programática de que la libertad política optimiza la prosperidad del mercado.

Con el neocapitalismo en plena evolución ¿cómo no se iba a alterar el perfil de nuestro mercado ocupacional en América Latina?.

Sólo que esta modificación se ha estado dando en dos sentidos contrarios según sean los países.

En Brasil y en México, tal vez mucho más —y mucho antes— en el primero que en el segundo, se produce una avanzada modernización y transnacionalización de la producción industrial, que, en resumen, conforma una nueva clase trabajadora en todo sentido. El componente central de esta nueva masa asalariada es el obrero de la industria de punta o de la industria maquiladora... Concentrado en grandes plantas industriales los primeros, y viviendo en populosas ciudades satélites de obreros. Con patrones de relaciones laborales transnacionalizadas que hacen arcaica en pocos años, la legislación del trabajo y la organización sindical tradicional. De la mano de esta modernización y expansión del sector industrial se dieron los nuevos fenómenos de la alta rotatividad de la mano de obra, de la flexibilización del empleo y aún de un incipiente y no muy viable sistema de empleo precario. Pero también, como la instalación de estos polos de un desarrollo heterogéneo, no uniforme, conscitó un excedente muy grande de emigración

rural hacia los mismos, se multiplicó el fenómeno que ya es crónico de la modernización en América Latina: la marginación social. Al mismo tiempo, se ahondó la diferencia y el desequilibrio entre el "país moderno" y el "país arcaico".

Paradójicamente, aquella transformación industrial que se había dado entre otras cosas guarnecida en la unicidad de una estructura sindical oficialista o, al menos, dependiente del Estado y componedora corporativista de las relaciones de poder, dio lugar a dos procesos de distanciamiento y de conflicto entre la nueva clase trabajadora de la modernización y transnacionalización y el sistema sindical vigente.

La modernización capitalista, el abuso intervencionista del Estado y la concentración obrera en grandes plantas industriales cambia el lugar neurálgico del conflicto que pasa a ser la empresa y el actor principal que comienza a ser cada base laboral y las comisiones de empresa.

La ruptura de estas bases sindicales con el Estado (con el Estado y no sólo con el gobierno autoritario) inicia una mutación del sistema sindical aún en pleno proceso, caracterizado por un recambio de líderes y una declinante influencia de las ideologías que habían tenido históricamente la mayor ascendencia.

Tal vez sea esta misma nueva clase trabajadora el actor político sorprendente que recientemente en México y Brasil sometió la formalidad, la corrupción y la inficiencia del sistema político a la llamada "vototerapia" de la sociedad civil.

No obstante la alta industrialización moderna de un país como Brasil, también allí, desde los primeros años de la década y con la excepción del breve paréntesis del Plan Cruzado I la dinamita del empleo industrial se ha detenido.

Retroceso del empleo industrial

En los otros países de América Latina, sobre todo en aque

llos que habían tenido una importante industria de sustitución de importaciones se produce no sólo una caída del ritmo de creación de puestos de trabajo en la industria sino una merma considerable de los niveles históricos del empleo industrial. La tendencia sigue hoy su curso, cada vez hay menos obreros en el mercado ocupacional. Los sectores vertebrales de la clase obrera industrial de las tres décadas anteriores como los textiles, la industria urbana de la carne, el sector metalúrgico tradicional, han sido los más afectados por este proceso.

Al mismo tiempo, al revés de lo que sucedió en la modernización transnacional de la industria de Brasil, por ejemplo, en estos países con fuerte retroceso del empleo industrial, se ha operado la tendencia a una baja densidad obrera por centro de trabajo.

Se produce también en algunos países la feminización de la mano de obra y el rejuvenecimiento generacional de la misma. Este, le da al sector obrero de la clase trabajadora un perfil psicocultural distinto para el cual el sindicalismo aún no ha elaborado pautas de adaptación en su modalidad organizativa, en su comunicación social con la opinión pública, en los contenidos y formas de su expresión del mundo del trabajo.

Surge, entonces, un segundo fenómeno de modificación en el mercado ocupacional. Los nuevos puestos de trabajo se ofrecen en el sector servicios. En algunos casos, estos servicios responden a una modernización del estilo de vida urbana y tienen que ver con la sofisticación de los patrones de bienestar en los sectores más ricos de la población. Pero, en su mayor parte responden al comercio tradicional y a los servicios públicos.

Y esto complica el panorama, porque coincide con la pérdida del poder adquisitivo del salario y, por lo tanto, con el achicamiento de mercado interno. Por otra parte coincide también con la crisis financiera administrativa y del rol, del Estado.

Pero, tal vez los hechos más gravitantes del mercado ocupacional sean los siguientes:

1) Reducción del sistema asalariado en su conjunto. Desde 1977 la tasa de crecimiento del número de asalariados ha disminuído en relación a la tasa de la población económicamente activa. La proporción de los asalariados en ésta se reduce en un 7% ó más en relación a 1970.

Este hecho ha sido absorbido por el aumento de los jubilados y pensionados, por el desempleo y subempleo juvenil y por el incremento del trabajo por cuenta propia. Este ha tenido un crecimiento del 2.5% anual en su tasa menor de incremento.

Por lo tanto, las situaciones laborales más dinámicas de la clase trabajadora actual son: o las más negativas del empinamiento forzado del sector pasivo y de la marginación del trabajo de los que buscan empleo por primera vez. O las más complejas del cuentapropismo. Este último y más nuevo sector ocupacional tiene como mínimo tres segmentos bien distintos en su especificidad.

a) El cuentapropismo que disfraza una relación sublegal de trabajo dependiente en el contexto de la economía formal subterránea. Se realiza un trabajo productivo pero al margen del contrato colectivo y de la seguridad social. Es una fórmula de flexibilización del empleo que está ocurriendo de facto y de manera sumersa.

b) El trabajo por cuenta propia que forma parte de las estrategias de sobrevivencia del proceso acelerado de marginación producido tanto por la recesión productiva como por los focos aislados y no planificados de modernización tecnológica. Son ocupaciones de baja productividad en el marco del sistema económico dominante y de mala calidad vital del trabajo mismo; tanto en su organización técnica objetiva como en el impacto y detrimento que ésta tiene en la realización del trabajador como sujeto. En síntesis, este cuentapropismo es de emergencia social para aquellos a los que el modelo ineficiente

del crecimiento ha excluido del mercado y del Estado. Un mercado monetarista y un capitalismo de Estado en un continente donde el precapitalismo sobre todo agrario y el capitalismo atrasado dominan la estructura social. Este cuenta-propismo o informalidad laboral, en el sistema socioeconómico imperante, lleva hoy por hoy a una regresión del valor transitorio del trabajo y denigra socialmente el valor subjetivo del mismo.

c) El cuenta-propismo de rendimiento económico. En comparación con la caída de la participación asalariada en la distribución del ingreso, algunas de estas actividades económicas por cuenta propia llevan a un sensible mejoramiento individual o familiar del ingreso laboral. Durante 1986, por ejemplo, el rendimiento asalariado medio en Brasil fue del 9.7% mientras que el rendimiento medio del trabajador autónomo fue del 30.7%.

Para ese mismo país, "la permanencia de los elevados niveles de pobreza explican cada vez menos por la presencia del segmento informal de la economía y cada vez más por el bajo nivel de los salarios vigentes en la base del mercado formal, o sea, por el salario mínimo". (María Herminia Tavares de Almeida, "Democracia no Brasil, Dilemas y Perspectivas, Cap. 13, 1987).

Al representar este grupo el único espacio de alguna movilidad social se está produciendo en él un proceso de deslocamiento y de fuerte tendencia a conformar un microcapitalismo muy atraído por la autopromoción individual y competitiva que también comienza a percibir el gasto público y a los trabajadores de los servicios públicos como sus adversarios en la disputa por el ingreso, vía la inflación y la devaluación monetaria.

d) Pequeños segmentos de automatización pero de alta productividad tecnológica y calificación profesional, en la industria y los servicios. Perfil anticipado en América Latina del nuevo

tipo de trabajador de la división internacional del trabajo y adelantos aislados de la postmodernidad capitalista que vienen a complicar aún más la falta de uniformidad social del desarrollo latinoamericano.

e) Aunque en menor grado e intensidad, se está dando también el pasaje al sistema asalariado rural del campesinado minifundista sin tierra.

f) Conformación asalariada de las profesiones universitarias de clase media.

Todas estas situaciones laborales a las que debe sumarse la del trabajo con los niños con una falta total de previsión legal, generan de año en año una verdadera diversificación fraccional en la cultura del trabajo, en la conciencia de clase, en la ubicación objetiva dentro del sistema de producción. Y también, por supuesto en la composición sociolaboral de la clase trabajadora y en la relación de esta clase, en activa recomposición interna, con la institución sindical estructurada en décadas anteriores.

El sindicalismo queda así atrapado entre dos vacíos históricos. Uno el de la síntesis nunca resuelta entre la clase trabajadora de la sustitución industrial de importaciones y el campesinado tradicional, entre el sector laboral de la urbanización y estatización de la economía y los excluidos de aquel proceso pero ya expulsados sin retorno del sistema de explotación agrario y su racionalidad rentable.

El otro vacío es el de la síntesis entre todas estas situaciones especiales, algunas ya con características de sectorización sociolaboral, y el asalariado que hasta hoy ha sido el actor principal de la sindicalización y el portador natural y formal de la conciencia de clase y del discurso sindical.

Son dos síntesis que falta. Son dos vacíos de expresión en la doble acepción de esta palabra: potencial cuantitativo del conjunto y canalización de intereses, valores y demandas de esta ancha base social del nuevo mundo del trabajo.

Impactos sobre el movimiento sindical

Como estos impactos marcan tendencias, algunas recientes y todas en plena evolución, aún no se tiene el control de todas sus variables como para profundizar conclusiones y analizar en detalle el estudio de todos sus fenómenos y mucho menos el rumbo definitivo.

Por eso las enumeramos en su nivel actual de constatación.

1) Representación y clase trabajadora

En los países que en las dos décadas anteriores han tenido una considerable o alta sindicalización, hoy ese mismo sistema sindical tiene una menor representatividad en relación al número de trabajadores asalariados. Ese descenso en los niveles de representación cuantitativa mediante la afiliación se hace más evidente y pronunciado en relación a la población trabajadora en general que comprende al asalariado, al autónomo, al que busca trabajo y al jubilado y pensionado, abarcando, además, al campo y la ciudad. Lógicamente hay excepciones y también hay países, como Brasil, con un proceso de sindicalización ascendente.

2) Los sectores productivos al interior de la clase trabajadora

El ingreso activo a la movilización sindical de los sectores asalariados de los servicios públicos y de los asalariados rurales o campesinos sin tierra, constituyéndose incluso en la cresta de la ola de la acción reivindicativa y de presión levantada por los gobiernos que sólo administran la crisis, si bien suma importantes sectores sociolaborales a la estructura representativa y a la metodología sindical, en las actuales condiciones crean tam-

bién conflictos de sectores al interior de la clase trabajadora organizada.

El Estado en América Latina está financieramente en quiebra por la hipoteca que sobre él hacen pesar los acreedores de la deuda externa; por los pesados intereses de la deuda interna; por la consiguiente descapitalización y desinversión.

El gasto público, en sus componentes de empleo y salario, es la principal variable de ajuste en la mira del Fondo Monetario Internacional, del sector financiero y de los empresarios. La privatización de empresas públicas con un interesante potencial de rentabilidad en el mercado interno, es una medida clave en la estrategia de capitalización de la deuda. Por lo tanto, el sector público, fortalecido incluso por su actual legitimación republicana y democrática, está siendo el sector patronal más impermeable a la presión sindical.

En relación con la movilización del trabajador rural, hay que tener en cuenta que los intereses del sector latifundista y últimamente de la agroindustria siguen revelándose como los más conservadores y de mayor capacidad de resistencia a la presión social y a la intervención del Estado. Tal vez un ejemplo claro de esto ha sido el proceso de elaboración de la nueva Constitución brasileña que en lugar de consagrar la reforma agraria terminó garantizando la no afectación de la tierra productiva a tal reforma, mientras la empresa industrial hacía avanzadas concesiones de beneficios sociales.

No hay que olvidar, además, que aún en los países de más alta industrialización es éste sector el que sigue aportando el grueso de las divisas al sector financiero, a la modernización industrial y al sostenimiento de las políticas cambiarias.

Las dificultades de negociación y de conquistas que los trabajadores de estos sectores han tenido, a pesar de ser los que mayor conflictividad social han transmitido a todo el sistema sindical, está generando egoísmos sectoriales en los sectores sindicales de la industria, sobre todo de punta, donde las condi-

ciones de negociación parecen ser más flexibles. La consecuencia inmediata ha sido la irrupción de un estilo sindical que provisoriamente se lo puede denominar de "neocorporativismo modernizante" o de "sindicalismo de resultado".

Estos grandes gremios que parecen tener mejores chances de negociación reclaman para sí la definición de la estrategia global del sindicalismo y la facultad de conducción para entrar en alianzas pragmáticas con los gobiernos y difundir en la base sindical las esperadas ventajas de una modernización capitalista de cada país.

Ambivalencia del Sector Servicios

Sobre el crecimiento del sector servicios en la recesiva oferta de empleos en América Latina, hay que hacer la siguiente salvedad. La terciarización de la economía en general y del empleo en particular, es una tendencia mundial y en los países centrales marca el pasaje definitivo de la sociedad industrial a la post-industrial, es parte de una transformación super-productiva del trabajo industrial basada en la automación que transforma a su vez procesos de producción discontinuos en procesos continuos y que produce ya en serie los nuevos bienes de capital. Pero es también una mutación sociocultural de las formas de consumo originada en la riqueza de bienes con abaratamiento de costos y en las soluciones tecnológicas y de ampliación del mercado que se le ha dado en el centro a la crisis de acumulación.

En América Latina, en cambio, el crecimiento del sector servicios en gran medida, no es más que el encadenamiento regresivo y pauperizante de la capacidad ociosa de nuestra industria instalada por achicamiento cada vez mayor del mercado nacional y regional, por las políticas de desinversión y por el marcado retroceso en la calidad de nuestros puestos de trabajo.

En gran parte, es la involución subproductiva de la

organización social del trabajo que se viene dando en América Latina. Los puestos de trabajo en el sector servicios, sobre todo en el comercio y en el sector público, son en alto porcentaje sub-empleo disfrazado. Son índice del estancamiento productivo y de la escasez de oferta de bienes con que funcionan nuestras economías.

Y esta evolución de los servicios, sobre todo del tipo de servicio no esencial ya que los esenciales siguen deficitarios, se contraponen irracionalmente con la acumulación de necesidades y de demanda social en el terreno de los bienes de consumo básico. Es que en definitiva nuestra terciarización socialmente ineficiente del empleo no es más que la consecuencia sobre nuestro mercado ocupacional de que en el centro del actual orden económico internacional se detenta la hegemonía de los procesos de valorización del trabajo nacional en la llamada Economía-Mundo.

3) Dislocamiento y complicación de espacios en la acción sindical.

Los cambios en la estructura del empleo bajo los impactos de la crisis están exigiendo una extensión, una diversificación, una complejidad y una innovación de la acción sindical en la sociedad nacional. No siempre la estructura de la organización sindical es apta, ni la misma tradición de visión y relación con el Estado permite ultrapasar una mentalidad conservadora de enfoques y métodos en la dirigencia. Más bien se profundiza una crisis entre la institución sindical, su óptica y su metodología sedimentadas en los aparatos, estilos de dirección y de relación con el poder por un lado, y los fenómenos de complejidad y aceleración de los procesos sociolaborales, por el otro. Esta crisis, que es un momento de interrupción en el proceso de evolución de la clase trabajadora tal y como se

venía dando en la economía "sustitutiva" (1) y en algunos países, en la economía "repetitiva" (2) de la transnacionalización, amenaza desde ya con transformarse en un punto de interrupción entre los órganos de representación y de conducción y la base laboral en sus centros de trabajo y en el ámbito territorial de sus condiciones de vida. Ruptura entre aparato y sujeto protagónico, entre dirigencia y sujeto histórico, entre una clase social invocada por las cúpulas y la nueva clase trabajadora real. La crisis global es una redefinición de las reglas de juego, de los actores sociales y de las instituciones en que se venían dando las relaciones de poder. La reformulación en marcha, hegemonizada desde las actuales sociedades digitales cuya característica más saliente tal vez sea que en la composición orgánica del capital, el dominio económico de la evolución científica es su elemento más valioso, no abre en el corto y mediano plazo condiciones sociales favorables al mundo del trabajo. Esa enorme intensidad científica del capital —el capital es hoy la condensación social de la ciencia y la transmisión cultural de su desarrollo— constituyó en sí mismo una estrategia racional y planificada para resolver la tensión entre ganancia, costo del trabajo e intensidad energética. En el fondo los bienes de capital tecnológicos y sus procesos de producción aceleradamente continuos y basados en la información y la inteligencia artificial, son en sí mismos un proceso, ya no sólo social sino material y objetivo de separar en el proceso productivo mismo el capital como energía técnica ahora cibernéticamente "viva", e "inteligente", y el trabajo humano. De tal forma, ante esta autonomización reproductiva

(1) "Sustitutiva": sustitución de importaciones.

(2) "Repetitiva": La industrialización transnacional que produce en América Latina los mismos productos que en los países centrales y hasta para venderlos en los mismos países desarrollados, pero aprovechando la mano de obra barata.

del capital, este podría ser mínimamente trabajo acumulado y mucho más intensidad de sí mismo.

Las sociedades que han diseñado este modelo científico-técnico para resolver la tensión económica y social entre capital y trabajo que estaba en la estructura misma de la sociedad industrial, y que controlan progresivamente su implementación histórica, son las que han hecho de la economía capitalista, la economía del mundo. Por lo tanto sus efectos y su presión no nos son tan lejanas y extrañas.

Por producirse esta honda reformulación nada menos que referente al trabajo humano en el mundo, acaba siendo una crisis de conciencia que afecta también a la clase trabajadora en sí. De esta forma, la estructura sindical en su concepción heredada de las décadas anteriores y en su modelo organizativo, no sólo estará intentando representar una clase cuyo fraccionamiento de acuerdo a condiciones de vida y de trabajo está en plena marcha y es muy distorsionante, sino también a una clase social que se asoma a grandes mudanzas de su propia conciencia.

Por el momento, y en un terreno más inmediato y detectable, el sindicalismo debe enfrentar nuevas dimensiones y nuevas combinaciones de lo estratégico y de lo táctico.

Analizando los conflictos de los últimos cinco años entre el trabajo y el capital se puede observar lo siguiente, según sea la actividad privada o la actividad pública.

En el sector privado, fundamentalmente industrial, las formas de conflicto y los espacios de negociación más flexibles y con mejores condiciones de obtener alguna ventaja o mejora inmediata para los asalariados son aquellos que se dan a nivel de cada empresa. Esto está dando como resultado lo siguiente:

a) La paralización, la movilización y la negociación se disloca cada vez más al centro de trabajo.

b) En los gremios industriales, se está descentralizando la acción sindical.

c) La movilización localizada a nivel del centro de trabajo industrial ha conseguido incluso importantes ampliaciones del Laboral vigente aunque de aplicación restricta a la empresa donde se dio.

d) Dentro de la estructura sindical industrial, se disloca entonces el papel más importante y concreto de la acción reivindicativa y de presión, de la acción renovadora de las condiciones de trabajo. Este papel lo asume la seccional sindical, la comisión de delegados, la comisión de fábrica, o aún, el sindicato de empresa.

e) En los últimos cinco años es cada vez más notorio el proceso de la huelga como presión política sobre el Estado o sobre todo el sistema económico de poder como tal.

Todo esto le provoca al sistema sindical una situación ambivalente.

Esta descentralización del espacio sindical más importante en el sector industrial, la vuelta del sindicato y del conflicto al centro de trabajo ha traído una positiva renovación de la relación Sindicatos-Bases, con una recuperación de los niveles de movilización, de participación, de intereses y de credibilidad de la clase trabajadora. La misión sindical y su quehacer vuelven día a día de los trabajadores.

Por esta vía se dio, por ejemplo, en Brasil la aparición de la llamada "oposición sindical" que le devolvió al sindicalismo de la industria de punta su capacidad de acción de masas. La descentralización de la acción sindical revitalizó la presencia e intervención del sindicalismo en la sociedad nacional. Dinamizó la mediación sindical —como reguladora de la relación Trabajo — Capital — Estado. Llevó a que los sindicatos de base despertaran una disputa electoral pública de gran repercusión.

Pero no hay que olvidar que el capitalismo de la producción industrial es el que justamente se moderniza a través de dos

procesos contradictorios con esta importancia sindical del centro de trabajo industrial:

Uno es el de la diversificación inversora y productiva de una misma empresa, con una enorme capacidad de transferencia de capital de una actividad productiva a otra dentro de una misma rama o incluso sobre otras ramas combinadas. El otro es el de la formación de conglomerados industriales.

Ambos son procesos de maximización de la ganancia y de gran rotatividad y ocultamiento del verdadero rendimiento empresarial.

Pero, además, hay que tener en cuenta que, en cambio, en el sector servicios, el conflicto y la negociación se concentra por categorías.

Esto abre en el movimiento sindical la necesidad de conceptualizar, de combinar de nuevo lo que debe ser la estrategia de clase y de masas y las tácticas operativas del conflicto y de la negociación.

La crisis del Estado

No es cuestión de extenderse aquí sobre esta realidad ya que se está procesando la reflexión y se está elaborando una nueva visión sobre el asunto desde múltiples puntos de vista. La cuestión ideológica y su proceso de revisión pasa centralmente por la discusión de esta cuestión.

Pero sí se trata de evaluar cuál ha sido en este último estadio de la crisis y sobre todo, para algunos países, en el proceso de transición democrática, el marco y los resultados de la relación del sistema sindical con el Estado y con los gobiernos de la transición.

La década del 70 no fue sólo la culminación de la quiebra del Estado-Providencia, providente al menos para la clase media y los asalariados, sino también la quiebra del Estado-arbitral entre el capital y el trabajo.

Durante los años de las dictaduras de la Seguridad Nacional hemos asistido a un Estado—prescindente ante la pobreza y los más pobres mientras se abría el paso al darwinismo económico y social..

Con el retorno de los gobiernos democráticos, el desfinanciamiento del Estado, las dificultades de gestión y control del aparato estatal, la imposición de restricciones externas e internas al gasto público por los mecanismos de intervención abiertos con la deuda exterior y con la deuda interna, más la ofensiva neoliberal en pro de un Estado nacional mínimo, todo esto ha dado al gobierno del Estado una particular resistencia e insensibilidad política ante la presión social.

La estructura organizativa de los sindicatos y la política de relación con el Estado así como la inadecuación o la falta de una estrategia coherente y de mínimo consenso ante los dos polos del Estado y del neocapitalismo han producido déficits, algunos muy notables, en la acción sindical.

Hay que tener en cuenta que hoy la ofensiva ideológica liberal está presentando la salida al empobrecimiento y al estancamiento económico y social en forma de disyuntiva: o soberanía o prosperidad, se dice. Y se pone como ejemplo de un desarrollo posible el modelo de Canadá o de la Europa de la Comunidad Económica, en sus relaciones con los Estados Unidos.

Lo cierto es que un balance de los conflictos de los últimos años, —y hubo una gran multiplicación y amplitud del conflicto si se mide por las llamadas "jornadas perdidas"— los gobiernos, sin grandes costos políticos, sin concesiones y sin tanto desgaste de opinión, han sobrellevado la presión. Es claro que en lo relativo al costo político hay más de una excepción, pero los gobiernos han hallado mecanismos rápidos de superación de este costo.

Frente a reiterados fracasos de las tácticas de conflicto, muchas veces la población trabajadora y, aún, la dirigencia

sindical parece pasar con rapidez de la radicalización de las medidas a una moderación inmovilista o viceversa, no siendo muy fácil estructurar una lógica menos oscilante del conflicto.

En general, aunque también hay saturaciones excepcionales, las tácticas confrontacionistas de larga duración o reiterativas y la intransigencia en el enfrentamiento pierden credibilidad y el saldo de su eficacia es muy relativo.

La suma de huelgas no ganadas comienza en algunos países a minar la justificación y la voluntad de adhesión activa y participativa en los sindicatos.

Este poco espacio de reivindicación y de conquista en la relación con el Estado puede profundizar hechos muy perjudiciales para el movimiento sindical, cuyos síntomas ya están presentes desde cierto tiempo:

1. Una caída en la credibilidad pública de la eficacia sindical para mejorar la calidad de vida y de trabajo en medio del reajuste de la crisis.

2. Mayor falta de credibilidad en la aptitud del instrumento sindical para incidir en la reversión o en la simple administración de la crisis flexibilizando los términos de su dureza.

3. En una visualización del Estado, hecho por la dirigencia sindical, como si éste todavía lo resumiera todo de manera crucial, las dispares estrategias de interacción con él de las tendencias sindicales internas pueden llegar aun fraccionamiento incompatible y a una autonomización de la dirigencia sindical respecto a la clase trabajadora.

Movimiento Sindical y Sistema Político

En los países que vivieron o aún sufren el autoritarismo político de las dictaduras militares el movimiento sindical aún reducido a su mínima fuerza ocupó el centro propagador de la oposición a tales regímenes y fue el referente vertebral en la

preparación de la transición. Ya en pleno período de transición democrática, el sindicalismo introdujo en la formalidad política de la democracia representativa, el debate sobre las condiciones sociales de la estabilidad democrática, creando en torno del sistema político la conciencia y la movilización popular acerca de la "deuda social" que el Estado y la sociedad nacional de cada país mantiene para con su pueblo.

El movimiento sindical ha aportado con gran madurez cívica, a pesar del sacrificio con el que se ha vivido, su propio marco de garantías de la Democracia.

Pero no obstante, tal vez en contraste con el regreso revitalizado de los partidos Políticos a la disputa pública del gobierno, tal vez por la ilusión inmatista de las soluciones económicas y sociales de las que sería capaz el Estado democrático, o por la misma ineficacia de múltiples y prolongados conflictos para torcer el continuismo de políticas económicas restrictivas y excluyentes, se ha generado el desgaste de modalidades sindicales tradicionales.

Lo cierto es que los trabajadores parecen visualizar al sistema sindical como una institución propia de la defensa laboral, de la protección social, cada vez menos apta para la obtención de mejores salarios y menos apropiada y válida para la participación social en las decisiones nacionales. Fuertes contingentes de la clase trabajadora que ha sido excluida del sistema asalariado por el detenimiento en el ritmo de crecimiento y por la transferencia de dólares al exterior, saben que los sindicatos ya no son su organización de clase.

La población trabajadora que en medio de una pobreza que se incrementa aspira y demanda estrategias de cambio no piensa ya que el sistema sindical sea el espacio orgánico más apto para el debate, la elaboración y la convocatoria para el cambio.

El 40% de población marginada en América Latina, ha buscado fuera de los sindicatos y muy lejos de éstos, allá en su mismo ecosistema de la pobreza, sus propias formas organiza-

tivas para sus nuevas estrategias de sobrevivencia, de promoción y de presión política.

Dentro del mismo sector asalariado se vive muchas veces con tres ópticas del sistema sindical que desmovilizan como clase y que están en la base de la caída del poder de convocatoria que muchas veces demuestra el movimiento sindical:

1. O los sindicatos son instrumentos de penetración, de cooptación y de maniobra estratégica de la partidocracia o de la sectarización ideológica de las cúpulas dirigentes y de sus aparatos de cuadros profesionales.

2. O los sindicatos terminan siendo, más allá de su discurso reivindicativo e ideológico, herramientas sociales de mediación y de control de la demanda social para darle gobernabilidad monetarista y dependiente a la crisis.

3. O el sistema sindical no es más que la disputa de fracciones dirigentes por la hegemonía político-partidaria de la estructura renunciando de este modo a ser la unidad de concepción, la unidad de dirección, la unidad programática y hasta la unidad de acción del mundo del trabajo en sus conflictos de intereses con el capital y el Estado. Más aún, retardando de esa forma o impidiendo indefinidamente el consenso de clase básico y el más amplio poder de masas como fuera posible para proyectar y viabilizar la transformación que los valores del hombre y del trabajo requieren.

4. Ultimamente, habría que anotar una cuarta visión sobre el movimiento sindical que crece en el hombre de la base laboral. Es la visión del sindicalismo como instrumento de alineamiento social de América Latina en la forzada, desigual y asimétrica ubicación del trabajo nacional en las "desventajas" comparativas del actual modelo de acumulación mundial y del sistema de flujos de capital que está en marcha. Alineamiento a través del cual se ejecuta hacia la clase trabajadora de nuestro continente la transmisión social de las posiciones neoliberales que son la base de legitimación del orden económico internacional en su

actual etapa de fortalecimiento superior del Centro.

Estas ópticas revelan entonces la insuficiencia y la distorsión del vínculo entre la metodología de acción y el trabajador, entre la estructura sindical y las masas trabajadoras, entre el sistema de encuadramiento social y la compleja y cambiante identidad de clase.

Con la vuelta a escena de los partidos políticos y el sistema institucional, el movimiento sindical retrocede en los hechos más allá de sus espacios tradicionales de presencia en el espacio político nacional a no ser en la capacidad de expresar la protesta social que salvo en determinados casos, la mantiene latente o aún la ha mejorado.

Es que en realidad el desafío de todos estos años ha sido la constitución de un espacio nuevo en una sociedad civil muy distinta y con mayores aspiraciones de iniciativa social propia, multiplicando las vías de acceso, de retorno y de control de una sociedad política que debe dilucidar entre la política económica y las políticas sociales, las salidas a la crisis y la realización democrática estable.

Para la configuración de este espacio nuevo, el movimiento sindical en su estructuración, en sus valores, en sus principios organizativos y políticos y en sus concepciones predominantes sobre la clase trabajadora en el proceso histórico latinoamericano, tiene serios obstáculos.

1. La etapa fuerte de constitución y actuación proviene de la industrialización "sustitutiva" de las décadas 40, 50 y 60 en el Cono Sur, de los años 60 en Centroamérica y países andinos y de la industrialización "sustitutiva" transnacional de las dos últimas décadas en Brasil y en México.

En esos procesos de industrialización, el proceso de acumulación del capital mundial tuvo su escenario geoeconómico de expansión precisamente en América Latina.

"Los procesos de acumulación localizados en América Latina fueron partes constitutivas de la división regional del trabajo

que hegemonizó el Centro - USA y expresiones del tipo particular de internalización que asumieron las unidades de capital de origen norteamericano" (Claudio Rama Vitale, "La Nueva División Internacional del Trabajo", F.C.U. - Uruguay).

De 1960 a 1980 el crecimiento de las economías de los países de América Latina, a pesar de la injusticia estructural en sus patrones de acumulación y de distribución, fue reduciendo relativamente la marginalidad de la pobreza y la integración de las carencias de éste.

Desde 1980 se han revertido todas aquellas tendencias.

El sindicalismo de los años 80 tiene que vérselas con un proceso de reducción del ingreso per cápita que en sólo 7 años ha sido del 10%; con un crecimiento de los desocupados del 50%; con un descenso absoluto de la industria de un 10%; con un crecimiento del sector informal urbano 30% superior al aumento del sector formal; con una caída del salario mínimo hasta 1987 del 30 al 40% según los países.

Pero además, con elementos tendenciales que hacen que los pobres sean más íntegramente pobres y que la marginación se convierta más que antes en una exclusión de por vida. Por ejemplo, acceder a la seguridad social, a la protección legal, al crédito para las organizaciones económicas populares y al empleo, aún informal, tiene cada vez mayores requisitos que de por sí excluyen al pobre casi a priori.

2. El sindicalismo, como fenómeno predominantemente urbano y asalariado en su estructura y en sus modelos de acción, nunca terminó de realizar la síntesis histórica y cultural con el continente agrario y campesino, ni la solidaridad de concepción, de valores y de estrategias con los marginados de la primera modernización capitalista. Qué no decir de la aculturación y del relegamiento de la población indígena en el proceso de modernidad del que nacía el sindicalismo urbano de masas.

Hoy se le presenta a este movimiento sindical otro abismo a encarar. Lo describía recientemente Gabriel García Márquez:

"Cualquier decisión a mediano plazo que se tome en estos tiempos de postrimerías es ya una decisión para el siglo XXI. Sin embargo, latinoamericanos y caribeños nos acercamos a él con la sensación desoladora de habernos saltado el siglo XX: lo hemos padecido sin vivirlo. Medio mundo celebrará el amanecer del año 2001 como una culminación milenaria, mientras nosotros empezamos apenas a vislumbrar los beneficios de la revolución industrial". Es la distancia y el desequilibrio entre una economía atrasada y la avalancha de importación tecnológica. Entre un continente desindustrializado y un patrón mundial de producción y de consumo científico-tecnológico, con alta intensidad de capital entre un continente en el que el 40% de su población es absolutamente pobre y la informática, la robótica, la biotecnología y el laser de los que parece no podremos prescindir para nuestra ubicación en el mundo.

Tal vez la nueva relación del movimiento sindical con el sistema político pase por el eje de un proyecto inédito, propio en sus intereses y en sus ideas, alternativo al modelo de ser los socios pobres ya resignados del sistema económico internacional —tratando de intercambiar resignación por una incierta y desigual prosperidad—. Un proyecto que se plantee una nueva relación entre trabajo humano, tecnología y pobreza y que pueda constituirse en una esperanza de vida con calidad y sentido humano para los pobres, que pueda ser de nuevo su fuerza ética, su convicción política y su realización integradora.

Resumen de los desafíos

I. El movimiento sindical actual, que se revela como una importante fuerza social en el conflicto de intereses no adquiere un peso político equivalente a la hora de la decisión gubernamental o legislativa. El espacio del conflicto por la redistribución no se transforma en un espacio político en el que tenga lugar la desconcentración y la democratización de las decisiones

nacionales. Los trabajadores organizados no son en cuanto tales un actor político. La estructura sindical, apta para la demanda, no termina de asumirse como la organización natural de la clase trabajadora para la iniciativa alternativa y para el programa propio de desarrollo nacional y de integración latinoamericana.

La gravitación política democratizadora de la sociedad e innovadora del manejo actual de la crisis es un desafío inmediato del movimiento sindical.

II. Al mismo tiempo, el sindicalismo, que ha sido una fuerza central en la recuperación del sistema democrático y en la discusión de una democracia sustantiva en América Latina pero siempre a partir de la defensa y consolidación de las reglas de juego democráticas del sistema político, no ha sustituido en todos estos años las fallas e inadecuaciones de sus estructuras por un modelo pleno y abierto de democracia interna para la participación y el protagonismo de sus bases.

III. El sistema sindical debe recuperar a la clase trabajadora, en toda su complejidad y diversidad de situaciones, en su autonomía de intereses, de ideas y de opciones.

Una composición

a) de la organización social del trabajo, del grado de evolución técnica del mismo y de la cualidad productiva del proceso mismo trabajo.

b) de la ubicación y situación social frente a los puestos de trabajo, ante el mercado y el Estado.

c) del cambiante rol socioeconómico y cultural de los sectores de la actividad económica.

d) a partir de situaciones humanas y grupales específicas de la clase trabajadora.

Esta reconstitución de la clase trabajadora como sujeto colectivo, como identidad social basada en la cultura del trabajo y en la lucha histórica de valores e intereses y como ancha base nacional y popular de la sociedad civil, tiene una relación

directa con la reconstrucción y renovación del poder social.

En general se acepta que este poder social en su expresión sindical se compone de:

- 1) La masa potencial de organización.
- 2) La imprescindibilidad productiva de bienes y servicios, de esta masa, en la formación del producto nacional, en la formación del patrimonio de genio y habilidad de los pueblos, en la administración de la sociedad y en la formación del consenso legitimador.
- 3) Densidad de trabajadores por unidad productiva.
- 4) Nivel de empleo.
- 5) Empleo alternativo frente a la desocupación asalariada o la sub-ocupación.
- 6) Estabilidad en el trabajo.

IV. El sindicalismo debe recuperar su concepción representativa, el modelo organizativo, la historia, la perspectiva estratégica, la dimensión de masas y la recreación de la solidaridad de clase del Movimiento de los Trabajadores.

V. Por esta vía, el movimiento sindical tiene que resolver una nueva y vigorosa inserción en la sociedad civil en su conjunto, abriendo múltiples canales de presencia, de representación y de articulación de la misma en la tarea de descentralización política y administrativa del poder público. Su gravitación en la sociedad civil puede transformarlo en un motor de la iniciativa social del pueblo organizado.

VI Es también un desafío recrear la ética de los fundamentos y la ética del compromiso de su razón de ser y de su práctica social representativa, reivindicativa, solidaria, con iniciativa y propuestas de gran consenso popular.

Compromiso con la transformación del sistema social y con la liberación de los pueblos. Pero también con las soluciones más urgentes e inmediatas a la pobreza crítica, al empobrecimiento del salario y a la desvalorización social del trabajo.

De esta forma, en su significado para las mayorías populares y en su gravitación nacional y latinoamericana, la organización social del mundo del trabajo representará la capacidad política de la clase trabajadora y no una institución agotada a quien la crisis del reacomodamiento capitalista vacía cada vez más de sectores.

LAS RESPUESTAS

Continuando la línea de reflexión y de elaboración del camino estratégico del VII y del VIII Congreso, la CLAT en su IX Congreso de 1987 ratificaba y actualizaba la orientación político-estratégica y el tipo de respuestas a la crisis y sus impactos.

En los 10 años transcurridos el análisis del escenario y de la dinámica de la crisis se había mostrado acertado y, en este último Congreso, se agregaba una concepción más precisa sobre las dimensiones de la crisis, sobre la mutación social que se estaba operando en el mundo y sobre el alto grado de incidencia y de costo social que está teniendo para los trabajadores y sus organizaciones, en una tendencia, además, de agravamiento.

El proceso de la crisis no ha puesto en cuestión, entonces, los grandes ejes de las respuestas pensadas. Más bien, la recomposición social y el reacomodamiento de espacios que la crisis ha operado, aumenta la convicción en la necesidad y en la validez de las respuestas.

Respuestas globales

Estas respuestas deben ser globales. Y esto es así porque una primera necesidad que genera la crisis es la de una renovación conceptual, moral y estructural de las actuales organizaciones del mundo del trabajo tendiente a integrar de nuevo la clase trabajadora. Integración de sus disímiles situaciones sociales, de su variedad de formas y de procesos organizativos como sociedad civil y de sus múltiples modos de actuación ante el sistema de poder.

Esta globalidad de las respuestas se hace, además, necesaria porque hay que reconstruir, renovar, redescubrir la función de crítica social, los contenidos actuales significativos y el alcance

político de una nueva conciencia de clase.

Respuestas que en su conjunto tienen que reconstituir una cultura popular del trabajo mucho más amplia, vital e integradora que la tradicional cultura obrerista heredada de la revolución industrial a través de las ideologías sindicales. Desde los mecanismos de dominación cultural del sistema social de América Latina se había parcelado y contrapuesto a las masas del continente a través de tres subculturas. La subcultura rural, la subcultura del desclasamiento o de clase media, la subcultura corporatista o de clase obrera y la subcultura de la anomia o falta de pautas sociales, llamada cultura de la pobreza.

La crisis ha descompuesto este parcelamiento del pueblo. Es la oportunidad de superarlo:

-Recreando la visión, el sentido y la valoración de la solidaridad de clase como gran fuerza de cohesión, de poder social y hasta de auténtica energía política de las mayorías sociales del trabajo.

-La solidaridad de clase, por su valor moral, en su dimensión política, como fuerza espiritual y como práctica social le ha dado al Movimiento de los Trabajadores una enorme creatividad histórica. Esa creatividad social y cultural ha sido superadora del fraccionamiento económico y técnico que la primera y la segunda revolución industrial han introducido en su conformación.

-Los niveles de solidaridad social del mundo del trabajo que hemos conseguido desarrollar en América Latina le ha dado posibilidades a su clase trabajadora de mantener en general una actitud crítica ante el sistema social y de forjarse una perspectiva política de sus intereses, siendo sin duda la base de las conquistas obtenidas y de las soluciones que se ha propuesto como clase. Si éstas no han sido mayores o no han sido otras es porque la movilización, acción de masas y politización necesarias no tuvieron el suficiente soporte de la solidaridad de clase.

-Los mismos esfuerzos de unidad orgánica, programática o

de acción no han sido más que estrategias o a lo sumo tácticas de convergencias de las ideologías frente al sistema dominante o de hegemonía de la estructura sindical por una de ellas. Tal vez pocas veces la unidad sindical en cualquiera de sus grados y formas ha sido una cultura y una estructura viva de la base solidaria de la clase trabajadora.

-Esta renovación ética, esta reconstitución cultural y esta expresión orgánica y política de la solidaridad de clase sigue siendo la clave de la clase trabajadora para hacer de nuevo la síntesis superadora de su propia desintegración laboral y sociocultural.

-Enfrentar su proceso actual de segmentación y diferenciación es ya enfrentar políticamente los términos en que se está haciendo la importación tecnológica en nuestros países, aunque sea comenzar por sus impactos. Pero es confrontar el proceso desde lo social.

-Esta superación de la desarticulación interna de la clase trabajadora es también una forma de contraponerse socialmente al modelo y a los efectos de un desarrollo desintegrador y desigual que se plantea profundizar el desequilibrio social como condición material para el de la acumulación capitalista.

-La globalidad de las respuestas se refiere tanto a la capacidad de abarcar toda la recomposición actual de la clase trabajadora como también a que deben recrear la conciencia social, la representatividad, participación y acción orgánicas y la identidad y autonomía cultural, en el sentido globalizador y de implantación profunda que tiene lo cultural, para redefinir la ubicación, el papel y las demandas del mundo del trabajo.

Respuestas consecuentes

Las respuestas deberán ser, además, consecuentes en los dos grandes planos políticos y estratégicos de la acción de la clase trabajadora en la sociedad.

Un primer plano es el de la coherencia y consecuencia con el papel histórico de liberación y de transformación que el Movimiento de los Trabajadores debe mantener como primer actor, además.

Para la CLAT, el mantenimiento, la defensa, el desarrollo real de este papel liberador y de actor principal de la liberación por parte de la clase trabajadora organizadas, constituye la identidad y la fuerza política fundamental para la renovación del Movimiento de los Trabajadores.

Históricamente, es para definir en qué sociedad quieren los trabajadores vivir y para llevar a cabo ese cambio social, que la clase trabajadora se constituye en Movimiento social con incidencia y dimensión política. El Movimiento, en la amplitud de su composición y en su variedad de formas organizativas en la acumulación de fuerzas necesarias en un estadio de la crisis y del conflicto social en que estos se vuelven creadores de soluciones alternativas, al menos en una fase de iniciativa y de proyecto. Recuperar la iniciativa y el proyecto de una nueva sociedad, la necesidad de hacerlo ante los rigores crecientes de la crisis, es una acción renovadora del movimiento sindical que lo devuelve al seno del Movimiento de los Trabajadores. Porque pasar de discutir y de negociar reajustes salariales o a lo sumo políticas económicas contra la inflación, a discutir los objetivos, los términos y la dirección del desarrollo nacional, es un ensanchamiento muy importante del espacio de la clase trabajadora.

Pero, las respuestas deben ser consecuentes también con las enormes y reales necesidades que en el corto y mediano plazo el pueblo trabajador tiene planteadas en sus condiciones de vida y de trabajo.

Y en este sentido, la política de reivindicaciones globales y sectoriales, la articulación y la movilización para alcanzarlas, la lucha por consolidar sus conquistas, son también espacios y tareas claves a renovar y revitalizar:

a) porque la política de reivindicaciones, de presión y de

negociación sigue siendo el componente más directo, más concreto y más sentido y propio de la existencia diaria de los trabajadores, en la formación de la conciencia política de la liberación. Es claro que esto es así, si la organización de clase las ubica en la perspectiva estratégica de una democratización creciente y real de la sociedad. Y en la perspectiva de una ética y de una cultura solidaria que integre y potencie incesantemente a la clase trabajadora, modificando de esta forma la segmentación, el aislamiento y los límites que la transformación capitalista le impone.

b) Porque la movilización reivindicativa, en la dinámica de construir el poder social del mundo del trabajo, es siempre una acumulación de fuerzas en la formación de la capacidad política de la clase trabajadora.

De esta forma, el VII Congreso de la CLAT se adelantaba a los riesgos de una nueva escisión estratégica de la clase trabajadora del continente, sobre todo en aquellos países con un mayor grado de industrialización de punta ...

Esta división empieza en la falsa y peligrosa oposición hecha desde las estructuras sindicales de cúpula entre un sindicalismo sectorial de resultados económicos y laborales para determinados estratos de trabajadores y un sindicalismo social y revolucionario pero con escaso poder de negociación y de conquista.

Si esta contraposición se impusiera desde la estructura sindical, en una y otra estrategia, la masa trabajadora y las bases organizativas no tienen una tarea activa y determinante a cumplir. En uno y otro modelo son sustituidos en el debate, en la decisión y hasta en la presión por la dirigencia o por los aparatos de cuadros militantes.

El poder social de los trabajadores, que como todo poder es la capacidad interna y la posibilidad externa de transformar el potencial propio en fuerza de intervención y de control, no tendrá entonces vías de formación como participación popular y acción de masas.

Eje de las respuestas

1er. eje de respuestas: DEMOCRATIZACION SOCIAL E INTEGRACION LATINOAMERICANA PARA UN DESARROLLO ALTERNATIVO: PAPEL DEL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

1. La clase trabajadora debe intervenir en forma decisiva, promoviendo y contribuyendo a una vigorosa articulación de la sociedad civil, para afianzar la continuidad de estos procesos y profundizar su estratégica interconexión.

La interdependencia de los mismos y su evolución de conjunto crea las condiciones más favorables posibles para rediscutir y reformular las políticas de captación de capital, de inversión reproductiva, de redistribución y acumulación, de reforma del Estado y de reformulación social del mercado.

2. De la marcha de estos procesos y de la intervención del Movimiento de los Trabajadores en ellos, de la representatividad nacional y popular que canalice esta intermediación del Movimiento de los Trabajadores, dependen el nivel de justicia social interno y el tipo de inserción internacional de América Latina. De lo contrario esta conexión periférica al reacomodamiento mundial del capitalismo será disputada y negociada internamente en forma exclusiva, por pasividad de la clase trabajadora, entre los sectores hoy dominantes que se juegan en la crisis su ascenso o su descenso en el control nacional.

De esta manera habrá dos costos sociales descomponiendo aún más el mundo del trabajo. Uno proveniente de la modernización de nuestra conexión dependiente con el mundo. Otro, agregado por la modernización interna a través de la cual los sectores en pugna del capital dilucidan la sobrevivencia y la hegemonía entre ellos.

3 Para profundizar y hacer avanzar aquellos procesos de democratización e integración es necesario renovar y concentrar

en este objetivo ahora central, los siguientes elementos:

a) La política de reivindicación formulada en una visión de conjunto de la clase trabajadora, con gran sensibilidad social y previendo una gran capacidad táctica en lo sectorial. Pero sobre todo, ubicadas en un proyecto político de alcance nacional y de mediano y largo plazo. Conteniendo además, objetivos de integración subregional y regional.

b) La estrategia de presión y de negociación en la que una y otra sean herramientas operativas y no posiciones políticas y actitudes ideológicas ante el sistema como tal. Presión o negociación son medios o momentos del proceso de avance de los intereses y derechos de la clase trabajadora en el proceso de democratización, integración y crecimiento con desarrollo social y con desarrollo de los pueblos.

c) El crecimiento y el progreso orgánico y político de la clase trabajadora como actor social.

d) La política de alianzas.

e) El consenso nacional y popular programático o de propuestas.

En la relación del Movimiento de los Trabajadores con la democracia, con la unión latinoamericana y con el nuevo desarrollo hay tres aspectos muy importantes:

1. En los países centrales la sobrevivencia de la clase trabajadora en su conciencia y actuación social como tal, depende, se dice, de la integración laboral, social y cultural de los trabajadores de la tecnología avanzada. En América Latina esa supervivencia depende de la consolidación y avance de estos procesos claves, pero también depende de la integración de los sectores no asalariados de la clase trabajadora a las estrategias y a la acción orgánica para fortalecerlos y hacerlos progresar.

2. Por lo tanto este avance de los procesos y de la situación de la clase trabajadora, de su calidad de vida y de su calidad de trabajo en ellos, deberá hacerse justamente a partir de la nueva composición, de las nuevas situaciones y desde todas las

dimensiones ahora relevantes del mundo del trabajo. Haciendo de cada modificación productiva y social a que se ve sometida la clase trabajadora un espacio organizativo más y una nueva modalidad de acción que se acumula. La crisis en su manifestación social no es una mera expulsión de gente de las estructuras formales, de gente que quede simplemente atomizada al margen del intercambio institucional. Más bien la crisis es un flujo de desintegración hacia una nueva conformación. A partir de esas nuevas conformaciones se abren espacios distintos donde se juegan el poder de convocatoria y el nivel social de fuerzas para el Movimiento de los Trabajadores.

3. El tercer aspecto referente a los procesos fundamentales de una democratización de la sociedad latinoamericana y el Movimiento de los Trabajadores, es el siguiente:

a) La realidad nacional y regional está endeudada social y externamente pero hipotecada y dependiente de los factores externos y de la maximización lucrativa de una economía interna ineficiente y socialmente ineficaz.

Pero justamente esa realidad exige mucha flexibilidad táctica operativa en el conjunto de respuestas más inmediatas frente a la crisis. Esta circunstancia no debe llevar a la confusión sobre cuál debe ser aún en la crisis el auténtico papel del Movimiento de los Trabajadores. Se puede flexibilizar la coyuntura y metodología de lucha, multiplicando y combinando su variedad de formas pero no flexibilizar la autenticidad del papel y de la responsabilidad del Movimiento de los Trabajadores.

Ese papel no consiste en asociarse ahora a un poder económico injusto no sólo por su estructura sino también por una cultura de la ganancia improductiva y de la sistemática defensa de la autonomía de lo económico y de lo privado frente a la ética social y a la cuestión nacional. Un poder económico generalmente atrasado por estrategia lucrativa y dependiente porque en gran medida es un buen negocio para sus intereses privados. No es papel del movimiento sindical solucionarle a

este poder económico su propia crisis de ineficiencia y agotamiento. Tampoco está la responsabilidad del Movimiento de los Trabajadores en transformarse en un control de la demanda interna y en un trasmisor de la disciplina social que haga posible la reubicación pasiva y desde afuera de nuestros países periféricos en la reorganización productiva y de mercado de la expansión del capitalismo mundial.

En la misma medida del achicamiento y especialización del sector asalariado, el sindicalismo corre el riesgo de transformarse por aislamiento social, por omisión o por alineamiento en un colaborador o en un facilitador institucional de:

- * La quiebra de los servicios públicos esenciales para una democracia social y cultural,

- * La desintegración interna del Estado,

- * su definitiva transnacionalización.

¿Cuál es la respuesta? Se trata de modificar el control político y el ajuste social de la crisis. Para esto, desde una concepción de Movimiento de los Trabajadores, habrá que articular un consenso popular y nacional mayoritario. Esta formación del consenso pasa por:

a) Politización democrática de la clase trabajadora en toda su extensión actual, en cada una de sus situaciones sociales específicas y a partir de sus intereses reales de vida y de trabajo. No hay que suponer que la clase trabajadora actual tiene espontáneamente intereses globales. Esa globalización de intereses es el aspecto central de esta politización y su base cultural, que reside hoy en:

- La ética de la solidaridad del mundo del trabajo,

- La conciencia política de la organización y de la acción de clase,

- Un modelo organizativo que exprese y canalice la solidaridad de clase,

- Estructuras orgánicas de participación y acción de masas.

b) Crecimiento cuantitativo y desarrollo cualitativo de la

representatividad.

c) Articular un poder social generador de propuestas convocantes y de soluciones posibles no solamente reivindicativo o ideologizador.

d) Valorización sociopolítica del voto ciudadano de la clase trabajadora.

e) Desde el poder de convocatoria y de representatividad de toda la clase trabajadora como mayoría social, establecer un mecanismo de alianza con los Partidos Políticos y el Estado sobre la base del caudal político de la clase trabajadora.

f) Programa nacional de manejo alternativo de la crisis con posibilidades de alianzas y de consensos en la sociedad civil.

g) Unidad programática y unidad de acción para las reivindicaciones, la negociación colectiva y la estrategia de presión. (en la actualidad, aún habiendo unidad orgánica y unidad de conducción, casi nunca hay en el sindicalismo un programa unitario y una estrategia de acción unitaria).

2do. eje de respuestas: EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES COMO INTEGRACION ORGANICA Y SOLIDARIA DE LA CLASE TRABAJADORA Y COMO ACUMULACION DE FUERZA Y DE PODER.

Las ideologías sociales del cambio, desde sus mismas crisis y replanteos, han lanzado a los actores sociales una cuestión central a dilucidar. A partir de la recomposición tecnológica hegemónica del capitalismo y de los nuevos términos mundiales de su expansión sostenida, ¿quién va a ser el nuevo sujeto social protagónico del cambio social y cuál va a ser su composición?

En ese sentido, desde 1960, la experiencia de la CLAT ha señalado que en América Latina hay que asumir la siguiente concepción político-estratégica en la construcción de un poder social de cambio y transformación, no sólo del sistema global de poder sino de las mismas relaciones de trabajo y condiciones de

vida a corto y mediano plazo:

1. La insuficiencia del sindicalismo tradicional teniendo en cuenta el sistema de estructuras sociales en América Latina, la historia de sus procesos económicos, sociales y políticos y la formación de su identidad y tradición cultural.

2. El objetivo estratégico de construir un nuevo sujeto social capaz de englobar la representación, la expresión y la participación de todas las realidades del pueblo trabajador:

a) De sus sectores de producción de bienes y servicios.

b) De la diferenciación y estratificación interna de tipo socioeconómica, con respecto a la seguridad social, en relación con el acceso al mercado y al Estado y en cuanto a la participación social en general. Esta diferenciación ha sido introducida por el sistema socio-económico en el seno de la clase trabajadora y la diversifica.

c) De las bases laborales y barriales (o rurales) donde trabaja y vive diariamente el trabajador concreto y necesita de respuestas y de soluciones.

Este actor solidario, histórico y protagónico es el Movimiento de los Trabajadores. Es la actuación colectiva de la clase trabajadora y es también su desarrollo organizativo en el conjunto de todas sus formas de articulación social, de sus instituciones y de sus organismos. No atiende sólo las necesidades económicas y legales de los trabajadores. Al mismo tiempo expresa y desarrolla su dimensión social, su identidad cultural, la defensa ética de sus valores y de sus derechos y la capacidad política de la clase trabajadora al elevar y potenciar su relación de fuerza.

3. El sindicalismo, para fortalecer su representatividad, su convocatoria y su poder social tiene que insertarse en la concepción estratégica del Movimiento de Trabajadores.

4. Hasta el momento, el sindicalismo sigue siendo el eje de construcción de este Movimiento, en torno del cual se aglutinan todas las formas y espacios de organización del mundo del

trabajo.

5. La inserción, la construcción y la consolidación del Movimiento de los Trabajadores es el marco que debe orientar en el movimiento sindical su voluntad política y su proceso colectivo de renovación de contenidos y de estrategias y su reestructuración organizativa.

6. La organización de este Movimiento de los Trabajadores y la posibilidad de ser protagonista pasa por una redefinición de concepciones sociales y políticas que son fundamentales:

6.1. Redefinición de clase

Hoy, hay una tendencia en el pensamiento social progresista a definir la clase, no únicamente a partir de la estructura económica "para todo y para siempre", sino como una definición que hacen los hombres de su ubicación en la sociedad, a partir de sus luchas sociales históricas y concretas. Hoy se piensa que son las luchas de la clase trabajadora las que hacen a la clase trabajadora, al adquirir en ella, los trabajadores, la conciencia de lo que son, la experiencia de su valor y la perspectiva histórica de lo que deben hacer por ellos mismos.

Se sabe también hoy que las clases tienen un proceso de formación ético-cultural como clase antes de desembocar en una conciencia política del poder. Este proceso está integrado por:

- a) Una tradición cultural
- b) La formación de recursos ideológicos propios
- c) La acumulación de recursos organizativos
- d) El desarrollo de una capacidad de liderazgo político, cultural y moral sobre todos sus segmentos.

Este proceso que se ha llamado de "capacitación" como clase va definiendo sus intereses sociales.

El Movimiento de los Trabajadores pensado como sujeto social del cambio requiere de todos nosotros una mentalidad con una mejor, más histórica y muy concreta comprensión del

concepto de clase trabajadora y una mayor extensión e integración social y real del mismo.

Pero además, hay que tener en cuenta que el trabajador no vive sólo una identificación de clase. Vive muchas adhesiones, tanto mucho más significativas que la adhesión de clase. El Movimiento de los Trabajadores se irá conformando, entonces, en la medida en que incorpore, sin hacer del concepto de alienación un prejuicio, esos múltiples sentidos de presencia y de adhesión.

6.2. La cultura del trabajo

En los países centrales los patrones de inversión y de producción y lucro del capitalismo reconvertido están creando el convencimiento de que la crisis de la civilización industrial consiste en gran medida en la desaparición del factor y del valor trabajo como aspecto central de la producción de riqueza, de la conformación de la sociedad y de la vida de las personas. Se habla también del fin de la ética del trabajo.

Aún para los países centrales, estas dos afirmaciones pueden ser muy discutibles, hasta qué punto detrás de la primera no hay una reducción productivista y economicista de la verdadera naturaleza antropológica del trabajo y de sus dimensiones societarias, confundiendo la organización técnica y social del empleo industrial con el trabajo humano en sí mismo. Por lo demás, no se debería decir que el capitalismo industrial ha tenido una ética del trabajo sino una moral utilitaria del trabajo asalariado y de la licitud del lucro.

Pero, independiente de este debate, ésta no es la crisis de civilización y de conciencia que vive América Latina. Más bien es todo lo contrario.

Aquí la crisis es el atraso productivo, la supremacía evasora y especulativa del capital financiero, la escasez crónica, estructural de bienes básicos en relación a las necesidades esenciales de la población latinoamericana. La crisis es para

nosotros la ociosidad del aparato productivo instalado —tal vez mucho más que su obsolescencia respecto de los actuales patrones tecnológicos medios del consumo. En la misma inflación por ejemplo, hoy los economistas están destacando cada vez más como uno de sus factores básicos la escasez de oferta de bienes.

La crisis para nosotros es la contradicción de objetivos y de resultados, la oposición incluso de fundamentos éticos, entre deuda social y deuda externa.

Es el desequilibrio entre el mercado interno y el mercado externo en el estado de crecimiento montado para financiar la deuda y exportar capitales.

Por lo tanto, en América Latina, no sólo no se ha superado la centralidad del trabajo, en el proceso social y en el desarrollo humano, sino que en virtud de su alto grado de explotación, de subordinación, de precariedad, de rezago en la disponibilidad de puestos de trabajo, de mala calidad vital del empleo, aún no hemos llegado a esta centralidad del trabajo en el desarrollo social.

La crisis estructural de América Latina está constituida justamente por la desvalorización social del trabajo. Por lo tanto, la generación de una cultura del trabajo como cultura popular, con todas las funciones que puede tener una cultura en la implantación social de la supremacía del trabajo, es una cuestión clave para el cambio social y para el cambio de las salidas a la crisis.

El Movimiento de los Trabajadores, así como es portador de utopía y de lucha, debe ser portador de esta cultura de la prioridad social del trabajo.

Su lucha social y su iniciativa creativa deberá plasmar esta cultura en las políticas de inversión, de producción y de mercado que la sociedad civil tendrá que negociar con la sociedad política.

Pero, además, el Movimiento de los Trabajadores con su presencia, atención y expresión organizada del lugar de vida del

trabajador, podrá ser también ese espacio cultural y no meramente funcional como es, hoy el sindicalismo. En el encuentro estratégico y en la integración cultural y política, hasta una conformación orgánica, entre el sindicalismo y los nuevos movimientos sociales, el movimiento sindical podrá renovarse en este aspecto.

6.3. La búsqueda de la justicia social

La justicia social sigue siendo una necesidad objetiva y una posibilidad real. Tanto para un desarrollo distinto, como para las soluciones razonables y preferibles que en América latina debe tener la crisis. Esta es otra peculiaridad del escenario latinoamericano. Constituye cierta diferenciación y autonomía de la realidad latinoamericana frente a los cambios materiales y al ambiente cultural que la revolución tecnológica del capitalismo ha creado en los países centrales.

Allí se dice que el espíritu de la época está caracterizado por el agotamiento de las perspectivas y de las energías utópicas centradas en la fuerza transformadora de una sociedad del trabajo y de un Estado social. La liquidación de toda perspectiva de pleno empleo se dice, crea la ausencia de un sujeto colectivo capaz de concretar la utopía social de los valores y de la autonomía del trabajo. La reconversión tecnológica y la prosperidad van dejando a la clase trabajadora tradicional sin masas, sin proyecto, sin papel, sin voluntad definitiva de cambio.

Sin negar el impacto que la revolución tecnológica ya está teniendo y seguirá ampliando en América Latina, aquí la búsqueda de la justicia social —en sus dos dimensiones de proyecto de nueva sociedad y de programa político frente a la crisis—, sigue teniendo vigencia objetiva y subjetiva. Por lo tanto, también la lucha por la justicia social y sus estrategias de mínima y de máxima para implementarlas en un proceso creciente de democratización social.

La justicia social sigue siendo un imperativo ético, una exigencia técnica y un mandato político de los movimientos sociales y de las relaciones entre las mayorías populares y el Estado. Ante el auge de la pobreza y de la exclusión social la justicia social es cada vez más el modelo de la eficacia social del crecimiento, un motor posible de éste en términos materiales y una fuente de iniciativa social y de formas nuevas de organización en el espacio político y en el mercado.

Tanto para la implantación de una economía del trabajo, como para diseñar a nivel latinoamericano un patrón propio de tecnología conveniente, como para un modelo también regional de contratación colectiva de la reconversión y de la productividad tecnológica, fundamentalmente para la inversión reproductora de ciertos porcentajes de ésta.

Pero también la justicia social puede ser el principio rector para orientar la descentralización del poder político y la socialización del Estado, democratizándolo y legitimándolo, al mismo tiempo, como la autoridad de la justicia social y el facilitador y canalizador nacional de la iniciativa social.

3er. eje de respuestas: LA DEMOCRATIZACION INSTITUCIONAL Y SOCIAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL

1. En la perspectiva y dinámica del Movimiento Sindical.
2. En un salto cuantitativo de la sindicalización actual.
3. Dándole a las estructuras múltiples funcionalidad y operatividad democrática que es decir:

a) Capacidad de confrontación y de negociación puntual que cubra todo el espectro y la estructura del sistema de producción, del sistema empresarial y de las relaciones de éstos con el sistema financiero y con el mercado. Estructuras aptas para el dislocamiento estratégico del centro del conflicto y de la

negociación.

b) Implantación en el centro de trabajo, en el lugar de vida y en el mismo mercado.

c) Aptas para la acción de masas y la unidad de acción con la organización social del pueblo, en general.

d) Que favorezcan la acción unitaria de clase.

4. Democratización del estilo de conducción basada en una renovación ética y política de la dirección, de la militancia y de la mística de la participación y de la acción. La formación de la clase trabajadora y de sus cuadros sobre nuevos contenidos, actitudes, comportamientos y habilidades, cumple en esto un papel clave.

4to. eje de respuestas: EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES COMO INTERLOCUTOR NACIONAL Y EJE DE CONVERGENCIA PARA EL CAMBIO.

A través de una política de clase respecto de las alianzas y convergencias, en el sentido de adquirir nuevos niveles de fuerza y de avanzar en los procesos de democratización, de desarrollo social y de integración regional, el Movimiento de los Trabajadores tendrá que asumir este papel y articularse para esto.

BIBLIOGRAFIA

INFORME DE ORIENTACION: "POR LA RENOVACION DEL SINDICALISMO MUNDIAL" 19º CONGRESO C.M.T.

Ponente: J. KULAKOWSKI

Fecha: 17-21 octubre 1977, De Haan-aan-Zee (Bélgica).

1. La orientación adoptada en Evian.
2. La situación en el mundo desde 1973.
3. El lugar y el rol de la CMT en el conjunto del movimiento sindical mundial.
4. Las perspectivas de la acción sindical internacional.

Consideraciones finales.

Repertorio de siglas utilizadas.

El objetivo asignado al informe de orientación consiste en hacer la recapitulación de la orientación adoptada por nuestra Confederación en Evián, a la luz de 4 años de actividades, y de situar su rol y su tarea en el conjunto del movimiento sindical mundial, en una perspectiva dinámica de renovación de este movimiento.

Este Informe debería permitir la verificación de un consenso fundamental en el seno de la CMT, sobre algunas orientaciones que sitúan el lugar y el rol original de la CMT en el seno del movimiento sindical mundial, en una perspectiva dinámica de renovación. Debería ser estimulante para una reflexión a todos los niveles de la organización, siguiendo las huellas del Informe Maspero, cuyas ideas deben seguir siendo analizadas y profundizadas.

SOLIDARIDAD UNICA CERTEZA

Jan KULAKOWSKI, 1980

(Artículo de prensa: título original "Solidarieta unica certezza").

INFORME DE ORIENTACION 20º CONGRESO C.M.T.,

Primera Parte: "LAS LINEAS DIRECTRICES DE LA C.M.T."

Ponente: Jan KULAKOWSKI

Fecha: 9-14 Noviembre 1981, Manila (Filipinas).

Capítulo I: De la CISC a la CMT.

Capítulo II: Luxemburgo: Una base indiscutible.

Capítulo III: Ginebra: Una estructura adaptada al mundo.

Capítulo IV: Evian: la liberación de los trabajadores por medio de luchas solidarias.

Capítulo V: Una doble interrogante.

Capítulo VI: Escollos que debemos evitar.

Capítulo VII: Un nuevo enfoque.

Capítulo VIII: Principios verificados por la acción.

INFORME DE ORIENTACION - 20º CONGRESO C.M.T.

Segunda Parte: "SINDICALISMO Y SOLIDARIDAD"

Ponente: D. AGUESSY.

Fecha: 9-14 Noviembre 1981, Manila (Filipinas).

trabajadores.

Capítulo II: Independencia sindical - condición indispensable de una solidaridad real y concreta.

Capítulo III: Una solidaridad puesta en práctica y realmente practicada.

Capítulo IV: La renovación y la reestructuración del sindicalismo mundial.

EL PROGRAMA DE SOLIDARNOSC.

Texto integral de las tesis elaboradas por el Congreso de los Delegados en Gdansk, el 7 de octubre de 1981.

Traducción realizada bajo la dirección de Daniel Beauvois para la sección de estudios polacos de Lille III: Janusz Barczynski, Barbara Carlier, Monika Siwillo, Anne Szewczyk, Pascal Vinckier, Danuta Wijatyk, Monika Zaleska.

Editor: Presses Universitaires de Lille, Enero 1982, 58 páginas.

La mejor forma para comprender lo que ha sido SOLIDARNOSC, es leyendo con atención este programa elaborado dos meses antes de que el movimiento fuera declarado ilegal.

Se aconseja la lectura de este texto para comprender la originalidad de las proposiciones polacas de cambios y el carácter terriblemente retrógrado de los reproches soviéticos. Este texto es el resultado de los debates del Congreso Nacional que se realizó en dos sesiones en Gdansk, del 5 al 10 de setiembre y del 26 de setiembre al 7 de octubre de 1981. La amplitud de los problemas abordados le han valido a este primer Congreso-Aniversario de la fundación del sindicato, el nombre de "Constituyente".

GANARIAMOS COOPERANDO

Informe de un grupo de trabajo del Consejo Nórdico de Sindicatos (Nordens Fackliga Samorgansasjon) y del Deutscher Gewerkschaftsbund.

Fecha: 1983.

La solidaridad entre los asalariados es el motivo básico de todas las actividades sindicales. Se toma cada vez más conciencia de que la cooperación que va más allá de las fronteras también es necesaria. Los países individualmente experimentan grandes dificultades al querer salir solos de la crisis. La interdependencia cada vez más estrecha de los países occidentales aumenta también las ventajas mutuas de una política de expansión coordinada a nivel internacional. Todos los países resultarían beneficiados por una política de este tipo.

En este contexto, el NFS y el DGB constituyeron en diciembre de 1982 un grupo de trabajo común para profundizar las exigencias de una política económica cuya primera prioridad sería el empleo y la creación de nuevos empleos. El informe refleja las reivindicaciones más fundamentales del movimiento sindical en materia de política económica, lo que incluye por ejemplo la necesidad de una puesta en práctica de programas de estímulo propuestos por los sindicatos de los países occidentales. Una política de este tipo debería ser considerada en relación al hecho de que hay actualmente 35 millones de desempleados en la zona OCDE.

-Las economías del mundo son interdependientes.

-Un incremento de la actividad económica sería provechoso para todos.

-Las necesidades de los países del Tercer Mundo no pueden disminuir.

-Duración del trabajo y empleo.

-La cooperación entrega sus frutos.

HISTORIA Y SOCIOLOGIA DEL SINDICALISMO SIGLOS XIX Y XX.

Autor: Patrick de Laubier, Profesor de la Universidad de Ginebra.

Edición: Masson, Collección Historia Contemporánea General, 1985.

Esta nueva versión de un libro publicado en 1979 bajo el título "El fenómeno sindical" (Albatro, París) fue reactualizada e incluso completada sensiblemente en lo que respecta a la parte dedicada al sindicalismo contemporáneo. Los desarrollos que incumben a la sociología histórica no fueron modificados sustancialmente.

Existen muchos estudios sobre la historia del sindicalismo en Francia y en los principales países industrializados, pero son muy pocos los estudios comparados del sindicalismo y del movimiento obrero después de la revolución industrial y, en este sentido, este libro se propone completar una laguna.

Introducción: El fenómeno sindical.

Capítulo 1: Sindicalismo y movimiento obrero.

Capítulo 2: El caso del sindicalismo cristiano.

Capítulo 3: Cuatro inspiradores del movimiento obrero.

Capítulo 4: El proyecto marxista en las internacionales obreras.

Capítulo 5: El sindicalismo en el mundo contemporáneo.

INFORME DE ORIENTACION 21º CONGRESO C.M.T.:

"CONSTRUIR UNA NUEVA SOCIEDAD".

Ponentes: J. KULAKOWSKI, D. AGUESSY, E. VERVLIET.

Fecha: 22-26 octubre 1985, Baden (Austria).

Primera Parte: Los trabajadores y la crisis

- Cap. 1: Causas y características de la crisis.
- Cap. 2: La deuda del Tercer Mundo.
- Cap. 3: El rol y la acción de las Instituciones Financieras y Monetarias Internacionales.
- Cap. 4: Las empresas multinacionales.
- Cap. 5: Propositiones de acción internacional para el relance y el desarrollo.

Segunda parte: Los derechos de los trabajadores en el marco de los derechos fundamentales de los individuos y pueblos.

- Cap. 1: La crisis amenaza los derechos de los trabajadores.
- Cap. 2: Las acciones realizadas y su evaluación.
- Cap. 3: Los principales obstáculos para la movilización sindical.
- Cap. 4: Ideologías y poderes frente a los derechos de los trabajadores.
- Cap. 5: Los derechos de los trabajadores - garantes de un desarrollo democrático y popular.

Tercera Parte: El sindicalismo internacional: Instrumento de solidaridad y de defensa de los trabajadores.

- Cap. 1: La situación sindical en el mundo.
- Cap. 2: La CMT como instrumento de defensa de los derechos de los trabajadores: realización y límites.
- Cap. 3: La solidaridad en la CMT y en el sindicalismo internacional.

Cuarta Parte: Construir una Nueva Sociedad.

EL TRABAJO EN EL MUNDO

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1985.

Segundo Tomo:

- El primer volumen trata del empleo y de los ingresos.
- Este segundo volumen ha sido consagrado a las relaciones profesionales, a las normas internacionales del trabajo, a la formación, a las condiciones de trabajo y a la situación de las mujeres en el trabajo.
- El tercer volumen se refiere al problema de la remuneración.

LA EXPERIENCIA POLACA: "Doswiadczenie Polskie"

Autor: Bohdan Cywinski
 Editor polaco: "Spotkania", París, 1985.
 Editor francés: Editions Universitaires Fribourg. Suiza, Collection Prémices, 1986, 156 p.
 Editor español: Colección CLAT, Serie "Reflexión", 1985.
 Editor holandés: ACV, Bélgica.

Este libro fue escrito respondiendo a una solicitud de un cierto número de responsables del movimiento sindical que en Europa y en el Tercer Mundo, quieren comprender. Comprender lo que pasó en Polonia porque tienen la intuición de que es importante para el mundo, para un progreso conceptual y práctico de la democracia en todas sus dimensiones, para todos los movimientos de liberación, para todas las luchas sindicales obreras y campesinas, para las de los intelectuales y estudiantes.

Los acontecimientos en Polonia, sobre todo desde 1980, desde el nacimiento de SOLIDARNOSC, ya han sido objeto de

un gran número de análisis y de interpretaciones. Sin embargo, lo que más sorprende es que, en la gran mayoría de los casos, se trata de ensayos explicativos bastante superficiales en relación con la realidad polaca o de informes con una orientación política específica.

Había que dar un nuevo enfoque a esos acontecimientos y un enfoque desinteresado.

Es un libro que va mucho más allá del acontecimiento, para buscar en él las causas más profundas y las motivaciones fundamentales. Es un libro sobre Polonia. Es un libro sobre la experiencia polaca, presentada al mundo, para que éste saque sus propias conclusiones, conclusiones para otras situaciones, para otros acontecimientos, para otras luchas, pero, probablemente, por las mismas aspiraciones.

DEVELOPMENT AND LABOUR RELATIONS IN THE ASEAN

(Desarrollo y Relaciones laborales en la ASEAN)

Conferencia organizada por la "Brotherhood of Asian Trade Unionists" (BATU-WCL).

28 de Enero - 2 de Febrero 1985, Bangkok (Tailandia).

Tema 1: Tripartismo, Relaciones laborales y desarrollo.

Subtema: El rol del tripartismo en las relaciones laborales y en el desarrollo.

Tema 2: La Asociación de Naciones del Sudeste Asiático.

Subtema 2: Orígenes, Miembros, Estructuras y Problemas.

Subtema 3: Relaciones al interior y al exterior de la ASEAN.

Tema 3: Desarrollo en la ASEAN

Subtema 4: La ASEAN y el nuevo orden económico internacional.

Subtema 5: El desarrollo en la ASEAN: Modelos, Valores, Programas, Estrategias y Soluciones.

Tema 4: Relaciones laborales en la ASEAN

Subtema 6: Relaciones laborales en la ASEAN.

LOS DESAFÍOS QUE DEBE ENFRENTAR EL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SENO DE UNA SOCIEDAD MARCADA POR CAMBIOS ACELERADOS.

Suplemento LABOR Nº 5, mayo 1986.

LIBERTAD Y DESARROLLO EN LA ASEAN

Conferencia organizada por la BATU, 23-27 Noviembre 1986, Bangkok (Tailandia).

Los problemas de la libertad y del desarrollo han sido una preocupación constante de la BATU-WCL desde Diciembre 1963. La posición adoptada por la BATU es de que no puede haber un verdadero desarrollo sin libertad, y una plena libertad no puede adquirirse sin un desarrollo.

Los acontecimientos no se han desarrollado de esa manera. Por el contrario, los modelos de desarrollo al interior de la ASEAN, al igual que en muchos países del Tercer Mundo, han sido aplicados con bases autoritarias, cuya consecuencia ha sido el sacrificio de las libertades básicas.

Los dos sectores que han soportado el peso de la represión, debido a los modelos de desarrollo con base autoritaria, son el laboral y el de la información. Más que cualquier otro sector social, ellos han sido víctimas de violaciones de los derechos humanos. Entre ellos también se cuentan los héroes -los combatientes de la libertad- de la incansable búsqueda humana y lucha por un desarrollo en libertad.

El objetivo de esta Conferencia es el de evaluar la situación de esta lucha en la ASEAN. Partiendo de las apreciaciones de la Conferencia, se intentará buscar las líneas directrices para continuar la lucha en favor de una extensión de la libertad, al mismo tiempo que se promueve el pleno e integral desarrollo

de cada ser humano en las sociedades donde viven.

Finalmente, su objetivo es el de promover una cooperación más estrecha entre sindicalistas y trabajadores de los medios de comunicación con el fin de crear vínculos entre organizaciones para la causa de la libertad y del desarrollo.

Módulo I: Desarrollo en la ASEAN

Tema 1: Los modelos de desarrollo de la ASEAN

Tema 2: El rol de los medios de comunicación en el desarrollo de la ASEAN.

Tema 3: El rol del trabajo en el desarrollo de la ASEAN

Módulo II: Problemas y tendencias de la libertad y del desarrollo en la ASEAN.

Tema 4: La situación de la libertad de los medios de comunicación en la ASEAN.

Tema 5: La situación de la libertad de asociación en la ASEAN.

Módulo III: Síntesis: desarrollo en libertad.

**INTERVENCION DE J. KULAKOWSKI,
SECRETARIO GENERAL DE LA CMT EN EL
SEMINARIO INTERNACIONAL ORGANIZADO
CON MOTIVO DEL CENTENARIO DE LA CSC DE
BELGICA, 10 DE DICIEMBRE 1986.**

**LOS SINDICATOS ENTRE EL
NEOCORPORATISMO Y LA AMPLIACION
DE SU MISION**

Documento redactado para el Centenario de la CSC, Bélgica

Autor: André GORZ

Fecha, 11 de Diciembre 1986.

1. La crisis del trabajo.
2. Crisis del trabajo, crisis de sociedad.

3. Trabajar menos para trabajar todos.

4. Conclusión.

**¿PUEDEN SOBREVIVIR LOS SINDICATOS EN LA
SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL?**

**Simposio Internacional sobre las perspectivas
futuras del sindicalismo.**

Documento preparado para el centenario de la CSC, Bélgica.

Autor; Richard B. Freeman, Harvard University and the
London School of Economics, National Bureau of Economic
Research.

Fecha: 11 de Diciembre 1986.

El presente análisis pretende examinar la capacidad de los
sindicatos de asumir los desafíos planteados por seis nuevos
grandes desarrollos y de prosperar en una sociedad
postindustrial.

Estos desarrollos son los siguientes: un crecimiento relativo
del empleo en el sector de los servicios y para el grupo de los
empleados en general; mayores posibilidades de empleo de las
mujeres y de los trabajadores con cierto nivel de educación;
una competencia más aguda en el mercado, debida a la
regularización y la privatización de las industrias y un
incremento del comercio internacional; una mayor movilidad
internacional del capital; una desaceleración económica al nivel
mundial; un recrudescimiento de la ideología del mercado y de
la tendencia antisindical entre los patronos.

AFRICA AL ENCUENTRO DEL AÑO 2000

Coloquio internacional organizado por la

FOPADESC,

27-31 de Enero 1987

- Documentos de base.
- Textos de las Conferencias-debates.
- Informe de síntesis.

- Declaración del Coloquio.
- Discursos de clausura.

L'AVENIR DU SYNDICALISME DANS LES PAYS INDUSTRIALISES A ECONOMIE DE MARCHE

(Perspectivas futuras del sindicalismo en los países industrializados con economía de mercado).

Trabajo y sociedad. Revista trimestral del Instituto Internacional de Estudios Sociales, Ginebra, vol. 13, Nº 2, Abril 1988.

Entrega una reseña del Coloquio organizado en diciembre de 1987 por el Instituto Internacional de Estudios Sociales - IIES, a la solicitud del Director General de la OIT sobre las perspectivas futuras del sindicalismo y las formas de representación de los trabajadores, bajo la dirección del Sr. Elimane Y. Kane, director del IIES.

L'ENTREPRISE ET LES STRATEGIES SYNDICALES

(La empresa y las estrategias sindicales)

Autor: Michèle Millot - Jean Pol Roulleau.

Edición: Les éditions d'organisation, París - 1988.

En Francia, el sindicalismo cambia. Por la primera vez después de un siglo, las relaciones laborales pueden transformarse profundamente. Sin traicionar su rol: la defensa de los intereses de los asalariados, las diferentes confederaciones pueden transformarse, bajo ciertas condiciones, en interlocutores que contribuyen al éxito de la empresa. Cada vez más a menudo, los empresarios y dirigentes sindicales descubren que su "juego" no es en final de cuentas nulo, que lo que gana uno ya no es en detrimento del otro. Ahora cada parte puede obtener ventajas.

Introducción: Conocer mejor los interlocutores para actuar

eficazmente.

Primera parte: Los actores.

Segunda parte: Los campos de acción: la empresa y la economía.

Tercera parte: Los desafíos.

Cuarta parte: Los medios de acciones.

Quinta parte: Las perspectivas futuras.

LA QUESTION SYNDICALE, HISTOIRE ET AVENIR D'UNE FORME SOCIALE

(El problema sindical, historia y perspectivas futuras de una forma social)

Autor: Pierre Rosanvallon.

Fecha: 1988

Edición: Fundación Saint-Simon (Almann-Lévy), 268 p.

La caída brutal de las tasas de sindicación en Francia no se debe solamente a la situación económica. Los límites de la problemática de la inadaptación del sindicalismo, es la esencia profunda del sindicalismo que se encuentra en crisis. Las tres funciones esenciales: representar grupos, contribuir a la regulación social, organizar la solidaridad.

Primera parte: Las costumbres sindicales.

Segunda parte: Las condiciones de la regulación social.

Tercera parte: Las formas de la solidaridad.

Cuarta parte: Las formas de legitimación.

Anexos: Observaciones sobre las tasas de sindicación.

La evolución de las tasas de sindicación en los países industriales.

Los servicios manejados por los sindicatos y las uniones sindicales en 1910.

UN NOUVEAU MAITRE A PENSER: L'ENTREPRISE

(Un nuevo modelo de pensamiento: la empresa)

Autor: Bernard Casseu.

Diario "Le Monde Diplomatique", Manière de voir N° 1.

"Des sociétés malades de leur culture", pág. 37-39, 1988.

RELEVER LE DEFI DU CHANGEMENT

(Asumir el desafío del cambio)

Autor: Informe del 14º Congreso mundial de la CIOSL sobre las "Tareas futuras del movimiento sindical libre internacional".

Fecha: 14-18 de Marzo, 1988, Melbourne, Australia.

Cap. 1: Asumir el desafío del cambio.

Cap. 2: La estructura cambiante de la economía mundial.

Cap. 3: Condiciones de trabajo y de vida.

Cap. 4: Las estrategias sindicales durante los años 1980 y siguientes.

Cap. 5: Organizar la solidaridad internacional.

Anexos

DECISIONES DEL 14º CONGRESO MUNDIAL DE LA CIOSL

14-18 de Marzo, 1988, Melbourne - Australia

Resoluciones y declaraciones:

-La organización de la solidaridad internacional.

-La cooperación sindical al desarrollo.

-La educación y la formación en la CIOSL.

-La acción positiva en los sindicatos.

-La situación de la juventud.

-La paz, la seguridad y el desarme.

-La defensa de los derechos del hombre y de los derechos sindicales.

-La cooperación internacional para el desarrollo, el empleo y el fin de la pobreza.

-La privatización y la amenaza que ella representa para los

Servicios Públicos.

-El sistema de las Naciones Unidas.

-La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

-La acción positiva en favor de las mujeres en el lugar de trabajo.

-Las zonas francas de exportación.

-El trabajo infantil.

-La salud y la seguridad en el trabajo.

-El Africa del Sur.

-El apoyo a los países de la Conferencia de cooperación al desarrollo en Africa austral.

-La Namibia.

-Fidji.

-La República de Corea.

-La Turquía.

-Chipre.

-Malasia.

-Los trabajadores a domicilio.

-El Líbano.

-Polonia.

-América del Sur.

-Chile.

-Paraguay.

-América Central.

-Haití.

-El movimiento solidarista.

-La situación en Cisjordania y en la Banda de Gaza y la

búsqueda de la paz en el Medio Oriente.

NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTAL EN 1987 ET PERSPECTIVES POUR 1988

(Negociaciones colectivas en Europa occidental en 1987 y perspectivas para 1988).

Instituto Sindical Europeo, mayo 1988.

Este informe presenta una descripción comparativa de las principales evoluciones en materia de negociaciones colectivas en 19 países de Europa occidental. Entrega una visión de las situaciones tal como ellas existen en los diferentes países y una síntesis de la evolución.

Cap. 1: El contexto de las negociaciones colectivas en 1987

Cap. 2: Salarios, poder adquisitivo y sistemas de remuneración.

Cap. 3: Jornada de trabajo.

Cap. 4: Perspectivas para 1988.

Anexos: Cuestionario ISE a las organizaciones afiliadas a la CES.

Lista de informes e informaciones publicadas por el ISE.

Modalidades de venta de los informes del ISE.

DISCURSO DE APERTURA DEL 6º CONGRESO ESTATUTARIO DE LA CES

Ernst Breit, Presidente

9-13 mayo 1988, Estocolmo (Suecia).

Objetivo de la CES: El pleno empleo.

Informe I: Política económica para el pleno empleo.

Informe II: Invertir en el empleo, la formación y mejores condiciones de vida y de trabajo.

Informe III: Justicia y Seguridad social.

Informe IV: Democracia en la economía y en la sociedad. La ampliación de los derechos de los trabajadores.

Informe V: Perspectivas de desarrollo de Europa en el mundo.

RESOLUCIONES

Adoptadas por el 6º Congreso de la CES.

9-13 mayo 1988, Estocolmo (Suecia).

Resolución Nº 1: Política económica para el pleno empleo.

Resolución Nº 2: Invertir en el empleo, la formación y mejores condiciones de trabajo.

Resolución Nº 3: Justicia y seguridad social.

Resolución Nº 4: La democracia en la economía y en la sociedad a través de la ampliación de los derechos de los trabajadores.

Resoluciones específicas:

-Desarrollo del sistema monetario europeo.

-Política regional.

-La política de las telecomunicaciones europeas.

-Los servicios públicos y la calidad de la vida.

LES PRIVATISATIONS EN EUROPE OCCIDENTALE

(Las privatizaciones en Europa occidental).

Estudio realizado por Giuseppe Fajertag para el Instituto Sindical Europeo, mayo 1988.

La importancia del sector público ha aumentado considerablemente en los países de Europa occidental durante los años 60 y 70, tanto en el campo de los servicios propiamente tales que se entregan al conjunto de la población, como en la economía general de los países. Aproximadamente un tercio de los trabajadores de la mayoría de los países considerados, están ocupados en el sector público.

Desde comienzos de los años 80, numerosos gobiernos han

intentado -por diversos motivos y con objetivos variables- limitar la importancia del sector público. Uno de los medios utilizados para ello ha sido la privatización de las empresas públicas o de ciertas partes de los servicios públicos.

Los sindicatos no pueden permanecer indiferentes a tales políticas. Es por esta razón que el ISE realizó un primer análisis de los problemas que plantea la privatización, y en forma particular sobre las consecuencias que ella implica.

ENTREVISTA del 27 de julio de 1988 en Ginebra,
con un representante del Sindicato Democrático de
Trabajadores Científicos (TDDSZ) de Hungría.

**COPIA DE UNA CARTA ENVIADA A LA
CONFERENCIA SOBRE LOS DERECHOS
HUMANOS EN CRACOVIA, POLONIA.**

Sindicato Democrático de los Trabajadores Científicos de
Hungría, Budapest 114, pf. 526, H - 1538, Agosto 1988.

**LE LIBERALISME CONTRE LES LIBERTES,
Manière de voir 2.**

(El liberalismo contra las libertades).

diario "Le Monde Diplomatique - Dossier", abril 1988.

**DES SOCIETES MALADES DE LEUR
CULTURE,
Manière de voir 1.**

(Sociedades enfermas de su cultura)

Diario "Le Monde Diplomatique - Dossier", 1988.

N.B.: Esta bibliografía no contiene las referencias de los documentos de la CLAT o relativos a América Latina. Estos elementos serán entregados durante la sesión sobre la Crisis del Sindicalismo, a través de los informes elaborados en América Latina.

CLUB DEL LIBRO
PEGASO

DIONISIO ORIBE 3327
(TELS.: 81 87 22 -

**CRISIS DEL SINDICALISMO
EN EL PLANO
INTERNACIONAL**

POR: JAN KULAKOWSKI
SECRETARIO GENERAL CMT

Universidad de los Trabajadores de América latina (UTAL)
Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)

SUMARIO

PROLOGO

INTRODUCCION

PRIMERA PARTE. CAUSAS DE LA
CRISIS DEL SINDICALISMO

- I. Algunos aspectos de las causas externas al movimiento sindical
- II. Causas internas al movimiento sindical

SEGUNDA PARTE. ASPECTOS ESPECIFICOS
DE LA CRISIS DEL SINDICALISMO

- 1. En los países industrializados con economía liberal
- 2. En los países de Europa del Este
- 3. En los países del Tercer Mundo
- 4. En las organizaciones sindicales internacionales
- 5. ¿Cómo vive la CMT la crisis del movimiento sindical?

TERCERA PARTE. REACCIONES
DEL MOVIMIENTO SINDICAL

- 1. Problemática global de la CMT.
- 2. Algunas experiencias de respuestas sindicales
- 3. ¿Qué perspectivas tienen los países industrializados con economía de mercado?
- 4. ¿Cuáles son las perspectivas para los países de Europa del Este?
- 5. ¿Cuáles son las perspectivas para los continentes del Tercer Mundo?

CONCLUSION

El movimiento sindical sigue siendo necesario

BIBLIOGRAFIA

PROLOGO

Cuando Emilio Maspero me invitó a participar como uno de los ponentes en el *Taller sobre la Crisis del sindicalismo actual*, confieso que dudé largo tiempo antes de aceptar.

La tarea que se me confiaba era apasionante pero también muy pesada: establecer en forma precisa y documentada la crisis del sindicalismo actual en el plano internacional, en general, y en particular en los países industrializados, en el campo comunista, y en África y en Asia.

No quería tratar estos temas en forma superficial y temía que el ritmo de las actividades en el Secretariado de la CMT, acelerado por la preparación del Comité Confederal de Lomé y del próximo Congreso en Caracas, me impedirían disponer del tiempo necesario para un trabajo serio.

Solo un trabajo de equipo podía permitirme realizarlo. Este voluminoso informe es, por lo tanto, el resultado de un trabajo de equipo y quisiera agradecer a aquéllos, o mejor dicho a aquéllas que aceptaron integrarlo.

Mis agradecimientos,

A Dominique AGUESSY, por su trabajo de concepción de investigación y de redacción;

A Ana Luisa FERNANDEZ, a Béatrice FAUCHERE y a Jeaninne PERMENTIER por sus trabajos de traducción, de documentación y de dactilografía;

A todo el Secretariado de la CMT, y en particular a Greta Geselle, por su apoyo logístico.

Espero poder representar convenientemente a todo este equipo en el Taller, que nuestro trabajo será de utilidad para la CLAT y que contribuirá desde ya, a la preparación del Congreso de la CMT, en Caracas, en noviembre de 1989.

Jan KULAKOWSKI

Bruselas, 24.10.1988

INTRODUCCION

Uno de los mayores desafíos lanzados por este tercer milenio es el problema del desarrollo. La mayoría de los seres humanos que poblarán nuestro planeta a partir de los años 2000, ¿seguirán sufriendo del hambre, de la mala nutrición, del oscurantismo al igual que del analfabetismo? Esta situación de subdesarrollo no afecta solamente a las poblaciones del hemisferio Sur de nuestro planeta. Ella se hará sentir cada vez con mayor fuerza en la estructura de las relaciones internacionales, políticas, comerciales y culturales introduciendo un factor importante de desequilibrio que arriesga anular totalmente los esfuerzos de reajustes desplegados a otros niveles y en diferentes campos.

El movimiento sindical de los países industrializados se ha visto forzado por la crisis a cuestionarse y a revisar sus posiciones frente a los grandes problemas tales como el desempleo, deterioro de las condiciones de empleo y del medio de trabajo, las rupturas de solidaridad engendradas por los proteccionismos que exacerban los antagonismos entre los diferentes sectores profesionales al interior de un mismo país. Además se ha visto obligado a revisar su concepción de las relaciones Norte-Sur, sobre la interdependencia de las situaciones que viven los trabajadores en los países del Norte y en los del Sur, sobre la necesidad de forjar pacientemente, nuevos tipos de relaciones que tomen en cuenta el contexto histórico de cada pueblo y que eviten vehicular ideologías dominantes a través de modelos sindicales que se imponen.

En razón de su origen histórico, del contexto geográfico y económico en que nació el movimiento sindical, el concepto de sindicalismo vehicula nociones de formas asociativas inheren-

tes a él mismo. Su expansión a través del mundo y la diversidad de situaciones a las que debe responder, han modificado con el correr de los años, tanto el contenido mismo de este término como sus modalidades y formas de aplicación, junto con el papel que el sindicalismo desea desempeñar en el mundo.

Los cambios económicos y políticos de los últimos diez años han puesto duramente a prueba las formas existentes de representación de los trabajadores y particularmente a los sindicatos.

Sin embargo, en casi todos los países, al mismo tiempo, en el período comprendido entre mediados de la década del 50 hasta mediados de la década del 70, hubo una fuerte expansión en el campo y en la influencia de los sindicatos. Es así que en los últimos años de la década del 70, los sindicatos ya no eran únicamente los principales defensores de los trabajadores en el lugar del trabajo, sino más bien actores importantes de la vida política.

Sin embargo, a partir de fines de la década del 70 los sindicatos entraron en regresión en muchos países. Su poder de negociación en el campo industrial ha disminuido. Su influencia política ha declinado y sus efectivos están disminuyendo.

La crisis económica de los años 80 provocó numerosos cambios cualitativos que han originado nuevos tipos de problemas en los métodos de representación utilizados históricamente por los sindicatos desde fines de la Segunda Guerra Mundial.

Los lazos entre el desarrollo de la producción y los signos monetarios y de riqueza han sufrido profundas modificaciones. Una empresa gana más haciendo trabajar su dinero que haciendo trabajar sus máquinas. El capital parece haberse transformado en un bien como cualquier otro, que se transforma y se multiplica día y noche en las redes transcontinentales de una capital a la otra que se han transformado en un taller universal en el que se fabrican signos monetarios sin crear riquezas.

Hay cada vez menos lazos entre el trabajo humano y la producción.

Todo parece estar hecho para que la producción de bienes y de servicios escape al control de los trabajadores a la escala de su sector profesional, de su país o de su continente. a tal punto que el trabajador sólo parece ser el espectador y no actor de su propia historia.

Habría que examinar:

1. Las causas externas e internas de la crisis que viven los sindicatos, porque los sindicatos reaccionan a las modificaciones estructurales del medio en que actúan, al mismo tiempo que a las modificaciones internas que ellos emprenden bajo la presión de los acontecimientos.

2. La naturaleza de la crisis o del desafío que deben enfrentar los sindicatos en las diversas regiones geopolíticas del mundo y sus aspectos específicos, según el contexto económico, político y social de cada región.

3. En tercer lugar, habrá que examinar para cada unidad geopolítica, y para el movimiento sindical internacional como tal, la capacidad de respuestas al conjunto de aspectos de la crisis del sindicalismo.

Una serie de problemas se plantean inmediatamente:

¿Tienen las organizaciones sindicales la capacidad suficiente:

-para desarrollar nuevas estrategias?

-para crear formas originales de representación de los trabajadores?

-para encontrar otras maneras de ejercer su influencia?

-para adaptar, modificar o renovar sus estructuras?

-para determinar con los empleadores, patronato, poderes económicos y financieros, otros códigos y formas de relaciones profesionales?

-para proponer servicios nuevos a los trabajadores?

-para favorecer la integración política de los trabajadores y su participación en el progreso democrático y social?

En un artículo publicado a principios de los años 80 en una revista italiana, nos referimos a este aspecto en los términos siguientes:

¿Dónde va el movimiento obrero? Nadie, según mi opinión, está capacitado para responder a esta interrogante en forma válida y sobre todo honesta. Todo lo que podemos tratar de hacer, es construir hipótesis, expresar temores, formular deseos. El movimiento obrero en el mundo es demasiado multiforme, demasiado dependiente de las situaciones vividas y de diversas influencias, demasiado marcado por la crisis, para que podamos descubrir en él una o varias orientaciones convergentes.

La primera constatación que debemos hacer con respecto al movimiento obrero y sobre todo del movimiento sindical, es su debilidad cuantitativa. Sin considerar los países donde la sindicación es casi obligatoria, pero que no implica compromiso o práctica sindical alguna, el promedio mundial de adhesión a un movimiento obrero es inferior a 20%. Este promedio es levemente superior en los países industrializados y netamente inferior en el Tercer Mundo. Esto se debe a diversas causas que habría que analizar. Muy a menudo, detrás de esto se esconde una política deliberada, a veces represiva, del gobierno y/o del patronato. Pero es una constatación. Una constatación de la debilidad cuantitativa del movimiento obrero en el mundo.

Pero lo que es aún más grave, es que esta debilidad cuantitativa va acompañada y reforzada por debilidades cualitativas. Estas debilidades se presentan, sobre todo, bajo forma de dependencia, de división y de oportunismo. En diversos grados, pero en forma casi constante, el movimiento obrero, ya sea en el Tercer Mundo o en los países industrializados, sufre de una dependencia con respecto a fuerzas y estrategias ajenas a él y que a menudo son ajenas no solamente en cuanto a sus intereses sino que también a los valores profundos del mundo obrero. En vez de conservar su propio contenido político, el movimiento obrero se deja dominar muy a menudo, o en todo caso influenciar, por las fuerzas políticas externas que luchan por el poder y que lo utilizan en esa lucha.

Esta dependencia engendra la división, o mejor dicho,

diferentes tipos de división. División entre tendencias, correspondiendo supuestamente a ideologías, pero en los hechos, a estrategias políticas de las fuerzas dominantes. División de concepciones y aspiraciones, camufladas por ficticias unidades estructurales, entre sindicalismo del Norte y sindicalismo del Sur, el primero intentando imponer sus modelos al segundo, para mantenerlo dentro de un esquema influenciado, entre otros, por la oposición Este-Oeste. División, que es totalmente distinta al pluralismo deseado por los trabajadores, impuesta por el exterior como es el caso en ciertos países donde los gobiernos imponen una unidad artificial y forzada que es totalmente opuesta a una voluntad unitaria de los trabajadores.

Dependencia y división que son ambas, los frutos amargos de un deslizamiento hacia el pragmatismo y oportunismo, de un distanciamiento de los valores fundamentales y originales del movimiento obrero: dignidad de la persona, voluntad de construir una sociedad nueva basada en el respeto del otro, en la justicia, igualdad, en la primacía del ser sobre el haber.

Es por estas debilidades que el surgimiento de SOLIDARNOSC en Polonia fue para todo el movimiento obrero, como un deslumbramiento, como un formidable signo de esperanza, percibido intuitivamente antes de llegar a comprenderlo. En un increíble lapso de tiempo SOLIDARNOSC mostró al movimiento obrero mundial la posibilidad de un movimiento de masas (fuerza cuantitativa), independiente, unido, basado en valores cualitativos, preconizando no solamente un tipo de relaciones de fuerza diferente, sino que además otra sociedad, una sociedad marcada por la primacía del ser. SOLIDARNOSC tenía y tiene sus debilidades y no se trata de idealizarlo, pero él expresó, dejó a la luz las aspiraciones fundamentales del movimiento obrero: realizar la solidaridad liberándose de las dependencias.

PRIMERA PARTE

CAUSAS DE LA CRISIS DEL SINDICALISMO

I. ALGUNOS ASPECTOS DE LAS CAUSAS EXTERNAS AL MOVIMIENTO SINDICAL

Intentaremos aquí subrayar los factores claves que afectan hoy día al sindicalismo y los cambios operados en el medio socioeconómico en el que actúa.

1. Los cambios en el medio económico y las modificaciones estructurales de la economía.

En sus orígenes, el sindicalismo nació en los países industrializados reagrupando a los trabajadores de las industrias manufactureras y a los mineros.

En los países del Tercer Mundo, fueron los trabajadores de las grandes plantaciones industriales los que se organizaron puesto que, eran también, asalariados al igual que los trabajadores de los servicios públicos y del comercio en el sector privado.

La evolución de los últimos años ha trastocado la importancia relativa de los sectores de la economía en todo el mundo.

El empleo ha disminuido en ciertos sectores, por ejemplo las minas, y ha progresado en las industrias de servicios y en el sector público. Una gran proporción de trabajadores son contratados en las pequeñas y medianas empresas. En todas las regiones del mundo son cada vez más numerosas las mujeres que se presentan en el mercado del trabajo y constituyen un grupo relativamente poco organizado.

En todo caso, los cambios en la estructura del empleo han tenido un efecto desfavorable sobre los efectivos de las organizaciones sindicales.

El desempleo masivo en períodos de crisis económica, el subempleo agravado por el subdesarrollo y los conflictos armados en el Tercer Mundo, han provocado también una disminución de los efectivos sindicales y una disminución de su representatividad.

Sin embargo estas evoluciones han sido beneficiosas en ciertos países para el movimiento sindical.

En Canadá por ejemplo, los efectivos han disminuido muy poco en su conjunto.

En Italia del Norte las tasas de sindicación han aumentado en sectores nuevos tales como el servicio privado de correo, los servicios de restauración rápida y en las pequeñas empresas.

Esto ha dado por resultado una creciente diversificación de la mano de obra.

La masa sindicalizada se ha diversificado debido al aumento del empleo en el sector de los servicios y en otras actividades industriales no manufactureras.

En el Tercer Mundo esta diversidad se manifiesta en el ejercicio de una actividad económica de subsistencia no clasividad, como es el caso en el sector informal.

Por consiguiente:

1º La simple tarea de servir a una masa sindicalizada más diversificada exige grandes esfuerzos de parte de la organización sindical para poder mantener el contacto con los afiliados y para mantenerlos informados.

2º Siendo esta masa sindicalizada muy diversificada, sus intereses y sus reivindicaciones son también muy diversas.

Los cambios estructurales de la actividad económica se manifiestan también a través de la adopción de técnicas nuevas con un gran impacto en el empleo a nivel cuantitativo y cualitativo. Esto ha permitido proceder a reducciones de mano de obra en los grandes centros industriales, particularmente en las industrias de embalaje y de ensambladura, como también en

aquellas que se ocupan del procesamiento de la información. Además esto ha permitido administrar organismos muy dispersos a nivel geográfico, volviendo inútiles las grandes concentraciones de empleos y contribuyendo al aumento de pequeños establecimientos.

Este fenómeno ha contribuido a acrecentar no solamente la **diversidad** de la mano de obra, sino que también su dispersión.

La composición de la demanda de mano de obra calificada ha cambiado también en forma espectacular. Incluso aquellas profesiones que existen desde hace muchos años atrás han logrado mantener su posición gracias a una modificación en las **calificaciones** de sus miembros.

Los sindicatos se encuentran confrontados a enormes problemas de adaptación, sobre todo aquellos que representan grupos de profesiones.

El impacto sobre la organización de trabajo también es muy importante que ya las direcciones cuestionan prácticas implantadas desde hace mucho tiempo en los lugares de trabajo, como por ejemplo el sistema de representación en la empresa basado en torno al control de las tareas mediante equipos de trabajo.

Es o que sucedió por ejemplo, con los representantes delegados de talleres en numerosos sectores de la industria de Estados Unidos, de Gran Bretaña y de Italia.

Cabe interrogarse con respecto a los nuevos tipos de relaciones profesionales que predominaran en el futuro.

Algunos problemas fundamentales son planteados y estudiados actualmente en el seno de un grupo de reflexión en la OIT:

¿Se comprometerán las empresas en una modulación del nivel de empleo?

¿Pedirán ellas que se terminen las prácticas restrictivas y se flexibilicen las modalidades de la actividad profesional?

¿Desarrollarán ellas tipos de trabajo atípicos, tales como el trabajo a tiempo parcial o el trabajo a domicilio?

Se habla de flexibilidad en los salarios relacionándolos en parte a los resultados de la empresa. ¿Es esto concebible?

2. La mundialización de la actividad de las sociedades y de la economía en su conjunto.

A mediados de la década del 70 se redujeron las barreras de la competencia económica internacional en beneficio de la liberalización de los mercados. Se puede citar como ejemplo la supresión de todas las tarifas arancelarias internas de la Comunidad Europea planeada para 1992 y que traerá seguramente consecuencias para los trabajadores.

Ya desde ahora la mayoría de las sociedades programan sus actividades de producción y de venta a escala internacional y mundial. Un ejemplo de esto sería la industria automotriz.

La tendencia se mantiene y numerosas iniciativas actuales van encaminadas a liberar las bolsas de valores y a instaurar una mayor concurrencia internacional en los mercados financieros con dimensión mundial.

Una de las consecuencias que afecta más particularmente a los trabajadores residen en los frecuentes cambios en la gestión de las empresas y también en las políticas de la dirección con respecto a problemas tales como:

- el reconocimiento de los sindicatos;

- la gestión de los problemas de personal;

- la transferencia de los "derechos adquiridos" en caso de cambio a nivel del control de la empresa o de reestructuración de las sociedades.

Los mercados mundiales también han experimentado fuertes fluctuaciones de las principales monedas: libra esterlina, dólar, yen. La magnitud de las fluctuaciones de la moneda puede dar como resultado el hecho de que una fábrica y una mano de obra que eran rentables se transforman en fuente de graves pérdidas.

3. Los cambios políticos y jurídicos

En la década del 70 el mundo industrializado vivió un clima

social general que favorecía la extensión de la representación sindical.

En los países del Tercer Mundo se seguía luchando sin tregua por el reconocimiento de la libertad sindical.

A partir de los años 80, la orientación cambió en los países industrializados. En Estados Unidos, Gran Bretaña y también últimamente en Francia, el Estado ha adoptado una línea más dura frente a los sindicatos que representan a sus asalariados.

En muchos países las negociaciones relativas a las remuneraciones en el sector público han sido particularmente difíciles, los acuerdos vigentes y los reglamentos en materia de remuneración son puestos en tela de juicio.

Ciertos cambios jurídicos afectan también los sindicatos. Es el caso, por ejemplo de las restricciones del derecho a la huelga:

- ya sea por intermedio de una reducción de la variedad de problemas no sujetos a la responsabilidad por daños civiles;

- o bien por medio de disposiciones específicas adoptadas en caso de litigios y que están destinadas a limitar los efectos de una huelga (Francia);

- o bien a través de una reducción de los subsidios de seguro social de los huelguistas (Alemania Federal).

En el campo del empleo, el Estado ya no reconoce su responsabilidad de garantizar el pleno empleo a través de la implementación de políticas macroeconómicas o interviniendo en favor de las grandes sociedades privadas que se encuentran en dificultades y para salvaguardar el empleo.

En Gran Bretaña por ejemplo, se ha suprimido incluso la protección constitucional que tenían los trabajadores mal pagados y vulnerables, porque se considera que impiden la creación de empleos suplementarios.

En numerosos países, el Estado ha fomentado la elaboración de formas "no convencionales" de contratos de empleo por razones análogas.

En muchos países del Tercer Mundo, los programas de reajustes estructurales impuestos por el FMI y el Banco

Mundial contienen medidas destinadas a liberar al Estado de sus compromisos, provocando la privatización de sectores cada vez más importantes de la vida económica.

Los trabajadores no tienen protección social frente a estas nuevas situaciones.

Al mismo tiempo los empresarios modifican su actitud y confían menos en las negociaciones colectivas.

La brecha que separa a los trabajadores de los sectores económicos de vanguardia y a los que trabajan en los sectores en regresión se vuelve cada vez más profunda.

4. Las mutaciones sociales en curso

Toda la sociedad reacciona frente a esta segunda revolución tecnológica en curso.

El advenimiento de la sociedad llamada dual, junto con los fenómenos de exclusión social que esto implica, plantean problemas esenciales en cuanto al respecto de la dignidad humana y de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El desarrollo desigual entre ciertas regiones del mundo, entre ciertas regiones al interior de un mismo país, entre ciertos sectores económicos, etcétera, crean distorsiones que engendran injusticias y conflictos.

Para los trabajadores y las poblaciones marginalizadas, especialmente para todos aquellos que viven en los barrios pobres a las afueras de las grandes metrópolis del Tercer Mundo, la búsqueda de nuevos polos de vida comunitaria como alternativa para su supervivencia, pone en tela de juicio la validez del movimiento sindical frente a este tipo de situación.

Ya no son tan solo las condiciones de trabajo las que están en juego, es la calidad de la vida, que es necesario adaptar en función de la modernización.

II. CAUSAS INTERNAS AL MOVIMIENTO SINDICAL

1. Modificaciones en el estatuto de los trabajadores

Entre las constataciones que intentan explicar la crisis actual que vive el sindicalismo en todas las regiones del mundo, se coincide en admitir que los sindicatos se encuentran en una situación inestable (precaria) con respecto a lo que esperan sus miembros afiliados, porque no han sabido modernizarse ni adaptarse a las nuevas situaciones económicas y sociales de los años 80.

¿Qué hay de verdad en todo esto?

El desempleo es un fenómeno que tiene claramente un efecto directo sobre el movimiento sindical por el hecho que disminuye la población sindicable.

Pero en realidad desde hace 10 años el desempleo ha aumentado principalmente en los países industrializados pero el número de empleos disponibles en el mundo se ha mantenido más o menos equivalente, y sin embargo el sindicalismo está en regresión.

No es tanto el problema del número de trabajadores asalariados o que tienen un ingreso lo que ha sufrido modificaciones, es sobre todo la finalidad del trabajo la que se ha modificado. El número de empleos temporarios con contrato de duración determinada ha aumentado, dejando al trabajador en una posición de inseguridad que no lo incentiva a tomar otros compromisos.

Las estadísticas demuestran que los trabajadores sufren grandes perturbaciones debido al temor del desempleo, desestabilizados por reestructuraciones mal o poco armonizadas antes de ser aplicadas.

Esto provoca una falta de motivación en el trabajador tanto en el plano profesional como en el plano de su relación en una actividad social. Esta tendencia se ha ido acentuando sobre

todo en el sector terciario, en los sectores de servicios, del comercio, de las finanzas (bancos, compañías de seguros, etcétera).

La evolución de las condiciones de vida y de trabajo es una de las causas profundas de la crisis que afecta al movimiento sindical. Ciertos tipos de empleo o ciertas condiciones de trabajo se basan en la inseguridad del empleo para obligar al trabajador a que acepte cualquier salario o cláusula del contrato de trabajo que son desfavorables para él.

En los países industrializados, algunos directores de empresa incluso han declarado durante una entrevista de prensa que para ellos la tensión permanente es un método de gestión. Según ellos, el trabajador tiene que vivir bajo presión, con miedo y con angustia para que no se duerma.

El movimiento sindical debería atreverse a denunciar este tipo de prácticas que escapan a todo control legislativo y que constituyen una violación directa de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La privatización, proceso que va a menudo ligado a la introducción de tecnologías de vanguardia, implica una concepción de la flexibilidad del empleo que se ha vuelto como la palabra mágica del "management" desde hace algunos años.

De hecho la tecnología ofrece una creciente flexibilidad en la producción de bienes y de servicios. Es por esto que se cae en la tentación de acompañarla por una flexibilidad análoga en la afectación de los recursos humanos. Es así como las empresas disponen de una mayor libertad para adaptar el nivel de su personal, o bien, al rechazar las ingerencias del Estado o de los convenios colectivos, modulan la utilización y los horarios de la mano de obra en función de sus necesidades. El resultado de esto son empleos precarios o temporarios, a tiempo parcial, contratos subsidiarios, empleos a domicilio, que forman parte de los nuevos tipos de empleos llamados atípicos. Habría que añadir a esta lista los empleos del sector informal de la economía.

Tantos tipos de empleos, tantos estatutos diferentes para los trabajadores con la falta de precisión legislativa que caracteriza

la evaluación de sus derechos cuando se trata de empleos no clasificados en forma normal.

2. Disminución del número de sindicados y de la tasa de sindicación

Al observar objetivamente la situación actual del movimiento sindical, se constata que la no sindicación es un fenómeno mucho más masivo que lo que se admite generalmente en los países industrializados.

Se puede estimar por ejemplo, que los sindicatos franceses han sufrido una disminución global de sus adherentes del 50% entre 1975 y 1985. La tasa de sindicación en Francia es actualmente la más baja de todos los grandes países industriales.

La disminución del número de afiliados, volveremos a mencionarlo más adelante, se manifestó en los Estados Unidos y en el Japón, y a partir de los años 80 en Gran Bretaña, República Federal Alemana y en Australia al igual que en Austria, Bélgica, Suiza y Canadá. En los países escandinavos la disminución del núcleo tradicional de sindicatos, constituido por los trabajadores masculinos en la industria manufacturera, fue compensada por una progresión en otros grupos. De hecho los sindicatos suecos casi no han sufrido ninguna crisis.

Pero la disminución de la sindicación no se debe solamente a motivos de orden coyuntural, ni tampoco a la situación económica.

El desempleo considerado como un hecho estadístico de conjunto, no puede ser considerado como el único responsable del fenómeno de la falta de sindicación, puesto que es el volumen de empleos existentes el que debería ser tomado en cuenta teóricamente para apreciar la población sindicable.

Incluso independientemente de este razonamiento, el aumento del desempleo solo podría explicar una pequeña parte de la falta de sindicación.

La tasa de desempleo de 10% no puede provocar una baja en el número de afiliados de 50% incluso si se tiene en cuenta el

factor miedo de perder el empleo.

Es preciso observar también que la no sindicación es más acentuada en los sectores más protegidos (sector público, los sectores más fuertes del privado). Asimismo, la modificación en la repartición de los empleos a raíz de las reestructuraciones económicas, ha tenido algunos efectos a nivel de las tasas de sindicación.

Se constata en efecto, una relativa disminución del empleo industrial por un lado, y un aumento del número de trabajadores empleados en las PME que representan tradicionalmente a un sector difícil de organizar y poco inclinado a sindicarse.

De hecho la crisis económica ha agravado las debilidades del sindicalismo pero esos elementos ya existían con anterioridad. Es por esto que debemos buscar una explicación real a la crisis del sindicalismo más allá de los fenómenos coyunturales.

Debemos volcarnos entonces del lado del problema de la inadaptación de las estructuras sindicales, heredadas del período de la revolución industrial en Europa, por el conjunto del mundo sindicable de hoy día, tomando en consideración la evolución de las sociedades y la difusión rápida de las informaciones y de las tecnologías entre las diversas regiones del mundo.

Pero no se trata de predicar un nuevo reformismo para que el sindicalismo salga de la crisis que lo afecta hoy día. Tanto más cuanto que en ese mismo período se constata un reforzamiento del estatuto institucional del sindicalismo incluso en el Tercer Mundo donde gobiernos autoritarios utilizan esta dimensión institucional para crear sindicatos oficialistas que funcionan como correa de transmisión de los poderes del lugar.

El Sindicalismo no se encuentra tan solo en una posición difícil debido a los cambios tecnológicos rápidos o la evolución de mentalidades. Es su esencia profunda que se encuentra enjuiciada, como modalidad histórica específica de representación de los trabajadores y de regulación de la vida social.

¿El sindicalismo hoy día se encuentra capacitado para:

- representar grupos sociales incluyendo a las categorías más

desfavorecida (jóvenes, mujeres, migrantes, trabajadores del sector informal) y dar voz a sus aspiraciones y reivindicaciones?

- contribuir a la regulación social reuniendo los intereses de los trabajadores y manejando los conflictos por medio de la negociación colectiva u otros métodos apropiados?

- organizar la solidaridad al interior de los grupos que representa y luchar por una mayor justicia social?

Cada una de sus funciones esenciales se encuentra hoy día fuertemente dislocada.

El presupuesto del interés de clase ya no funciona como tal, la mayoría del tiempo presenciamos un resurgimiento del corporatismo.

Los asalariados mantienen nuevas relaciones con el sindicalismo. Antes eran adherentes y participantes, hoy día son más bien clientes que esperan poder beneficiar puntualmente de los servicios prestados por su sindicato.

Los sindicatos se encuentran entonces en una posición de agencia social frente a las actitudes individualistas de sus miembros.

Habría que plantearse la pregunta de saber si la fuerza del sindicalismo sigue reposando sobre el número de sus afiliados? o si la eficacia de una organización no es más bien tributaria de su capacidad para obtener informaciones y manejarlas en términos de poder o de correlaciones de fuerza?

Habría que interrogarse asimismo sobre el problema de las actuales relaciones del sindicalismo con el hecho político y de preguntarse si la función de representación de los trabajadores, que ejercen las organizaciones sindicales, es o no tributaria de su representatividad, o es más bien la capacidad de las organizaciones para instaurar un cierto tipo de relaciones de fuerza con lo político.

Por todas estas razones y por muchas otras aun, el sindicalismo vive una crisis de sus medios de implantación, de sus formas militantes y del apoyo que le entregan sus miembros.

El liderazgo sindical sufre las consecuencias. Muchas

organizaciones a través del mundo buscan un nuevo tipo de dirigente sindical que sea capaz de dominar los elementos de información económicos, sociales, políticos, culturales para ponerlos al servicio de la organización.

Entre carismas y competencias los mandantes sindicales ya no saben muy bien qué es lo que deben exigir a sus representantes.

El sindicalismo corre igualmente el peligro de burocratizarse, si plantea los problemas exclusivamente en términos de poder, o si se institucionaliza a tal punto de querer funcionar de la misma manera que las otras instituciones políticas de la nación.

A estas alturas debemos intentar delimitar los problemas, plantear las interrogantes por difíciles que sean, que surgen de la práctica sindical.

De esta manera podrán resultar perspectivas honestas y realistas.

Para ello es preciso especificar ahora, luego de haber expuesto esta problemática global, la situación de crisis sindical tal como se presenta en las diferentes regiones del mundo.

SEGUNDA PARTE

ASPECTOS ESPECIFICOS DE LA CRISIS DEL SINDICALISMO

1. EN LOS PAISES INDUSTRIALIZADOS CON ECONOMIA LIBERAL

(Véase cuadros 1,2,3 en el Anexo)

El sindicalismo en los países industrializados vive globalmente una crisis de identidad. A través de las evoluciones del contexto internacional, ¿qué papel se reserva el sindicato y cómo auto-evalúa sus triunfos y sus dificultades con miras a la elaboración de una estrategia?

Grandes tensiones surgen entre el carácter institucional del sindicato que tienen tendencia a funcionar como una institución de utilidad pública y la privatización de sus modos de funcionamiento, como es el caso cuando se trata de defender las reivindicaciones de los trabajadores.

En las sociedades industrializadas, debido al ejercicio normal de la democracia, las funciones del sindicato son ejercidas en concurrencia con otras Instituciones. El sindicalismo no es el único que defiende los derechos de los trabajadores. Las legislaciones nacionales los incluyen y existen recursos individuales contra sus violaciones sin que sea forzosamente necesario de utilizar el procedimiento que proponen los sindicatos. Se asiste asimismo a un resurgimiento del corporatismo bajo el pretexto de la necesidad de negociar por ramas profesionales

Los índices de la crisis

Según un informe de la AFL-CIO, publicado en 1985 "Evolution of Committee", el movimiento sindical de los Estados Unidos encuentra graves dificultades en tres campos específicos:

1. La disminución de los efectivos y reducción de la tasa de sindicación quedando en 1/5 solamente de los asalariados en 1986;

2. La creciente dificultad en mantener los salarios fuera del campo de la concurrencia.

3. La incertidumbre en cuanto al papel de los sindicatos en la reestructuración de la vida económica y social de los Estados Unidos.

Podemos distinguir tres grandes fuentes de presión que actúan sobre los sindicatos americanos:

1. Los cambios estructurales de la economía de Estados Unidos.

2. La modificación en las prácticas de los empresarios que tienen menos confianza en las negociaciones colectivas.

3. La evolución de las actitudes de los trabajadores y de la naturaleza de la mano de obra.

Varios de estos efectos se manifiestan también en otros países industrializados. Pero no podemos identificar una sola manifestación como la clave de la crisis del sindicalismo ya que las presiones que se ejercen sobre los sindicatos no son las mismas en todos los países.

Asimismo, el principal medio utilizado por los sindicatos de las empresas japonesas para defender los intereses de sus miembros en la empresa se asemeja más a una consulta partidaria que a una negociación colectiva.

La disminución de la afiliación sindical ha sido un motivo de preocupación tanto en los Estados Unidos como en Japón, y en la década del 80 lo fue en Gran Bretaña, Francia, Italia y Holanda.

Cabe señalar que esta disminución fue mucho menos grave

en la República Federal de Alemania, en Australia, en Austria, en Bélgica, en Suiza y en Canadá. En los países escandinavos, por ejemplo, la disminución de la afiliación sindical de los trabajadores manuales en la industria manufacturera fue compensada por una progresión en otros grupos.

La disminución de influencia política podría ser otro índice de la crisis en Gran Bretaña, Estados Unidos y quizás también en Francia. Pero en el momento en que comenzó la regresión, el nivel de actividades era muy diferente en cada país.

Los sindicatos en Estados Unidos y en Francia jamás han tenido aspiraciones *neo-corporatistas* como los sindicatos de Gran Bretaña en los años 70. Pese a los cambios de funcionamiento y a la pérdida de influencia de la izquierda socialdemócrata, los sindicatos de la República Federal Alemana y en forma particular los de Suecia, mantuvieron en gran medida su papel consultivo frente a las políticas de los gobiernos.

La fijación de los salarios es un índice de la crisis del sindicalismo en los países industrializados. La instauración de una regla común que deja a los salarios y condiciones de empleo fuera de la concurrencia fue atenuada en muchos países.

En Suecia, la influencia ejercida sobre la fijación de los salarios en la industria ya no se sitúa en el nivel central.

En Bélgica y en Holanda, donde las negociaciones centralizadas desempeñaban también un importante papel, han aumentado las presiones destinadas a proporcionar una gran autonomía salarial a la empresa.

En Italia, la participación de las principales confederaciones sindicales en la fijación centralizada de los salarios y en una gestión económica más amplia, especialmente en los años 70, fue derrotada ampliamente por el surgimiento de sindicatos independientes y por COBAS (organizaciones de base independientes), particularmente en el sector público.

En Gran Bretaña la disminución de la protección que ofrecía la ley a los trabajadores con salarios bajos intensificó esta evolución.

Otro aspecto de la crisis es el debilitamiento de la posición de los movimientos sindicales en el seno de las alianzas políticas formadas en las décadas precedentes.

Anteriormente, el movimiento sindical era el centro natural donde se resolvían los problemas relativos a la vida de las personas fuera del trabajo: por ejemplo, los problemas comunitarios, igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra la discriminación racial.

En muchos países esos problemas son tratados hoy día fuera del sindicato. A veces los sindicatos con fuerte dominante masculina son tachados de conservadores. Problemas similares surgen a propósito de la representación de los jóvenes trabajadores y de las minorías étnicas.

Los problemas más candentes para los trabajadores han evolucionado.

Los que se encuentran actualmente al orden del día son:

- el desempleo;
- los jubilados;
- la seguridad social;
- el tiempo de trabajo;
- la flexibilidad.

Algunos de estos problemas necesitan una acción a nivel político y nacional, los otros más bien a nivel de la empresa o establecimiento.

Con esto, las negociaciones salariales por rama profesional han disminuido de importancia, siendo que anteriormente habían sido una de las principales actividades de los sindicatos en numerosos países tales como Bélgica, Holanda, Francia y en cierta medida la República Federal Alemana.

Este retroceso de las negociaciones sectoriales ha provocado una fragmentación del poder sindical debido a la brecha que se ha creado entre la acción a nivel político y a nivel de la empresa.

A continuación de estas observaciones generales sobre la situación de crisis del sindicalismo en los países industrializados, examinaremos algunos de los aspectos que reviste para

ciertas entidades, tales como Estados Unidos, Japón y Europa Occidental.

En los Estados Unidos

Todo el mundo está de acuerdo en reconocer que los sindicatos americanos se encuentran confrontados hoy día a una crisis del número de afiliados.

Retomaremos aquí las cifras citadas en un artículo de LABOR de la CMT publicado en mayo de 1986, y en el que se daban informaciones precisas a este respecto.

Entre 1945 y 1978, el número de afiliados pasó de 14,3 a 21 millones; después empezó a bajar para llegar a 20,1 millones en 1980 y a 17,4 millones en 1984. El porcentaje de sindicación (es decir la relación entre el número de trabajadores sindicados y el total de los trabajadores) pasó de un 35,5% en 1945 a un 23% en 1980; el incremento de la población trabajadora ha sido más rápido que el del movimiento sindical. Entre 1980 y 1984, los afiliados a un sindicato disminuyeron en 2,7 millones, mientras el número de trabajadores aumentó para pasar de 87,5 a 91,3 millones; la baja del porcentaje de sindicación alcanzó a un 19,1% en 1984.

Entre 1979 y 1984, hubo varios deslizamientos en la estructura del empleo. La parte de las mujeres en la población trabajadora aumentó y pasó del 42 al 46%, mientras el porcentaje de sindicación es más elevado entre los hombres (un 23,3%) que entre las mujeres (un 14%). La parte de los trabajadores negros en la población trabajadora pasó del 12 al 10%, mientras que el porcentaje de sindicación es más alto entre los negros (un 26,2%) que entre los blancos (un 18,2%). Entre 1980 y 1984, se crearon puestos de trabajo sobre todo en los Estados del Sur, donde hay poca afiliación sindical (se trata más particularmente de Texas, California y Florida donde el porcentaje de sindicación alcanza un 12%), en detrimento del Norte fuertemente sindicado (Michigan, Pensilvania y Nueva York, donde el porcentaje de sindicación alcanza entre el 35 y el 40%). El desempleo afectó sobre todo a los sectores

fuertemente sindicados (por ejemplo las industrias tradicionales), mientras que el empleo aumentó en los sectores poco sindicados (el sector de los servicios y las industrias que utilizan la tecnología de punta). Estos cambios —desfavorables para el movimiento sindical— en la estructura del empleo sin embargo no son suficientes para explicar el retroceso registrado con respecto a la afiliación sindical.

Basta con dar dos ejemplos: en la industria, hubo una pérdida de 800.000 empleos, mientras que el movimiento sindical perdió 1,86 millones de miembros; en el sector minero, el empleo se mantuvo más o menos a un nivel constante (de 891.000 a 903.000 trabajadores), mientras que los miembros afiliados pasaron de 285.000 a 162.000, es decir una disminución del 43%. En 1986 el número de sindicatos representaba menos de un 20% de los asalariados en comparación a la cifra récord del 35% registrada a mediados de la década del 50.

La crisis se trasluce no solamente a través de las cifras objetivas correspondientes al número de adherentes, sino que además es reconocida abiertamente por los dirigentes del movimiento sindical americano.

Menos aparente, pero quizás mucho más grave a largo plazo es el problema que se le plantea a los sindicatos americanos con respecto a la estrategia que deberán adoptar para representar lo mejor posible a una mano de obra cada vez más diversificada.

Para intentar resolver este problema la AFL-CIO ha lanzado un debate interno y un proceso de desarrollo estratégico destinados a sembrar los gérmenes del renacimiento para la puesta en práctica de los métodos de organización y de representación de los trabajadores (AFL-CIO-Informe 1985).

A esta altura de nuestra reflexión se hace necesaria una observación.

Si la crisis que enfrentan los sindicatos americanos es quizás más profunda en ese país que en cualquier otro, el tipo de dificultad que enfrenta

es la misma que enfrentan otros países industrializados.

La disminución del número de afiliados tiene causas particulares en cada país y causas comunes en muchos otros.

Todos se encuentran confrontados a una revisión de la función de la representación sindical en el contexto del empleo y de los sistemas de relaciones profesionales contemporáneas.

En el caso específico de los Estados Unidos, algunos estudios han demostrado que la baja continua de la sindicación no puede ser explicada en forma significativa por los cambios operados en la estructura de la economía. Estos son responsables de ella en un 50% a lo más.

Es interesante constatar a este propósito que las mutaciones de mano de obra y de estructura en Canadá no han provocado una disminución en la sindicación.

A pesar de los cambios estructurales que son comparables, entre 1960 y 1980, la tasa de sindicación de los trabajadores canadienses pasó de 30 a 40% de la mano de obra no agrícola.

Muchos estiman que la explicación reside esencialmente en la legislación laboral.

Los trámites de ejecución aplicados por el consejo nacional de las relaciones profesionales de los Estados Unidos insisten particularmente en las elecciones, contemplan campañas y plazos más largos para obtener la inscripción en el registro, infligen sanciones más suaves a los patrones que violan la ley al utilizar prácticas de trabajo injustas.

Por otra parte, un cierto número de estudios recientes publicados en los Estados Unidos han demostrado que la creciente resistencia que oponen los empleadores, por medios legales e ilegales, junto con el retraso que sufre el procedimiento de elecciones, reducen la probabilidad que tiene un sindicato de lograr instalar una relación de negociación favorable e incluso de negociar por primera vez un contrato.

En Estados Unidos como en otras partes el sindicalismo sufre las consecuencias de la progresión del trabajo a tiempo parcial y del trabajo temporal, junto con la reducción de

tamaño de las empresas.

Los factores que han contribuido en forma significativa a disminuir el número de sindicatos al interior de las empresas pueden ser caracterizados en la forma siguiente:

1. Una estrategia de la dirección de las empresas que acentúa los tipos de procedimientos que dejan de lado a los sindicatos.

2. La cantidad de nuevas instalaciones o facilidades que se ofrecen a los trabajadores.

3. El grado de descentralización de los procedimientos de negociación y de relaciones entre el sindicato y la dirección en el seno de la empresa. Podemos retomar en este sentido, el análisis sobre los procedimientos de negociación que fue publicado en LABOR del mes de mayo de 1986.

Al hablar de negociaciones, algunos titulares de los periódicos hablan de "Nueva cara del sindicalismo americano" y de "Las vías arriesgadas del nuevo partenariado".

Primero, las negociaciones han sufrido una descentralización. Antes de 1980, después de intervenido un acuerdo en una empresa importante, generalmente se extendía a todo el sector concernido; después de 1980, apareció la tendencia a negociar por empresa. Más tarde, se hicieron concesiones importantes en lo que se refiere a los aumentos de salarios. Entre 1970 y 1980, los acuerdos preveían un aumento anual de un promedio del 6,8%. En 1982, este porcentaje de aumento bajó a un 3,6%, en 1983, a un 2,8%, y en 1984 a un 2,4%.

Fuera de estos aumentos previstos para los salarios, existe un mecanismo de reajuste que debe servir para compensar la inflación (lo que se llama el COLA o "Cost of Living Adjustment" - Reajuste en función del costo de la vida). Este sistema de reajuste —que se desarrolló grandemente durante los años 70— es actualmente criticado. En 1970, el 25% de los asalariados estaban cubiertos por un mecanismo de reajuste; en 1977, este porcentaje pasó a 61,2% y siguió disminuyendo para llegar a no más del 57% en 1982. En las negociaciones llevadas a cabo en 1983, el campo de aplicación de los mecanismos de reajuste no alcanzaba más del 31,7% para la conclusión de

cualquier tipo de nuevo acuerdo (contra un 38,8% en los convenios concluidos anteriormente).

A partir de 1980 se generalizó un sistema salarial con dos pisos, por medio del cual los trabajadores recientemente contratados se encontraban a un nivel salarial inferior en comparación con trabajadores similares ya contratados. Otra introducción: el sistema de primas personalizadas y el "profit sharing" (participación en los beneficios). En tercer lugar: la organización del trabajo, muy reglamentada, se convirtió en una organización más flexible, que posibilita la movilidad de la función y de las calificaciones.

Acabamos de dar una breve descripción de algunas de las concesiones más importantes hechas por el movimiento sindical; conviene señalar sin embargo que estas concesiones patronales (lo que se llama "concesion-bargaining" - la negociación del toma y afloja).

Entre las concesiones hechas por los empleadores, tenemos las garantías de empleo o de ingresos, cosa inhabitual en la tradición americana. Dichas concesiones llevan a una democratización de la empresa; la organización sindical adquiere el derecho a ser informada; el sindicato es informado sobre la introducción de nuevas tecnologías, sobre proyectos patronales y proyectos relativos a los cierres de empresas... En algunas empresas incluso se ha ofrecido al sindicato un lugar en el Consejo de dirección.

Una participación de los trabajadores en la organización del trabajo (círculos de calidad) también está relacionada con estos cambios-concesiones; ¿cuál será en el futuro la relación entre estas formas de participación y las formas tradicionales de participación, más particularmente con respecto a la negociación colectiva?

En lo que se refiere a las concesiones patronales, hay también una mayor protección del trabajo sindical. ¿Cuál es la importancia de estos cambios? ¿Están siendo criticadas las relaciones de trabajo *fordistas*? ¿Son estos nuevos acuerdos precursores de una nueva tendencia? ¿Reflejan ellos la debilidad del movimiento sindical? Otros estiman que los

nuevos acuerdos constituyen una respuesta pragmática a la crisis. Con el relance económico esperan que todo volverá a ser como antes.

4. La capacidad de la empresa de concebir nuevas estrategias en materia de gestión de los recursos humanos utilizando sistemas de comunicación, de participación y de empleo con horario flexible en los puestos de trabajo.

Mientras los sindicatos han seguido aplicando las estrategias tradicionales a nivel de organización y de representación de los trabajadores, los empresarios por su parte se han ido adaptando a un medio en evolución, ofreciendo nuevas facilidades, mostrándose más agresivos en su lucha contra la sindicación a través de la utilización de nuevas estrategias en lo que se refiere a recursos humanos, y desplegando una mayor agresividad con respecto a los sindicatos en sus campañas de organización.

Otro factor importante son los cambios que han sufrido las formas pragmáticas que tienen los trabajadores de enjuiciar la capacidad de los sindicatos para mejorar las condiciones ligadas a su trabajo, los que influyen en forma no desdeñable en la situación global del movimiento sindical en los Estados Unidos.

Tradicionalmente, los trabajadores de los Estados Unidos tienen una concepción del sindicalismo industrial que no atañe mucha importancia a los fundamentos ideológicos del movimiento sindical.

Una estrategia de sindicalismo industrial que sólo está fundada en una relación pragmática con los adherentes, es decir una estrategia en la cual la adhesión de los miembros depende de la capacidad que tiene el sindicato para obtener, con la negociación colectiva, ventajas tangibles y a corto plazo cuyas repercusiones son apreciadas por los trabajadores a nivel de sus empleos, es extremadamente sensible a las reducciones que puede tener su poder de negociación.

El caso del Japón

Para comprender la evolución actual de la situación sindical en el Japón debemos comenzar por una breve reseña histórica de los acontecimientos que han afectado las relaciones profesionales a partir de la segunda guerra mundial.

Hay cuatro etapas importantes en la evolución de las relaciones profesionales del Japón.

1. De 1945 a 1950 se establece el marco inicial de la post-guerra.

2. De 1950 a 1965, período en el que se sitúan las grandes reformas del régimen de relaciones profesionales durante la reconstrucción del aparato económico.

3. De 1965 hasta principios de los años 70, período que se caracteriza por un rápido crecimiento económico sobre todo en el sector privado.

4. De 1975 hasta nuestros días, período en el que Japón efectúa un ajuste decisivo y se lanza en una evolución estructural que lo lleva a ocupar un lugar entre las naciones más industrializadas del mundo.

1. De 1945 a 1950

El fin de la Segunda Guerra Mundial marca en Japón el punto de partida de las relaciones profesionales modernas.

En el dominio legislativo se promulgan numerosas leyes sociales con el fin de democratizar la vida política del Japón.

Las Reglamentaciones que conciernen a los sindicatos datan de 1946, las que conciernen los conflictos de octubre 1946, y a las normas del trabajo de 1947.

El país recibe su nueva Constitución en 1946.

La tasa de sindicación alcanza inmediatamente un 40%.

Las organizaciones recientemente constituidas eran sobre todo sindicatos de empresa, agrupados por establecimientos y no por sectores o profesiones.

Los sindicatos de empresa recurrieron a menudo a la huelga para conseguir sus reivindicaciones salariales.

En agosto de 1946, se creó, bajo la tutela de los comunistas, una federación sindical nacional llamada SANBETSU-KAIGI o Congreso de los Sindicatos sectoriales.

A principios de 1947, el comité de acción común de los funcionarios llamó a una huelga general. Fue prohibida y el comando aliado aconsejó al gobierno que modificara sensiblemente la ley sobre los sindicatos. Por consiguiente, la instrucción 201 modificó la situación de los sindicatos y retiró a los trabajadores del sector público algunos de sus derechos sociales fundamentales.

Desde esa fecha el sector público está regido por leyes propias a la función pública y no por la ley sobre los sindicatos. Aun cuando se les reconoce en forma general el derecho de asociación, los servidores públicos no tienen derecho a la negociación ni a comenzar un conflicto social, y los que trabajan en sociedades nacionales no tienen derecho a la huelga.

Bajo el temor de ver progresar la influencia comunista en los sindicatos, especialmente en el sector público, y frente a la agravación de la guerra fría entre los Estados Unidos y el bloque soviético, se buscó contrarrestar la influencia del Sanbetsu alentando a un grupo de sindicalistas moderados a crear en 1948 una confederación sindical nacional llamada MINDO (Asociación Democrática). Este sindicato dará nacimiento, posteriormente, al SOHYO después de una serie de evoluciones que lo situaron más bien a la izquierda.

2. De 1950 a 1965

Este período va desde fines de la guerra de Corea hasta comienzos de los años 60, época en que comienza el crecimiento económico acelerado.

Este período corresponde a la introducción masiva de nuevas técnicas y a la modernización de los medios de producción gracias a importantes inversiones.

El sistema establece una estrecha coordinación entre los trabajadores, los ingenieros y la dirección de las empresas

asociadas e incluso con la población local para obtener el resultado esperado. Es de esta época que datan los círculos de calidad creados en ciertas grandes sociedades cuya dirección deseaba mejorar la calidad de la producción para aventajar la concurrencia internacional.

Este sistema había sido concebido en los Estados Unidos por los profesores DEMING y JURAN hace unos treinta años atrás y fue adoptado por la Unión Japonesa de Ciencias y de Ingeniería que desempeñó un papel importante a nivel de la difusión de este principio en numerosos sectores.

Para asegurarse la cooperación de la mano de obra, los empleadores reexaminaron sus políticas de enmarcamiento del personal. La dirección del personal escogió a aquéllos responsables sindicales que estaban dispuestos a trabajar con ella para solucionar los problemas.

A raíz de la huelga de los mineros del carbón MITSUI MIKE, declarada en 1960, los trabajadores desalentados abandonaron sus métodos anteriores. Algunas empresas adoptaron entonces el sistema de consultación paritaria.

El Centro japonés de productividad, creado en 1955, militó muchísimo en favor de ese tipo de relaciones profesionales.

El año 1954 marcó la aparición de una nueva forma de acción sindical nacional en la negociación de los salarios, la que se reconoce actualmente como una etapa decisiva en la evolución del sindicalismo japonés, en la que pasa de la acción política a la acción económica.

3. De 1965 a comienzos de los años 70

La economía japonesa conoció en esa época un desarrollo económico excepcional.

Las tasas de crecimiento anuales eran superiores a 10% entre 1958 y 1973, entre otros gracias al impulso del famoso "Plan de duplicación de los ingresos".

Durante este período, las direcciones de empresa

desplegaron esfuerzos para perfeccionar y reforzar los sistemas de administración directa del personal. Se crearon estructuras de formación en el seno de la empresa, especialmente para los cuadros de mandos intermedios. Se lanzaron mecanismos de consulta asalariados-dirección los que se institucionalizaron en el seno de la empresa mientras que el poder de los sindicatos se debilitaba un poco a nivel de las relaciones entre el personal y la dirección de las empresas.

Pero paralelamente, el papel de los sindicatos se fortalecía en las negociaciones de convenios colectivos.

Las negociaciones salariales concertadas que comenzaron en 1955, se desarrollaron a partir de 1965 con la participación de un número creciente de trabajadores, organizados entre otros, en el seno del SOHYO y del DOMEI.

Las negociaciones salariales permitieron:

1) normalizar las alzas de salarios para el conjunto de los sectores y de evaluar la parte equitativa del salariado en el crecimiento económico:

2) motivar más a los trabajadores y desarrollar su cooperación con la dirección con el fin de aumentar la productividad;

3) poner al alcance de los trabajadores más informaciones sobre los problemas económicos y sociales.

Paralelamente, el papel de los sindicatos afiliados al Consejo japonés de la Federación Internacional de los Trabajadores Metalúrgicos se fortaleció.

La fuerza del movimiento sindical se desplazó del sector público al sector privado.

En 1975, el fracaso de la huelga de los ferroviarios del sector público marca el comienzo de la disminución de influencia de los sindicatos de ese sector.

4. De 1975 hasta nuestros días

El primer choque petrolero de 1974 tuvo grandes

repercusiones para los trabajadores japoneses.

A raíz del aumento de la tasa de inflación y de la disminución del crecimiento económico, los trabajadores tuvieron que renunciar a aumentos salariales con el fin de preservar la **seguridad del empleo**.

Sin embargo, en el sector privado hubo importantes compresiones de personal.

Los astilleros tuvieron que reducir su mano de obra en el plazo de algunos años de 250.000 trabajadores a 150.000.

Las fábricas de aluminio redujeron sus efectivos en 6 años, pasando de 10.000 personas a 4.000.

En muchas empresas, el empleo bajó en 1/3 o incluso en 2/3 de su cifra absoluta.

El Estado y los empresarios tomaron medidas para limitar el desempleo obligando a aproximadamente 1/2 millón de mujeres a abandonar el mercado del empleo.

Es en esa época que se instaló un tipo especial de cooperación entre sindicatos y empleadores.

Se le daba prioridad absoluta a la preocupación de garantizar posibilidades de empleo a los trabajadores sindicados.

En cambio, los sindicatos aceptaban aumentos salariales moderados y que la mano de obra fuera redistribuida entre diferentes empleos y lugares de trabajo.

Partiendo de este cuadro que retoma algunos hechos históricos, podemos hacer las siguientes observaciones.

1. Las relaciones profesionales en el Japón forman un conjunto heterogéneo. Ellas presentan diferencias considerables en función del tamaño de la empresa, de la propiedad pública o privada de esta misma y de la ideología política de los sindicatos.

En las pequeñas empresas familiares no hay sindicatos.

En el sector privado las relaciones están marcadas por un espíritu de cooperación y por la voluntad de resolver los problemas de los trabajadores y de los empleadores al mismo tiempo.

En el sector público, el clima es más conflictual cualquiera sea el sector.

2. Como lo señalábamos anteriormente, la estructura de las reglamentaciones profesionales es el resultado de una evolución histórica marcada sobre todo por las situaciones que el Japón ha atravesado después de la Segunda Guerra Mundial.

Las condiciones del mercado, la tecnología, el equilibrio de poderes entre grupos políticos de obediencias diferentes, han constituido factores determinantes para el movimiento sindical.

3. Aun cuando los valores culturales tradicionales en el Japón (la búsqueda de la armonía, de la comprensión, del espíritu de grupo) hayan podido desempeñar una función de factores movilizadores para acciones colectivas, hay otros factores que han tenido mayor influencia.

Se trata esencialmente:

a) de la aplicación a gran escala de los conocimientos técnicos más avanzados transmitidos por las naciones industriales;

b) de inversiones considerables efectuadas en una amplia gama de industrias con importancia estratégica;

c) de la creación de sistemas oficiales o empíricos de división de las informaciones tanto a nivel del taller como a nivel de la dirección;

d) del estímulo al movimiento sindical con que ha trabajado la dirección de las empresas con el fin de aumentar la productividad;

e) de la construcción de una estructura industrial que comporta industrias de base muy eficaces y capaces de proporcionar a las otras industrias (intrants?) intermediarios a buen precio y de gran calidad. Una estructura industrial basada en una organización oligopolística que sin embargo es altamente competitiva.

Frente a esta situación, el sindicalismo japonés presenta hoy día un rostro particular:

1. Los sindicatos están organizados en el seno de empresas y no por rama profesional o por sector y manifiestan generalmente una actitud dócil, pasiva y cooperativa con respecto a la dirección de las empresas.

2. La carrera sindical y el itinerario profesional de

numerosos responsables sindicales van frecuentemente ligados.

3. Junto con presentar una estructura única en el movimiento sindical mundial, los sindicatos japoneses responden al criterio fundamental de organización sindical, puesto que son constituidos libremente por los mismos trabajadores. Su gestión interna es autónoma y son ampliamente independientes a nivel financiero.

Los sindicatos japoneses desempeñan un papel importante en las decisiones que se toman diariamente a nivel del taller y a otros niveles de la estructura de la empresa.

Ellos participan en las decisiones que conciernen:

-las condiciones de trabajo;

-la repartición de la carga de trabajo;

-las transferencias internas;

-la programación de la producción;

-las promociones;

-las actividades de los comités de taller;

-las comisiones paritarias y otros organismos de gestión, etc...

Es evidente que también cumplen con las tareas tradicionales del movimiento sindical en lo que se refiere a la formación de militantes y responsables, a la concientización de masa en función del reclutamiento de sus miembros.

Por un lado su poder no es limitado ya que también experimentan fracasos en sus negociaciones, pero por otro lado están demasiado ligados a las direcciones de las empresas, por lo que sólo satisfacen las reivindicaciones salariales y sobre todo, dejando de lado las aspiraciones profundas de los trabajadores.

El sindicalismo japonés, concebido esencialmente para ser productivista, también está en crisis hoy día.

1. Conoce una disminución de la tasa de sindicación

Esta tasa disminuyó de más de un 54% a fines de los años 40

a un 28%, su nivel actual (véase cuadro). La tendencia a disminuir comenzó a manifestarse a partir de 1975, pasando de una tasa de 34,4% en esa época para llegar a un 28,9% en 1985, sin que se viera signo alguno de recuperación.

2. Conoce una disminución relativa de su representación

El debilitamiento sindical se explica también por el cambio estructural de la base industrial de los sindicatos. Al igual que en numerosos países industrializados, los sindicatos japoneses han estado mucho más representados tradicionalmente en la industria manufacturera que en los servicios o en el sector terciario.

A partir de 1975, la economía japonesa experimentó un cambio estructural importante bajo la forma de una baja relativa en la industria manufacturera y de un importante incremento del sector de los servicios. Por consiguiente se observa una baja en la tasa de sindicación con respecto a la población activa.

3. Conoce fracasos en la organización de nuevos tipos de trabajadores

Este es el fundamento mismo de la crisis que afecta al movimiento sindical en el Japón.

Si se consideran los cambios intervenidos en la estructura del empleo, la representación sindical continuará deteriorándose si los sindicatos no logran organizar a los trabajadores de las pequeñas empresas, a los trabajadores de los sectores de vanguardia altamente calificados, a los trabajadores del sector de los servicios, a los trabajadores a tiempo parcial entre los cuales se cuentan sobre todo mujeres y jóvenes; los trabajadores de esos nuevos tipos de empleos son en general más individualistas y tienen el sentimiento de que sus necesidades no son tomadas convenientemente en cuenta por las políticas clásicas de los sindicatos.

Los trabajadores a tiempo parcial aumentan en forma importante y para ellos el sindicalismo no presenta interés alguno.

La situación en Europa occidental

Treinta años consecutivos de crecimiento económico seguidos de 10 años de crisis han modificado profundamente el paisaje social europeo.

La crisis económica ha acelerado a menudo las mutaciones ya iniciadas anteriormente.

No es algo nuevo el hecho de que hay una disminución global del número de obreros pero es más significativo constatar que los empleos perdidos han afectado esencialmente al sector agrícola y a los puestos no calificados en la industria.

Asimismo, el aumento de la proporción de cuadros no es un descubrimiento. Pero es interesante saber que la gran mayoría de ellos no sale de las grandes escuelas, que la feminización de los cuadros progresa en forma muy desigual de acuerdo a los sectores, que las diferencias de sexo y de tipo de formación engendran aún disparidades no desdeñables en las carreras y salarios.

El mercado del trabajo ha cambiado pasando brutalmente de una falta relativa de mano de obra a una situación de excedente.

Las mutaciones han ido amplificándose, del aumento de la actividad femenina a la disminución en ambos extremos de la cadena de la duración de la vida activa por medio de una prolongación de la escolarización y del desarrollo de jubilaciones anticipadas, pasando por una extensión del tiempo parcial.

Otras observaciones pueden también alimentar nuestros debates sobre la actualidad.

Por ejemplo, si la jornada de trabajo ha disminuido, el trabajo de noche en cambio ha aumentado ligeramente.

Las cifras sociales de 1987 señalan sobre determinados puntos que las *desigualdades sociales han aumentado en ciertos dominios en el curso de los últimos años*

y disminuido en otros.

El desempleo ha aumentado pero también el número de desempleados indemnizados.

El abanico de ingresos primarios se ha reducido. Los salarios de los obreros y empleados se han acercado al de los cuadros. Pero todo no se ha vuelto idílico en el reino de los salarios.

El promedio de los salarios masculinos es superior al de los salarios femeninos en un 25%. Pero si se tiene en cuenta de todos los efectos de estructura que intervienen, la diferencia residual que se atribuye al único criterio de distinción según los sexos es de 14,5%.

Los accidentes de trabajo van en disminución pero un cierto número de trabajos siguen siendo duros, peligrosos o nocivos para una parte importante de la población obrera.

Es en las minas, la siderurgia, la química y la construcción que las tasas de mortalidad son las más altas, en razón de los accidentes de trabajo.

La protección social está más o menos generalizada, pero el ingreso sigue siendo un factor discriminante con respecto al tipo de atención médica accesible realmente a la gente.

Si ciertas desigualdades están en vía de regresión, otras se mantienen o se amplifican.

En el dominio del empleo, *la diferencia se acentúa entre los sectores protegidos con estatuto y los sectores expuestos (industria ligera). El empleo precario sigue aumentando* y esta evaluación es casi tres veces más grande si nos limitamos a los jóvenes menores de 25 años, tanto hombres como mujeres.

Son los jóvenes los más vulnerables a nivel del desempleo desde que comenzó la crisis mientras que los desempleados de 50 años y más ven derrumbarse sus posibilidades de reclasificación.

Si los gastos de educación tienen un efecto redistributivo indiscutible hasta el primer ciclo de la secundaria, las desigualdades persisten en el segundo ciclo, donde cualquiera que sea el criterio que se tome, las familias de los cuadros y de

miembros de profesiones intelectuales superiores resultan más beneficiados que otros por los gastos públicos de educación. Las familias de miembros de profesiones intermedias y de artesanos, comerciantes y jefes de empresa resultan menos beneficiados.

A pesar de los resultados obtenidos en los Estados Unidos, Japón y Gran Bretaña, la OCDE no esperaba un mejoramiento global del desempleo para fines de 1987.

Los 31,1 millones de desempleados inscritos en los 24 países miembros de la OCDE se transformarán en 31,5 millones en 1988.

Ellos representarán, al igual que en 1987, el 8,25% de la población activa.

En Europa por ejemplo, se ha previsto que la situación continuará degradándose. Alemania Federal e Italia se verán afectadas por este movimiento, pero es sobre todo Francia la que resultará más afectada.

Los cambios en la naturaleza del empleo y del desempleo son los que más llaman la atención.

De cada dos desempleados uno lo es desde hace más de un año y los desempleados de larga duración constituyen un grupo aparte en numerosos países. Los asalariados que se sienten rechazados se transforman en trabajadores desalentados.

El trabajo temporal se desarrolla fuertemente en empleos de corta duración, ocasionales o de temporada.

Con sus diferentes fórmulas representaba entre 5 y 12% de la población activa según los países en 1985.

Frente a esta situación la OCDE preconiza nuevos tipos de contratos de trabajo que correspondan a la urgencia de medidas activas para reducir el desempleo. Las medidas pasivas, tales como la indemnización del desempleo ya no bastan.

Habría que examinar los esfuerzos consecuentes realizados por un buen número de organizaciones sindicales en Bélgica, Francia e Italia para suscitar iniciativas de tipo cooperativo con el fin de luchar contra el desempleo y la marginalización de los desempleados.

El sindicalismo europeo vive una crisis de

implantación al mismo tiempo que una pérdida de credibilidad, creando un malestar entre los militantes.

Los verdaderos elementos de apreciación no pueden ser captados solamente a través de estadísticas.

Lo que se critica a menudo son las orientaciones políticas de las organizaciones sindicales y la manera cómo las perciben los adherentes.

¿En qué medida la independencia con respecto a los poderes públicos constituye una ventaja?

¿En qué medida las políticas aislacionistas se vuelven contra las organizaciones? ¿La pérdida de audiencia de los sindicatos corresponde realmente a la pérdida de bases sindicales, a un problema de implantación?

La confianza en el sindicalismo y el interés por militar se encuentran en decadencia, a tal punto que una parte de los que votan regularmente por las organizaciones sindicales no se identifican con sus prácticas cotidianas.

Todos saben que la tasa de sindicación no es la misma cosa que la fuerza sindical y que la fuerza sindical no debe ser confundida con militancia sindical ni con la acción directa.

Los movimientos sindicales de Europa occidental difieren por su tamaño considerado en términos absolutos o relativos, y por la posición de sus afiliados.

Estos varían tanto en la manera cómo representan a sus miembros como en la forma en que reúnen o combinan intereses.

Sin embargo han adoptado opciones comunes para sus estrategias, prueba de ello es el último Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que se celebró en Estocolmo en el mes de mayo de 1988, a saber las condiciones de organización del crecimiento económico y la defensa del empleo.

La fijación de los salarios y la negociación colectiva son consideradas como una parte esencial de la acción sindical.

La crisis del movimiento sindical en Europa occidental se

manifiesta entre otras, a través de una falta de cohesión al interior de las organizaciones que se traduce en dificultades de cooperación entre estructuras locales y regionales y estructuras nacionales, en disidencias y rivalidades entre sindicatos miembros de una misma confederación nacional, en la competencia que le hacen los sindicatos autónomos.

La integración de las organizaciones a nivel nacional depende también de la centralización de las negociaciones a nivel de todo el país en la sede nacional, de la autoridad de la sede nacional en materia de huelga, de las formas de descentralización del poder de decisión en el seno de las confederaciones nacionales.

La fuerza relativa del número de sindicatos no siempre tiene una relación directa con la militancia. Aun cuando las organizaciones son de gran dimensión, el militantismo no experimenta obligadamente el mismo crecimiento que el del tamaño de la organización.

Sin duda alguna, la crisis del empleo ha sido el rasgo dominante de profundos cambios surgidos en la economía de diversos países de Europa occidental durante los últimos 10 años. El desempleo se ha transformado en el gran problema después de dos decenios de un casi pleno empleo.

Entre la primera crisis petrolera y la segunda, el desempleo se duplicó en Europa occidental, pasando de 5 a 10 millones de sin trabajo.

Entre 1979 y 1983, el número de desempleados se duplicó nuevamente llegando a 20 millones.

El cambio más espectacular se produjo en países tales como Bélgica, Dinamarca, Holanda y el Reino Unido que poseen desde hace numerosos años un desempleo del 10% o más. Siguen la RFA, Francia e Italia con tasas de desempleo que varían entre 8 y 10%, dos o tres veces más que en los decenios anteriores. Austria, Noruega, Suecia y Suiza han logrado mantener su desempleo en un nivel relativamente bajo de 2,5%.

Europa occidental está por lo tanto bien lejos del pleno empleo.

Los sindicatos no aprecian las políticas de ingresos

propuestas por los poderes públicos, las que son contrarias a sus objetivos tradicionales de defensa del ingreso real de los asalariados.

El desempleo crea rupturas al interior de las organizaciones en el momento de la negociación colectiva. Cuando las organizaciones negocian normas que serán aplicadas a sectores enteros de la economía, son a veces atacadas por los trabajadores que deseen proteger sus empleos y buscan alianzas con los empleadores para la defensa de empresas no rentables. (Esto sucedió en Suecia en los años 1984-1985).

También han surgido huelgas salvajes en algunos lugares de Europa.

Las reivindicaciones de los trabajadores han pasado por lo tanto del pleno empleo a la seguridad del empleo.

En la medida en que las estrategias sindicales tradicionales aportan poca satisfacción a los miembros afiliados, los sindicatos se han lanzado a un cambio de su concepción de la economía y de sus objetivos.

Por consiguiente, el contexto económico ha provocado simultáneamente la desintegración de la estructura de la acción organizacional de los sindicatos.

En la industria los sindicatos han llegado al punto de no representar más que a una minoría de sindicatos. Es sólo en la RFA y en Suiza donde siguen constituyendo la mitad del total de los afiliados sindicales.

Hoy día un tercio de todos los sindicatos están empleados en el sector público:

-en Francia	más del 50%
-en Noruega	48%
-en Holanda	más del 40%
-en el Reino Unido	40%
-en Suecia	36%
-en Austria	35%
-en Dinamarca	32%
-en RFA	29%

-en Suiza
-en Italia

26%
20%

Estos cambios van acompañados igualmente por la aparición de nuevos actores en la negociación colectiva. A veces se trata de nuevas asociaciones que representan asalariados de formación superior y de funcionarios que por la primera vez han recurrido a los mismos métodos que los sindicatos.

Han aparecido también intereses profesionales divergentes o corporatistas en el seno de confederaciones nacionales existentes.

El tiempo y la energía de las organizaciones son dedicados cada vez más a negociaciones en el seno de las confederaciones entre sindicatos del sector privado y del sector público sobre cantidades indefinibles tales como:

- la remuneración
- la estructura de los salarios;
- la seguridad del empleo
- el derecho a una jubilación

La impresión general es, que salvo pocas excepciones (tales como Austria y Suiza), los sistemas de relaciones profesionales en Europa han visto el surgimiento de actores más numerosos cuyos intereses son diferentes u opuestos. La descentralización en los sindicatos nacionales y la sindicación de nuevos sectores provocan también dificultades de cohesión, lo que trastorna profundamente las concepciones subyacentes a las acciones y posiciones sindicales.

A esto se añade el despertar de las PME y la crisis de la función pública, amenazada ella también por la onda de privatizaciones.

¿Cómo se sitúa cada confederación nacional frente a estos problemas?

¿La Confederación Europea de Sindicatos es el lugar donde se buscan nuevas estrategias, nuevas formas de organización que proponen a los trabajadores motivos de movilización colectiva y solidaria?

Estos son los problemas que tendremos que examinar al

hablar de perspectivas para Europa occidental y de las respuestas sindicales que ella intenta aportar.

Lo que es importante evaluar para la CMT, es la posición política y estratégica de sus organizaciones afiliadas en el seno de la CES y en qué medida pueden ellas incluir en las decisiones que se toman en todos los dominios en el seno de la CES.

2. ASPECTOS ESPECIFICOS DE LA CRISIS DEL SINDICALISMO EN LOS PAISES DE EUROPA DEL ESTE

A. Los países de Europa del Este presentan las características de los países industrializados, aun si en la mayoría de ellos el proceso de industrialización ha sido más tardío y más limitado que en Europa occidental. Hemos dicho la mayoría de ellos, porque hay que hacer distinciones que examinaremos más adelante. Los países de Europa del Este pertenecen al hemisferio Norte. Esto marca su desarrollo económico, social y cultural. En el diálogo Norte-Sur –o en ausencia de diálogo– ellos se sitúan del lado Norte.

Pero los países del Este, en su conjunto, comparten con el Tercer Mundo, algunas características, a saber:

- falta de democracia, lo que se siente en toda la vida social;
- un nivel relativamente bajo de desarrollo económico, a pesar de una abundancia relativa de riquezas naturales;
- una gestión centralizada y poco eficaz;
- la inexistencia o debilidad de estructuras intermedias independientes.

B. En este contexto, ¿podemos hablar de una crisis del sindicalismo en los países de Europa del Este? Sin duda que sí intentáramos explicar por qué. Pero no se trata de una crisis con el mismo sentido que tiene en el Occidente porque el desarrollo del sindicalismo fue allí, en la mayoría de los casos, diferente.

Si echamos una rápida mirada hacia el pasado, podemos constatar:

- que en Alemania del Este y en Checoslovaquia el sindicalismo nació bajo condiciones similares a las del Occidente;

—que en Polonia y en Hungría su nacimiento y su desarrollo se vieron obstaculizados por una industrialización limitada y por regímenes políticos poco favorables;

—que en Rumania, Bulgaria, Albania y Yugoslavia, casi no había sindicalismo (salvo quizás en Eslovenia);

—que en Rusia (antes de que fuera la URSS) nació en el contexto muy politizado de una situación prerevolucionaria.

La instauración de regímenes marxista-leninistas en todos esos países trajo la instalación monopolística de un sindicalismo "correa de transmisión" del partido en el poder. Ese sindicalismo, burocratizado al extremo se ha transformado en casi todas partes en el ala conservadora del partido.

Los trabajadores jamás han aceptado totalmente esta situación y periódicamente han estallado movimientos de diversas amplitudes, a saber:

1954: Alemania del Este (Berlín):

1956: Hungría, Polonia;

1968: Checoslovaquia;

1970: Polonia;

1976: Polonia;

1980: Polonia;

1988: Polonia, Hungría, Yugoslavia.

Hace diez años atrás comenzaron a surgir grupos sindicales clandestinos en Unión Soviética, cuya sociedad es la más rígida (estática?) de Europa del Este, o lo era hasta la perestroika.

En un intento de enfoque más global de la crisis del sindicalismo en los países de Europa del Este, y antes de hacer algunas observaciones más específicas sobre los países nombrados, podríamos señalar:

—la existencia de una crisis de identidad comparable a la que se extiende en los países occidentales, y que procede a la evolución y de la crisis de la sociedad industrial, creando distorsiones entre los modelos conocidos y las realidades

económicas y sociales;

—el impacto que tiene sobre el movimiento sindical la disgregación de las relaciones sociales debido a la presión ideológica y sobre todo a la falta de democracia, tomando en cuenta el hecho de que el movimiento sindical oficial es corresponsable de esta situación;

—la noción y la práctica del sindicato "correa de transmisión" del partido, que provoca una disociación entre la función de representación y la noción de representatividad, lo que explica el descontento obrero, los movimientos espontáneos y el nacimiento de organizaciones paralelas.

C. Algunas observaciones sobre las situaciones específicas en los diferentes países:

El caso de la Unión Soviética

—Debemos comenzar por la *Unión Soviética*, vista la influencia que tiene este país sobre los otros y el impacto de su sindicalismo sobre el sindicalismo de los países satélites. En URSS el cuestionamiento es más bien cosa de los intelectuales, y no tanto de los trabajadores. Estos últimos casi no tienen tradiciones democráticas y están bien enmarcados por las estructuras sindicales y políticas. Incluso los pocos sindicatos disidentes efímeros han sido creados no tanto por los obreros sino que más bien por cuadros intermedios.

¿Cuál es la evolución de las cosas actualmente dentro del marco de la "perestroika"?

A continuación les entrego algunas de mis impresiones que traje de mi reciente visita a Moscú, en junio pasado:

1. En el sindicalismo soviético se constatan algunos elementos importantes que marcan una continuidad:

—continuidad en la concepción fundamental de un sindicalismo único, correa de transmisión del poder político; al

parecer esto no ha sido criticado;

- continuidad de una estructura fuertemente jerarquizada, aun si esta estructura intenta entregar una imagen un poco renovada y un poco menos burocrática;

- continuidad hasta el presente en cuanto a las personas que dirigen esta organización en la cima y también en una cierta medida en los niveles intermedios.

2. Pero también hay evoluciones:

- evolución en cuanto a las funciones de la organización sindical las que eran hasta ahora puramente sociales, incluso asistenciales: se constata una evolución hacia preocupaciones de carácter económico y sobre todo de carácter sindical reivindicativo (salarios, condiciones de trabajo, lugar de los trabajadores en la empresa, su derecho de fiscalización sobre la gestión de la empresa, etc.);

- evolución hacia más democracia, en todo caso a nivel del discurso: una mayor libertad de expresión crítica, y esto a distintos niveles;

- evolución en cuanto al clima social y en cuanto al lenguaje: abandono del triunfalismo, no se niegan los fracasos y en general ya no se utiliza el "discurso propagandista" ("langue de bois", lengua de palo).

3. ¿Qué se puede decir de este sindicalismo frente a la "Perestroika"?:

- en primera lugar que no tiene un papel protagónico en esta política, que fue duramente criticado por Gorbachov en su último Congreso en 1987 y que es más bien un *seguidor* de la nueva política, siendo la base la que seguramente *empuja* en este sentido a los dirigentes reticentes;

- se insiste sobre el hecho de que la nueva política fue necesaria debido a la situación económica, y por lo tanto es más bien el fruto de las realidades que de la voluntad de una persona;

- se recalca el hecho de que todavía se encuentra en la fase *verbal* de la "perestroika", en la que se habla más de lo que se realiza, y que esta fase de crítica y de liberación de la palabra interesa más a los intelectuales que a los trabajadores, quienes piden cambios concretos;

- se señalan ciertos peligros que encierra esta fase a nivel de las empresas donde se critica todo sin hacer proposiciones constructivas: ésta es sin duda una posición de aparato, reticente frente a la crítica de que es objeto;

- por consiguiente se insiste sobre la necesidad y la urgencia de pasar a la fase de reformas económicas reales que se traduzcan sobre todo a nivel de la gestión de las empresas;

- en realidad, sin que se pronuncie demasiado el término, se emiten tesis y proposiciones de tipo autogestionario para esta reforma, las que en el pasado no tenían el derecho de existir en Unión Soviética;

- es preciso constatar que los delegados sindicalistas de la Conferencia del partido de fines de junio de 1988, al parecer, fueron elegidos en base a modalidades de aparato y no de acuerdo a criterios de renovación democrática.

4. Los dirigentes sindicales desean utilizar la "perestroika" a nivel internacional:

- su principal argumento es que ya no hay razones que impidan la intensificación de las relaciones a nivel internacional puesto que la "perestroika" les concede la credibilidad que nosotros les negábamos hasta ahora;

- el lenguaje ha cambiado, es conciliante y los ataques contra la política sindical americana son moderados, etc.;

- el lenguaje utilizado es sobre todo realista: a pesar de las divergencias que puedan existir con respecto a ciertos puntos, y las que no debemos negar, existe la crisis y el desempleo que crean necesidades de cooperación sobre problemas concretos; crisis y desempleo son los temas más evocados durante la

discusión, y ya no tanto los de paz, desarme y cooperación, temas claves en el pasado;

—en la discusión se han suprimido algunos temas tabú, en todo caso existe la posibilidad de referirse a ellos sin recibir respuestas de tipo propagandístico.

—En *Alemania del Este*, el sindicalismo se ha mantenido estático, desde hace 40 años, en un papel de correa de transmisión. Ultimamente su discurso hacia el exterior se ha suavizado un poco. Los contactos más frecuentes con el sindicalismo de Alemania occidental tendrán quizás un cierto impacto a largo plazo.

—En *Checoslovaquia*, los acontecimientos de 1968 fueron sobre todo una especie de rebelión de los cuadros y de los intelectuales del partido. Los demás, incluyendo a los trabajadores, siguieron el movimiento. Intentaron oponer resistencia a la intervención soviética, pero rápidamente se resignaron a la "normalización". La oposición es sobre todo cosa de los intelectuales. La organización sindical sigue desempeñando, en forma muy rígida, su papel de correa de transmisión.

—*Bulgaria y Rumania* permanecen ambas en un inmovilismo sindical y también político. En esos dos países, la industrialización está muy atrasada y casi no existe una tradición sindical, ni política, ni democrática. Por cierto, hay también diferencias. Bulgaria es 100% prosoviética y su desarrollo económico es bastante satisfactorio. Rumania, que hace gala de su independencia con respecto a la política soviética, vive bajo una situación de dictadura estaliniana y paranoica de un solo hombre y su situación económica es catastrófica. Los contados movimientos de huelgas espontáneas han sido reprimidos brutalmente.

—Pasamos enseguida a dos países totalmente diferentes, incluso opuestos, y que no pertenecen exactamente al bloque

del Este: son Albania y Yugoslavia.

Sobre *Albania*, la más estaliniana y hermética de las dictaduras comunistas, casi no tenemos informaciones, salvo que su economía sigue siendo esencialmente rural y subdesarrollada.

Yugoslavia aparece como un país abierto, tolerante, en búsqueda de vías autogestionarias. Su debilidad era su subdesarrollo y su diversificación regional. La unidad y una cierta dinámica fueron posibles gracias a la personalidad de Tito. Los problemas se acentuaron después de su muerte. A esto se añadió la crisis económica, lo que ha llevado al país, en este último tiempo, al borde de la guerra civil.

El movimiento sindical yugoslavo, aun cuando permanece fiel a la concepción marxista-leninista de correa de transmisión, practicaba esta concepción con mucha flexibilidad y pragmatismo. Practicaba también una política de relaciones exteriores abierta y pragmática, buscando una especie de tercer vía para el sindicalismo mundial. Actualmente es también víctima de la crisis general que afecta al país. Desde hace algún tiempo se han venido multiplicando las huelgas espontáneas. No se sabe que puede reservar el porvenir, pero lo que sí está claro es que tanto el modelo del poder como la estructura del Estado (Federación de Repúblicas) se encuentran amenazados. Y quizás lo está también, dentro de este contexto, su estructura sindical.

—La situación en *Hungría* merece una particular atención. Después del conflicto de 1956 y el traumatismo que provocó la represión que siguió, Hungría se lanzó en una vía original caracterizada por:

- una ortodoxia formal de las estructuras políticas, sociales y sindicales;
- una fidelidad a la Unión Soviética;
- el pragmatismo y flexibilidad de la política económica,

implica un mejoramiento del nivel de vida;

- una política abierta, diversificada e intensa de relaciones internacionales, incluyendo en el campo sindical.

A nivel internacional, el SZOT (organización sindical húngara) ha sido siempre una organización dinámica, abierta y original. Ha tomado posiciones bastante valientes, como por ejemplo en el caso de SOLIDARNOSC donde no respetó totalmente las posiciones de la FSM. Pero su presidente, Sandor Gaspar, mantuvo su puesto de presidente de la FSM y en sus múltiples contactos internacionales entrega una imagen como hombre del régimen y a la vez como un hombre de apertura. Nunca se sabe exactamente si su papel es el de *modificar* o de *vender* las posiciones soviéticas. Probablemente las dos cosas a la vez.

A pesar de encontrarse también en una grave crisis económica. Hungría parece ser el país más influenciado por la "perestroika" de todo el bloque. Y esto se observa entre otros:

- en las reformas económicas;
- en los cambios de dirigentes políticos y sindicales;
- en la creación de movimientos políticos, culturales y sociales independientes;
- en la creación de sindicatos independientes, tolerados por el régimen y por el SZOT;
- en las reformas anunciadas por el SZOT

A continuación, les entregamos algunas de las impresiones recogidas por Emiel Vervliet, miembro del Secretariado de la CMT, en una reciente visita que efectuó en Hungría (octubre, 1988):

Situación económica y política

1. Hungría enfrenta actualmente una grave crisis económica con consecuencias considerables a nivel de las relaciones

políticas y sindicales.

Indices económicos

- un considerable endeudamiento externo;
- productividad insuficiente;
- disminución del valor real de los salarios (-10% en 1988) y de las prestaciones sociales.

2. A partir de 1968, la economía fue liberalizada en forma prudente dejando un cierto espacio a la empresa privada (pequeñas entidades). Pero desean intensificar esta apertura y los responsables de la Oficina de Planificación hablan abiertamente de una "economía social de mercado", funcionando de acuerdo a las leyes del mercado y con una descentralización de las decisiones relativas a las inversiones y a los precios (ellos aceptan, de ahora en adelante, cumplir solamente una función de coordinación, en lugar de planificación!).

Otras innovaciones programadas:

—una reducción de los gastos del Estado: los consumidores de los servicios sociales y de las infraestructuras públicas deberán pagar por esos servicios; con este objeto, los sindicatos reivindican un aumento general de los salarios;

—se terminan los subsidios a las empresas no rentables: se acepta la inevitable consecuencia de esto, el desempleo, y se habla abiertamente de introducir subsidios por desempleo, planes de reconversión, etc.

3. Un elemento muy significativo es la nueva ley sobre las empresas que será adoptada. Fuera de las posibilidades existentes (empresas de Estado, cooperativas y pequeñas

empresas privadas) se deja la puerta abierta a las:

- sociedades anónimas: cada empresa existente podrá transformarse en S.A. y los trabajadores tendrán la ocasión de comprar acciones (penuria de capital de parte del Estado, lo que no es desmentido!);

- sociedades mixtas, con participación de capitales extranjeros: estas empresas podrán ser creadas sin autorización previa, si la parte extranjera de trabajadores científicos y un sindicato de trabajadores del cine y video. Otros se preparan.

2. El TDDSZ fue creado el 14 de mayo de 1988. Sus orígenes se remontan a 1987 y las restricciones presupuestarias de la Academia de Ciencias. En esa época se dieron cuenta que el sindicato defendía mal los intereses de los investigadores, etc., y así comenzó la discusión sobre el papel de los sindicatos.

Las críticas que se le hacen al SZOT son:

- No defiende los intereses profesionales;

- es casi el último sistema estaliniano que queda en el país y que sigue funcionando como correa de transmisión del poder político;

- sigue funcionando de acuerdo al principio del centralismo democrático, muy jerarquizado...

- sostiene el dogma tradicional de la unanimidad sindical, en lugar de practicar un pluralismo sindical en las empresas y talleres.

TDDSZ piensa que este pluralismo sindical es tan solo una contrapartida del pluralismo político y que en este dominio las cosas (iniciativas libres) progresan rápidamente.

3. Los movimientos alternativos son tolerados: la constitución contempla la posibilidad de crear partidos, asociaciones, sindicatos... (Glasnost: todo lo que no está formalmente prohibido, es tolerado!). Pero ahora necesitan poder expresarse, tener acceso a la prensa, etc...

TDDSZ piensa que el país no necesita una nueva ley sobre los sindicatos:

- Hungria ratificó los convenios 87 y 98 de la OIT y los convenios de la ONU sobre los derechos fundamentales, la Constitución estipula el derecho a crear sindicatos...

- su tendencia a buscar compromisos y prestigio político es la que impide a SZOT ejercer los derechos existentes;

- la creación y la disolución de sindicatos es un asunto constitucional, por lo tanto una nueva ley sería superflua;

- no hay que intentar reglamentar hoy día la huelga porque las estructuras económicas y sindicales están en plena evolución.

El caso de Polonia

-Hemos dejado para el final la situación de Polonia, porque es sin lugar a dudas la más significativa de las crisis del sindicalismo, resultando de una crisis del régimen y de la sociedad en los países del Este. Pero es también la situación más conocida y sobre la que más hemos escrito y dicho cosas (entre otros la CLAT).

Antes de la explosión de SOLIDARNOSC en 1980, la Polonia socialista fue el escenario de numerosos movimientos sociales y obreros importantes, a saber:

- 1956: huelgas en Polonia occidental, retorno de Gomulka al poder, fin del período estaliniano;
- 1970: huelgas y rebeliones en la costa báltica, aparición de Walesa en la escena social polaca, llega Gierek al poder;
- 1976: huelgas en Polonia central, creación del KOR, comienza la cooperación entre obreros e intelectuales;
- 1980: SOLIDARNOSC (declarada ilegal a fines de 1981):

- 1988: huelgas en abril-mayo y en agosto, el gobierno presionado por la situación económica catastrófica y la actitud decidida de los trabajadores se ve obligado a reiniciar el diálogo con SOLIDARNOSC.

La amplitud de los movimientos sociales en Polonia, que distingue al país de los demás vecinos del bloque, se debe a un cierto número de factores, tales como:

- una antigua tradición democrática;
- una tradición de luchas populares por la independencia;
- un lugar y el papel que desempeña la Iglesia católica;
- la existencia de una economía no colectivista predominante en el sector agrícola.

La CMT y la CLAT han realizado numerosas descripciones y análisis sobre SOLDIARNOSC. Me limitaré aquí a evocar mi testimonio, en nombre de la CMT, presentado el 19 de enero de 1984, ante la Comisión de Investigación sobre la Polonia de la OIT:

"...Cualesquiera que sean las consideraciones con respecto al momento, lugar y condiciones bajo las cuales se crea una organización sindical, y con respecto a su acción, ella debe ser constituida libremente por los trabajadores, debe ser dirigida por ellos y defender los intereses, todos los intereses de los trabajadores. SOLIDARNOSC responde a estas características.

Es la organización sindical la que debe determinar cuáles son los intereses que debe defender, en función de las condiciones bajo las cuales actúa. Ella puede decidir limitarse a negociar convenios colectivos si las condiciones políticas, económicas y sociales se lo permiten. Pero muy a menudo ella debe, primero que todo, crear esas condiciones, luchando por crear un espacio de democracia, de libre expresión y de asociación que le permitan cumplir con su tarea sindical.

Abundan los ejemplos en la historia del movimiento

sindical. Fue, por ejemplo, la lucha del movimiento sindical en Europa occidental, a fines del siglo pasado, por la obtención del sufragio universal. Fue la participación del movimiento sindical en la resistencia contra los nazis. Fue la participación de las organizaciones sindicales en la lucha por la descolonización. Fue la lucha sindical por la democracia en la España franquista, y lo es también hoy día en un gran número de países del Tercer Mundo, especialmente en América Latina. Es la lucha de los sindicalistas negros contra el apartheid en Africa del Sur.

SOLIDARNOSC se sitúa en esta tradición y en esta práctica del movimiento sindical mundial. Es así como lo han percibido los militantes sindicales en todo el mundo. Lo he podido comprobar innumerables veces en mis viajes, después de agosto de 1980, a través de Europa, en América del Norte, en América Latina, en Africa y en Asia.

Por su lucha para crear un espacio de libertad sindical, es decir de democracia, SOLIDARNOSC pasa a formar parte de la historia y de la tradición del movimiento sindical mundial. Por su carácter global, de organización sindical obligada a extender sus actividades al conjunto de la vida económica, social y cultural, ella se emparenta al sindicalismo auténtico del Tercer Mundo, el que debe soportar la debilidad y la falta de estructuras económicas, sociales, culturales y políticas que permitan una promoción global de los trabajadores.

Se puede afirmar que SOLIDARNOSC corresponde bien al esquema del nacimiento y desarrollo del movimiento sindical en Europa. En sus orígenes, una protesta y una acción espontánea de los trabajadores. En una segunda fase, una acción para conquistar un espacio de expresión y de libertad, necesaria para toda acción sindical. En una tercera fase, la puesta en práctica de una acción sindical propiamente dicha. El desarrollo de esta tercera fase fue obstaculizado por la acción militar del 13 de diciembre de 1981.

Lo que más impresionó al conjunto del movimiento sindical democrático, y que constituye la originalidad de SOLIDARNOSC, es la conjugación de un desarrollo cuantitativo sin precedentes—10 millones de miembros en el lapso de algunos meses, en un país con menos de 40 millones de habitantes— con un contenido cualitativo que comporta un proyecto sindical global. El programa adoptado por el Congreso de Gdansk, el 7 de octubre de 1981, es una prueba de ello.

Al decidir la disolución de SOLIDARNOSC, las autoridades polacas disolvieron así una organización sindical auténtica, representativa de la inmensa mayoría de los trabajadores polacos. Al pretextar que esta organización tenía un carácter político, incluso subversivo, las autoridades polacas lanzan una acusación arbitraria, sin fundamento ni prueba alguna. El tipo de argumentación utilizada es igual a la evocada por todos los regímenes dictatoriales, civiles y militares, partiendo desde la Alemania nazi y la Italia fascista, hasta el Chile de Pinochet y el Africa del Sur del apartheid..."

En cuanto a la situación que se creó, después de las huelgas de agosto de 1988, la encontramos brevemente explicada en el comunicado conjunto CMT-CIOSL publicado después de la visita común efectuada por los dos secretarios generales en Polonia:

"...Durante la visita y en las entrevistas, los Secretarios Generales de la CIOSL y CMT, pudieron constatar:

- la presencia y la acción sindicales de NSZZ SOLIDARNOSC a nivel de las empresas;

- la responsabilidad común de los movimientos de huelga asumida por militantes de SOLIDARNOSC de 1980 y por jóvenes que acaban de unirse al movimiento;

- el carácter profundamente sindical de las reivindicaciones presentadas: el derecho a la acción sindical legal dentro del

marco del pluralismo sindical, condiciones de vida y de trabajo que se están degradando en Polonia en forma inimaginable (en ciertos casos, 12 horas de trabajo por día y 30 días de trabajo por mes);

- la determinación de los trabajadores a conquistar sus reivindicaciones, planteando como reivindicación principal el derecho de NSZZ SOLIDARNOSC a una existencia y acción legales;

- su voluntad de negociar con el gobierno, en el marco de la actual legislación, que fue claramente expresada por Lech WALESIA.

La CIOSL y la CMT subrayan que la ley sindical polaca de 1982 preconiza el pluralismo sindical. Estas disposiciones de la ley fueron suspendidas por el Consejo de Estado lo que sería contrario a la Constitución polaca. Al pedir que se vuelva al pluralismo sindical y a la acción legal de SOLIDARNOSC, los trabajadores polacos están actuando dentro del marco del orden constitucional y legal de la República Popular de Polonia. Además, actúan en conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, firmados y ratificados por la República Popular de Polonia, y a los que se refieren en forma explícita los Acuerdos de Gdansk de agosto de 1980..."

"...La CIOSL y la CMT piden a las Autoridades polacas que inicien inmediatamente y sin condiciones, las negociaciones con NSZZ SOLIDARNOSC y los Comités de huelgas..."

En el momento de escribir estas líneas, las negociaciones están a punto de comenzar. Lech Walesa y sus amigos son reconocidos como interlocutores por las autoridades. Pero éstas se obstinan en afirmar que no hay lugar en Polonia para el pluralismo sindical y para SOLIDARNOSC.

En diciembre habrá que hacer una evaluación de la situación y de sus perspectivas.

3. EN LOS PAISES DEL TERCER MUNDO

En lo que se refiere al problema del desarrollo, convendría analizar con mucha atención el sindicalismo en el Tercer Mundo. ¿Es simplemente una reproducción de modelos europeos? ¿Posee una configuración específica? ¿Desempeñaba un papel diferente al desempeñado por sus congéneres en los países industrializados?

Fuera de las funciones sindicales propiamente dichas, tales como aquéllas asumidas por las organizaciones en los países industrializados, especialmente en los países europeos, lo que cabe señalar con respecto al sindicalismo del Tercer Mundo es su papel social y político, recreando la comunidad fragmentada por el éxodo rural y procurando el marco indispensable para permitir la adaptación frente al fenómeno de industrialización, urbanización y modernización.

La importancia sin precedentes del éxodo rural en la mayoría de los países del Tercer Mundo, la enorme extensión que han adquirido los fenómenos migratorios al interior de los continentes y del Sur hacia el Norte, son tareas específicas para los movimientos sindicales del Tercer Mundo. Ellos favorecen una concentración de las poblaciones del Tercer Mundo en las ciudades y en sus periferias pero vuelven difíciles todas las tentativas de promoción y de estructuración de esas organizaciones.

Hay que dejar de lado definitivamente los slogans que tienden a describir los movimientos sindicales del Tercer Mundo como organizaciones privilegiadas cuyas reivindicaciones solo buscan mejorar el estatuto de una minoría mientras que la mayoría se bate en un estado de pobreza, analfabetismo y subdesarrollo que los priva de todo estatuto.

Este tipo de slogans, perjudiciales para el sindicalismo del Tercer Mundo, no corresponden ni a las realidades vividas en

el terreno, ni a los objetivos perseguidos por los que desean construir, en el Tercer Mundo, un sindicalismo que corresponda a las necesidades de un desarrollo global. En una sociedad en plena desestructuración, el movimiento sindical es un jalón importante en el proceso de reestructuración. Permite integrar los arquetipos colectivos subconscientes en una concepción de una organización moderna de la sociedad. A pesar de las tendencias corporatistas tanto aquí como allá, y que lamentamos, existe una voluntad prioritaria en todas las organizaciones sindicales de crear nuevos tipos de solidaridad.

Una constatación de primera importancia se refiere a la magnitud sin precedentes del éxodo rural en la mayoría de los países del Tercer Mundo y de los fenómenos migratorios que adquieren cada día una amplitud y una complejidad increíbles que son el resultado, entre otros, de los conflictos armados, de la opresión ideológica, de la introducción sin transición de una tecnología de avanzada en las infraestructuras industriales.

La segunda observación esencial consiste en subrayar la extrema diversidad de los países desde el punto de vista de las solidaridades tradicionales y de su impacto sobre la vida urbana. Allí también volvemos a encontrar la influencia de los modelos culturales de cada pueblo y de su historia.

En Africa, el sindicalismo está buscando aún su identidad. Contribuyó en forma importante a la descolonización pero tiene dificultades para situarse en las sociedades africanas de hoy día. Confrontado a la misma fragmentación de las estructuras comunitarias en el medio rural y a una modernización desordenada, caracterizada por la concentración (40%) de la población en las capitales urbanas, el sindicalismo africano no logra encontrar su definición. Desea ser un instrumento original y adecuado para resolver los problemas de los trabajadores africanos. Busca ser un elemento esencial de una problemática de desarrollo. Busca ser el fermento de cambios profundos de la sociedad.

Pero se encuentra aún débil y poco estructurado. Sus programas de acción no logran delimitar los problemas ni tampoco proponer soluciones concretas para remediarlos. El ejemplo de la OUSA es significativo en este sentido, ya que es más tributaria del mito de unidad del continente africano que de una búsqueda real de autonomía de concepción, de decisión y de acción sindical.

El sindicalismo africano heredó de los modelos europeos. Incluso si reconoce sus límites, sigue utilizándolos como referencia.

Podemos señalar dos distinciones en las formas que ha adquirido actualmente el sindicalismo africano:

- se comporta ya sea como una organización contractual basada en una concepción liberal de la economía;

- o bien como una estructura de enmarcamiento de los trabajadores, recibiendo sus órdenes de parte de las autoridades nacionales.

En ambos casos la rigidez de opción no permite una verdadera motivación de los trabajadores.

El sindicalismo africano abarca aún un porcentaje muy bajo de la población activa. Pero dentro de un medio social muy poco estructurado, él representa un medio de expresión, un grupo de presión cuyo impacto sobre la vida política, económica y social no deja de ser importante.

En Africa hay que abrir el espacio de libertad sindical para que el movimiento sindical africano pueda comenzar su aprendizaje de un funcionamiento normal y pueda construirse realmente en la acción.

En Asia, descartando a la China y demás países bajo la dominación comunista, las situaciones difieren mucho entre sí. En India, que viene a ser más un subcontinente que un país, la especificidad del sindicalismo reside en la existencia de una tradición sindical más antigua que la de otros países del Asia.

Pero la politización partidaria de las organizaciones y las divisiones ideológicas engendran una fragmentación del tejido sindical volviéndolo muy ineficaz.

En los países de la ASEAN, constatamos una opción anticomunista asumida por el movimiento sindical y un espacio de libertad sindical muy restringido. Ese es el caso en Indonesia, Singapur, Malasia y Taiwan. Era el caso, hasta hace muy poco tiempo atrás en Filipinas, donde la evolución actualmente en curso da lugar, ciertamente, a la creación de nuevas esperanzas, si ella continúa en el mismo sentido.

En Asia, el movimiento sindical se construye un espacio social principalmente a través de las negociaciones y convenios colectivos con el patronato. Pero por el hecho de ser puntuales y renegociables a plazos, estos procedimientos no engendran por sí solos un proyecto global de sociedad que podría responder a las aspiraciones profundas de los trabajadores y de las poblaciones y representar una opción válida para un tipo de desarrollo.

No nos referiremos a la América Latina puesto que se ha previsto la presentación de informes específicos al respecto.

En forma general, en el contexto de subdesarrollo, la crisis se manifiesta a través de:

- tensiones entre la concepción de un sindicalismo de servicios y de colaboración y la concepción de un sindicalismo de acción, de formación que expresa un proyecto global de sociedad;

- la disgregación de lo social, provocando un clientelismo en lugar de una acción militante y el deterioro de la forma sindical;

- la disociación entre la función de representación de los sindicatos y la noción de representatividad lo que lleva a la creación de aparatos sindicales oficialistas.

Para el Tercer Mundo, habría que especificar la situación de los países que se sitúan en la línea soviética.

Habría que interrogarse con respecto a la influencia que tiene la ideología comunista sobre el movimiento sindical en Vietnam, en Cuba, en Angola y en Benin.

¿Ocupan esos movimientos sindicales integrados a los partidos una posición similar a la de los sindicatos de los países de Europa del Este?

La situación de las organizaciones sindicales de países en guerra (Cambodia, Chad, Libia, Irak, Iran) merece toda nuestra atención. Sobre todo que por el hecho de ser percibidos como víctimas de conflictos regionales, los trabajadores y poblaciones no cuentan con una gran solidaridad internacional. Esta sólo procede de las Naciones Unidas y de sus instituciones que negocian el cese del fuego y organizan los servicios de auxilio de urgencia y la ayuda humanitaria.

¿Pero, se puede hacer algo más, dada la situación dramática de estos países? El movimiento sindical tiene el deber de interrogarse al respecto. Es con esta perspectiva que la CMT afilió una organización del Irán en el exilio.

3.1. La situación en el seno de la CISA

Desde hace largos años, la CISA se encuentra sacudida por los conflictos armados del mundo árabe y desgarrada por las tensiones entre las diferentes concepciones del Islam que reinan en los países que forman parte de ella. El impacto del Islam en la vida política es indiscutible, más allá de las posiciones oficiales de la Liga Árabe.

La posición extremista de Libia y el lazo particularmente estrecho que existe entre ese país y la dirección de la CISA, plantean bastantes problemas a sus miembros afiliados.

Por otro lado, algunas organizaciones afiliadas a la CISA, como por ejemplo las del Africa al Norte del Sahara, son también miembros de la OUSA.

Como una extensión de esta prerrogativa, la CISA desearía afiliarse a las organizaciones sindicales de los países fuertemente islamizados al Sur del Sahara, tales como Mali, Mauritania, Somalia, etc.

Esto explica por qué Libia lucha constantemente por mantener la presidencia de la OUSA en manos de su organización, desde que ésta fue creada en 1977.

Sin embargo, la situación de los trabajadores en el mundo árabe, la presencia de numerosos trabajadores inmigrados de otras regiones del mundo en los países del Golfo, no pueden dejar indiferente al conjunto del movimiento sindical.

El problema que se plantea con respecto a la CISA, es el de saber cuál es la correlación de fuerzas que se instalará y perdurará entre lo político partidario y lo sindical en el seno de la organización.

¿Qué hará y qué podrá hacer la CISA frente al avance del integrismo islámico?

En el contexto de las relaciones Este-Oeste que dividen también al mundo árabe en países con distintas ideologías, ¿cuál es el margen de libertad que tienen las organizaciones sindicales a nivel de sus opciones?

Los recientes acontecimientos en Túnez y en Argelia, donde los trabajadores salieron a la calle para defender sus derechos fundamentales y reclamar la libertad sindical, ¿pueden ser considerados como el signo de un comienzo de búsqueda de una mayor autenticidad en el seno de la CISA?

3.2. Aspectos de la crisis del sindicalismo en Africa

El paisaje sindical se modificó profundamente en Africa después de la creación de la OUSA, en abril de 1973.

Respondiendo a una aspiración real de los trabajadores y de las poblaciones a una integración a nivel del continente

africano, el movimiento sindical había efectuado diferentes tentativas de agrupamiento que resultaron todas un fracaso.

Entregaremos una extensa retrospectiva de esos hechos en razón del carácter complejo, y a menudo mal comprendido, de la situación sindical africana.

Para ello retomaremos las informaciones reunidas por Dominique Aguessy en un documento que redactó para la FOPADESC.

Período anterior a las independencias (a partir de la década del 60)

La Conferencia de Casablanca, en mayo de 1961, constituye la primera tentativa de reunir en una misma organización continental al conjunto del movimiento sindical africano.

Mientras que las organizaciones nacionales fueron invitadas a esa conferencia en forma individual, la UPTC (Unión Panafricana de Trabajadores Creyentes, organización regional de la CMT en Africa) no fue invitada como tal. La Conferencia, a pesar de haberse desarrollado en malas condiciones, adoptó sin embargo una moción en la que se recomienda a todas las centrales nacionales la desafiliación obligatoria de las organizaciones sindicales internacionales.

En enero de 1962, la UPTC afiliada a la CISC, y la ORAF, afiliada a la CIOSL, junto con otras centrales autónomas se reunieron en Dakar y crearon la CSA (Confederación Sindical Africana)

Este agrupamiento no tuvo mucho futuro y casi no funcionó nunca.

En 1964, la sede de la UPTC en Brazzaville fue víctima de la represión debido a un cambio en el gobierno y tuvo que ser transferido una primera vez a Lagos (Nigeria), luego a Kinshasa (Zaire) y finalmente a Banjul en Gambia.

Inmediatamente después de las independencias, los

movimientos de trabajadores en Africa siguieron desempeñando un papel importante en la reconstrucción de las naciones recientemente independizadas, y en numerosos países, los dirigentes formaron parte de los primeros gobiernos constituidos.

Es a partir de esta fecha que comienzan también las tensiones entre el movimiento sindical y el partido en el poder, debido al papel político, en el sentido más extremo del término, asumido por el sindicato antes de la independencia, y en vista de lo cual, los partidos políticos temían una oposición en su propio terreno después de la independencia.

En numerosos países, la solución propuesta en un principio y luego impuesta, fue la de una integración del movimiento sindical en la estructura del partido en el poder, con una delimitación muy estricta de su margen de maniobra.

A partir de los años 60 igualmente, se harán numerosos esfuerzos para reunir las diferentes organizaciones panafricanas existentes en el continente, en una sola corriente sindical coherente.

Frente a las dificultades que presentaba la realización de este proyecto, la conferencia de los ministros africanos del trabajo, que se reunió en Kampala (Uganda), del 6 al 11 de marzo de 1972, adoptó una resolución sobre la unidad sindical africana en la que se invita a la CSA, USPA y a las centrales sindicales nacionales de todos los países miembros de la OUA a celebrar una conferencia antes de la 11a. sesión ordinaria de la Conferencia de Ministros de Trabajo.

Dicha Conferencia tendrá lugar efectivamente en Addis Abeba, en abril de 1973 y conducirá a la creación de la OUSA (Organización de la Unidad Sindical Africana).

Poco tiempo antes, Gilbert Pongault, Secretario general de la UPTC había declarado "según el estado en que se encuentran las cosas, la nueva organización unitaria deseada será creada inevitablemente en el mes de abril de 1973".

"En lo que a la UPTC se refiere, hemos decidido participar en ese congreso para contribuir al máximo a la definición de criterios de autenticidad y de independencia con respecto a los partidos políticos y patronales, es decir, al rechazo de todo tipo de tutela y paternalismo".

Sin embargo, el Congreso constitutivo de la OUSA marginalizará prácticamente a todos los dirigentes de la UPTC y adoptará en sus estatutos una cláusula en favor de la desfiliación de las centrales nacionales de toda organización internacional.

Después de un cierto tiempo de cohabitación difícil entre la UPTC y la OUSA, cuya sede se encuentra en Accra, y bajo los efectos de la unidad sindical nacional obligatoria, las organizaciones afiliadas a la UPTC se redujeron de 22 a 7, por lo que la UPTC ya no podía seguir funcionando.

*Después de la creación de la OUSA - A partir de 1973:
Nace la FOPADESC*

El VI Congreso de la UPTC, que se reunió en Lagos, del 25 al 28 de setiembre de 1974 (el III Congreso había tenido lugar en setiembre de 1967), decidió la disolución de la UPTC, subrayando el hecho de que la OUSA retomaría los mismos objetivos de la UPTC pero con una base más amplia.

La comisión de orientación del Congreso precisó que se trataba de una transformación de la UPTC con el fin de enfrentar la situación actual que viven las organizaciones sindicales.

Conscientes de la necesidad de conservar posibilidades concretas de acción, un lugar de reunión, de intercambio de puntos de vista, de orientación y de difusión de las ideas CMT en el seno de las organizaciones nacionales, éstas decidieron crear con este objeto la Fundación Panafricana para el

Desarrollo Económico, Social y Cultural (FOPADESC), en Lomé, en 1970.

El Congreso le dio mandato para continuar como una prolongación de la UPTC con una estructura renovada, mejor adaptada al contexto sindical africano de hoy día.

Y es así, en la continuación de la UPTC, que la FOPADESC ha declarado siempre, abiertamente, su pertenencia a la CMT, explicando su opción por esta estructura con el fin de evitar de crear un órgano paralelo a la OUSA, de engendrar conflictos que pueden ser un factor de desunión y dislocación del movimiento sindical africano.

La FOPADESC al declarar esto sabía muy bien que estaba expresando las aspiraciones de numerosos trabajadores y de sus organizaciones sindicales y que no le faltarían los adversarios feroces.

Su marco de referencia es la Declaración de Principios de la CMT y los valores africanos que la obligan a salvaguardar la originalidad africana que afirma la preeminencia del ser humano.

Esta concepción de la construcción africana se sitúa al margen de las teorías capitalistas no, pero totalitarias y corresponde a las aspiraciones profundas de las masas africanas.

En el contexto africano es normal que la FOPADESC subraye la necesidad de transformar las estructuras económicas y sociales, de promover las diversas capas sociales en todos los dominios, incluyendo el cultural, para alcanzar su desarrollo.

La FOPADESC desea también cooperar con los interlocutores en el mundo sindical y del desarrollo, dentro del respeto recíproco de la personalidad y de las opciones de cada uno.

La OUSA (Organización de la Unidad Sindical Africana), que se situó en esta problemática, cayó rápidamente en la

trampa debido a la intervención directa de gobiernos en los procedimientos de funcionamiento de la organización. Le impusieron condiciones a la unidad, difícilmente realizables por los mismos trabajadores y sus organizaciones en lo inmediato. Las brechas abiertas por los procesos de unificación sindical —realizadas de prisa a nivel nacional— nunca fueron colmadas verdaderamente, dejando siempre abierto el debate sobre lo bien fundado o no del pluralismo sindical, como elemento fundamental de la libertad de asociación y de afiliación a una central sindical internacional como expresión necesaria de una solidaridad que, en el caso contrario, sería imposible de practicar.

La FOPADESC prefirió no hacerse cargo de los antagonismos sindicales, procedentes de conflictos ideológicos siempre emparentados con la política de bloques, y optó por ofrecerle al conjunto del movimiento sindical africano un lugar de reflexión, de contactos y de aprendizaje tanto de la cooperación regional, con vistas a un desarrollo verdadero y equilibrado, como de la democracia, a través del funcionamiento de distintas instituciones sindicales y sociales. Estos también son desafíos que conviene colocar inmediatamente dentro del contexto global de la vida internacional, profundamente marcada por la crisis económica mundial, el nuevo despliegue industrial efectuado por las sociedades multinacionales, la difusión y la utilización de nuevas tecnologías, incluso en los países subdesarrollados.

La mayoría de las poblaciones y de los trabajadores africanos viven en el mundo rural en condiciones de vida que a menudo siguen siendo precarias. El éxodo rural siempre alimenta las ciudades africanas y sus chabolas, poniendo a los trabajadores en la obligación de crear —para sobrevivir— un sector informal, una economía subterránea cuyos efectos llegan a asumir una importancia tal que amenazan con contrarrestar el ya débil porcentaje de la economía que se sitúa en una esfera

moderna organizada o planificada por los poderes públicos.

Por consiguiente, el movimiento sindical africano tiene que organizar a los trabajadores rurales y tomar su parte en los esfuerzos que hay que hacer con el objeto de llegar a la autosuficiencia alimenticia, pero, al mismo tiempo, tiene que estudiar y seguir las modificaciones de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores africanos, confrontados a los problemas de la industrialización acelerada en cada país y de la introducción —sin preparación— de tecnologías de punta.

Dentro de un contexto de subdesarrollo, lo económico condiciona ampliamente lo político y lo social. Por esto, los progresos hacia una verdadera democracia permitiendo la participación efectiva de las poblaciones en los procesos de toma de decisiones que les conciernen y en la gestión global de la sociedad —están estrechamente relacionados y son tributarios del proceso de desarrollo.

LA FOPADESC: Situación en el seno de la CMT

La FOPADESC con su mandato actual de coordinación regional de las organizaciones sindicales afiliadas a la CMT y/o afines a la CMT en Africa, despegó efectivamente con su primer coloquio panafricano bilingüe sobre las Materias Primas y el Desarrollo que se realizó en Lomé (Togo) del 25 al 31 de enero de 1976.

A partir de 1976, el Secretario general de la FOPADESC, Eugène Akpémado asumió efectivamente sus funciones y los miembros africanos del Comité Confederal de la CMT constituyeron el Buró Ejecutivo de la FOPADESC.

La Asamblea General de la FOPADESC, que se reúne una vez por año, es la instancia ampliada en la que se realizan los debates y se toman las decisiones.

En los debates realizados en el seno del Comité Confederal de la CMT se han hecho las siguientes precisiones:

-En conformidad al mandato otorgado a la FOPADESC por las organizaciones sindicales africanas, solo ella está habilitada para representar al Africa en el seno de la CMT. La FOPADESC asumirá sus responsabilidades conjuntamente con el Secretario general adjunto africano de la CMT. (Este fue el caso desde 1976 a 1985).

-El Secretario general de la FOPADESC es Vicepresidente de la CMT por el Africa y participa en el Comité Confederal de la CMT con las mismas prerrogativas que los responsables de las demás organizaciones regionales de la CMT.

-Las relaciones de todo tipo entre la CMT y las organizaciones africanas pasan obligatoriamente por la FOPADESC. El sindicalismo africano se construye bajo condiciones políticas, económicas y sociales muy difíciles. En estas condiciones no se le puede apreciar comparándolo al sindicalismo de los otros continentes. Hay que apreciarlo sobre todo en función de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores africanos y tomando en cuenta lo que se puede realizar en el contexto actual.

-Bajo esta perspectiva, la acción profesional, la organización y la defensa de los trabajadores por sectores de actividad constituye un elemento importante, incluso esencial de la acción sindical.

En efecto desde que se creó la OUSA (Organización de la Unidad Sindical Africana) la afiliación de organizaciones nacionales africanas a una organización internacional sigue prohibida en principio, mientras que la afiliación internacional de las Federaciones Profesionales es reconocida como legítima.

La acción de la CMT en Africa no puede ignorar la existencia de la OUSA. Por lo demás la CMT ha firmado en forma periódica acuerdos de cooperación con ella.

Pero la CMT tampoco debe encerrarse en situaciones bloqueadas. Esto supone que todas las iniciativas de acción sindical en Africa deben ser tomadas dentro del marco de una estrategia global de la CMT, definida regularmente en el seno de las instancias estatutarias de la CMT y de la FOPADESC, con un espíritu de estrategia sindical renovada, de confianza mutua y de solidaridad real basada en el respeto de los valores africanos y en las experiencias propias de los responsables y de las organizaciones sindicales del continente.

Desde que comenzó a funcionar en 1976, la FOPADESC ha elaborado pacientemente y con mucha sabiduría una estrategia sindical africana que responde a las realidades continentales.

Ella ha realizado debates internos, que a veces han sido tumultuosos, con el fin de determinar las prioridades de acción y la estrategia global que se aplicará.

Bajo la presión de la estructura y de ciertos responsables de la CMT, la FOPADESC se ha visto a menudo sacudida por debates entre los partidarios de la reconstitución de una organización regional clásica de la CMT en Africa y los que han creído y creen aún que la FOPADESC es la estructura mejor adaptada para preservar y desarrollar el sindicalismo de tendencia CMT en Africa.

A nivel de la OUSA existen actualmente dos tendencias que se enfrentan, la tendencia CIOSL y la tendencia FSM. La CMT está muy débilmente representada en el seno de la OUSA, por lo que su presencia no tiene mucho peso.

La OUSA está constantemente sujeta a las presiones de fuerzas políticas y sindicales exteriores que intentan manipularla porque ella representa, a pesar de sus debilidades, una gran ventaja, si se considera solamente el número de votos que puede comprometer en el seno de los organismos internacionales, como por ejemplo en la OIT.

Los principales problemas que se le plantean al movimiento

sindical africano hoy día pueden ser resumidos de la siguiente manera:

1. ¿Es posible acumular mandatos políticos y sindicales?
Sí, en Tanzania, en el Togo y en Senegal.
No, mayoritariamente en la OUSA (presidencia de la OUSA)
2. ¿La afiliación internacional es posible no solamente para las Federaciones Profesionales sino que también para las organizaciones nacionales?
3. ¿Deben los trabajadores aceptar la unidad sindical que siguen imponiendo los gobiernos (Rep. Centroafricana y Chad por ejemplo), incluso cuando los responsables de la organización son nombrados por el gobierno (Rwanda), con el fin de preservar el futuro?
4. ¿Es necesario pagar su cotización a la OUSA, que es de 3.000 dólares para poder tener derecho a voto en el Congreso de la OUSA, y mantener la afiliación internacional (por lo menos 1 voto)?
5. ¿Qué debe hacer el movimiento sindical frente a los despidos de trabajadores decididos por el FMI dentro del marco de programas de reestructuración que imponen la compresión en los servicios públicos?
¿Frente al cierre de empresas que provoca el despido de los trabajadores?
6. La poca influencia y representatividad que tiene la CMT a nivel de la OUSA y de la OIT constituyen un problema para las organizaciones africanas.
7. La debilidad de las organizaciones africanas en su conjunto, cualquiera que sea su afiliación a nivel internacional,

es una característica del movimiento sindical africano en su posición actual.

8. Finalmente, ¿qué tipo de estrategia habría que crear a nivel de la FOPADESC y de la CMT para construir un sindicalismo democrático en Africa?

9. ¿Cuál es el papel que puede desempeñar hoy día el movimiento sindical para llegar a la democracia en Africa, tomando en cuenta la existencia de la doctrina del partido único que impera en casi todos los países?

-Las organizaciones de la CMT, en el momento del proceso unitario impuesto por los partidos únicos, quisieron seguir siendo ortodoxas y fueron marginalizadas. Ellas no quisieron aceptar la corrupción política.

-Después de la experiencia de la OUSA de 1973, las organizaciones piensan que deben hacer uso de la unidad sindical, incluso si los responsables sindicales son nombrados por el gobierno.

-Esta opción de las organizaciones africanas de la CMT es histórica y nacida de la formación recibida en aquéllos tiempos por la CATC y la CISC.

-La CMT es percibida hoy día como la organización sindical del Tercer Mundo. Y las organizaciones sindicales africanas se preguntan cuál es su verdadero lugar en el seno de la CMT.

-En razón de la carencia de recursos financieros de la CMT las organizaciones africanas se van a la CIOSL para poder tener medios para funcionar y también para ser defendidas ante sus gobiernos nacionales.

-El objetivo de afiliar Federaciones profesionales es finalmente el de afiliar organizaciones nacionales.

-En los países donde existe una Confederación nacional afiliada a la CMT, si éstas escogen afiliarse internacionalmente y de sólo tener un voto en el seno de la OUSA, hay que

respetarle su derecho a tomar esa opción.

-¿La situación de partido único seguirá perpetuándose eternamente? ¿Cuándo retornará el Africa a la democracia y por lo tanto al pluripartidismo? ¿Bajo la presión de la situación económica, el Africa se verá quizás obligada a restaurar la democracia bajo pena de que su cooperación con otros países sea rechazada?

3.3. Aspectos de la crisis del sindicalismo en Asia

En Asia, a pesar de que brillan algunas luces, la escena política sigue en la oscuridad.

En *Filipinas*, el mundo entero acogió el advenimiento de la democracia. La Presidenta de Filipinas, Sra. Corazón AQUINO, fue la invitada de honor de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en junio de 1988. Sin embargo la situación en Filipinas está lejos de ser estable, y las agitaciones en el seno de las fuerzas armadas siguen siendo inquietantes.

Bangladesh, Indonesia y Pakistan viven bajo regímenes que decretan leyes de excepción con el objeto de controlar, o mejor dicho, amordazar todos los movimientos sociales o políticos.

En *Singapur y Malasia* se dictó la ley sobre la seguridad interna en 1987 con el fin de acallar los disidentes.

El *Vietnam* sigue bajo la bota soviética mientras que *Cambodia y Laos* no logran salir del drama de los conflictos internos y de la guerra civil.

La suspensión de la ley marcial en *Taiwan* permite esperar una apertura democrática, lo mismo que en *Corea del Sur* con las elecciones, pese a que subsisten algunos problemas.

En *China*, a pesar de las brutales intervenciones en contra de los estudiantes e intelectuales, se observa una búsqueda de

apertura hacia el occidente, de liberalización de la vida económica y social. Esto va acompañado de un crecimiento acelerado de la economía china, a pesar de que persisten algunos desequilibrios internos.

Las reformas se han extendido a diferentes sectores de la economía en la medida en que China prosigue su transición de un sistema de planificación directa y de gestión centralizada de la producción a un sistema que utiliza medios de acción indirectos, tales como las tasas de intercambio, las tasas de interés y medidas fiscales.

Entre las reformas, una de las más significativas es quizás la reforma de la gestión de las empresas. Se sigue haciendo hincapié sobre el hecho de que las empresas son responsables de sus beneficios y de sus pérdidas pero además, se les asignan objetivos anuales en función de los resultados, con el fin de alentarlas a aumentar los beneficios. En el sector financiero, el gobierno tomó nuevas medidas que conceden un mayor poder a intermediarios financieros.

Se observa también el desarrollo de la empresa individual y de la autonomía colectiva que limitan el papel del Estado en la economía.

En el mundo rural se propaga el mismo movimiento y se constata un aumento del nivel de vida de las poblaciones; el empleo en las empresas del Estado ya no representa más que el 68% del empleo urbano total, frente aun 78% en 1978.

Las inversiones financiadas por el Estado disminuyeron a un 12,8% en 1986, mientras que en 1978 alcanzaban un 27%, la participación del Estado en el comercio detallista pasó de un 85% de las ventas en 1978 a un 39% en 1986.

Estas cifras económicas demuestran que China está en una evolución, poco llamativa quizás, pero extremadamente importante para el futuro.

El movimiento sindical chino intenta reconstituirse en base al modelo de un sindicalismo moderno. Busca salir de su

aislamiento y establece contactos bilaterales con el movimiento sindical chino hace también un gran esfuerzo para estar presente y participar en los acontecimientos sindicales internacionales, como por ejemplo a nivel de la OIT.

Pero se sitúa en su lógica propia, marcando bien su distancia frente a la Unión Soviética y su independencia con respecto a ambos bloques políticos.

Un problema fundamental se plantea con respecto a este país, y es el de saber si en el transcurso de una generación el movimiento sindical chino será capaz de liberarse de una cantidad suficiente de aspectos ideológicos y doctrinarios que le permitan abrir un espacio de libertad sindical para los trabajadores.

¿Cómo se efectúa y se efectuará en el futuro la elección de los dirigentes y responsables sindicales?

¿Tendrá el movimiento sindical la posibilidad de ser propietario de bienes y de administrarlos en forma independiente del partido?

¿Cómo serán elaborados los programas de actividad, sobre todo en lo que se refiere a la capacitación?

El movimiento sindical sigue prefiriendo una colaboración privilegiada con América Latina y el África.

En la medida en que China desee convertirse en una nación importante del Tercer Mundo, el movimiento sindical se verá obligado también a declarar su posición con respecto al problema del desarme.

Refiriéndonos a lo dicho en la Introducción, es posible delinear algunas ideas principales sobre el movimiento sindical en Asia, sin entrar en detalles sobre la situación de cada país.

El Japón ya lo hemos examinado junto con los países industrializados, por lo tanto no nos volveremos a referir a él.

Ya hemos hablado de la China.

En cuanto a la *India*, como decíamos en la Introducción, ese país sigue sufriendo las consecuencias del estrecho vínculo

que existe entre el movimiento sindical y los partidos políticos. No vemos cómo podrá mejorar esa situación sindical si no se resuelve ese problema.

El rápido desarrollo de los *nuevos países industrializados*, NPI, (Corea del Sur, Taiwan, Singapur, Malasia) plantea un problema de adaptación al movimiento sindical: constituido en un contexto de subdesarrollo, se ve ahora forzado a hacer frente a nuevas tareas en una sociedad dominada por la tecnología de punta, marcada por una privatización acelerada de la economía y que exige a los trabajadores un esfuerzo desmedido para mantenerse en condiciones de competitividad.

¿Desempeñará el movimiento sindical un papel protagónico en las aperturas democráticas en Taiwan y en Corea del Sur, o se conformará con aceptarlas?

Los aspectos de la crisis del sindicalismo en América Latina serán ampliamente expuestos por la CLAT.

4. EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

En el seno de la CMT hemos reflexionado y escrito mucho sobre la crisis de las estructuras sindicales internacionales y sobre su acción. En esta crisis, las tensiones Este-Oeste y Norte-Sur desempeñan un papel importante.

Abordaremos este problema recordando las posiciones que ha adoptado la CMT en estos últimos quince años, sobre todo en ocasión de sus Congresos.

En el Congreso de De Haan, en 1977, en el informe de orientación, establecimos algunas constataciones:

-Todas las organizaciones sindicales reunidas reagrupan en su conjunto menos del 20% de los trabajadores del mundo: más

del 80% quedan al margen de toda estructura y de toda acción sindical. Como en los países industrializados, los porcentajes son en general superiores al 20%, resulta de ello que son inferiores en los países en vía de desarrollo, donde los trabajadores rurales y urbanos son los más explotados. Estos porcentajes son aquí con frecuencia inferiores a 10, incluso al 5%. Es verdad que en muchos casos es el resultado de actitudes de los poderes públicos y de la represión gubernamental y patronal. Pero se trata, tanto si no es más aun, de la inadecuación de las organizaciones sindicales a las necesidades reales actuales de los trabajadores: carencia de concepción y de acción frente a las nuevas categorías del proletariado urbano y rural, sobre todo en el Tercer Mundo, burocratización, clientelismo político, luchas de tendencias, de influencias y de personas, insuficiencia de información y de formación, etc.

Las dos grandes internacionales sindicales, la CIOSL y la FSM, viven en una guerra fría, basada en una política de bloques y de intereses políticos y económicos de las grandes potencias. La CMT, aunque se esfuerce en acentuar su compromiso en el no-alineamiento, tampoco llega siempre a orillar este escollo. Esta guerra fría se hace a expensas de los trabajadores, cuyos intereses reales pasan a un segundo plan, cuando no son olvidados abiertamente, u obstaculizados. No tenemos más remedio que constatar, lamentándolo y sin ninguna "schaden freude", que la CIOSL y la FSM actúan más como estructuras cuyo objetivo es la fuerza, que como movimiento cuyo objetivo es el trabajador.

-Fuera de las tres corrientes, que podríamos llamar "tradicionales", CMT, CIOSL, FSM, no sólo subsisten organizaciones sindicales "autónomas" o más bien "no-alineadas", sino que se desarrollan a diferentes planos: profesional, nacional, regional. Son a veces la expresión de políticas gubernamentales, más que sindicales, pero traducen a menudo aspiraciones reales de los trabajadores y constituyen

un intento para captar mejor las nuevas realidades sindicales, frente a las carencias de las internacionales. Muy diferentes una de otra, desempeñan ya un rol que está llamado probablemente a crecer: OUSA, CISA, CES, SOHYO, FBSI, CSY, CGIL, etc.

-Dividido por sus estructuras, sus tendencias, sus estrategias, el movimiento sindical, en su conjunto, aparece como débil y poco eficaz frente al desarrollo tentacular del capitalismo internacional y de su dominación sobre los trabajadores, sobre la economía mundial, sobre las políticas de los gobiernos, sobre los modelos culturales. Basta constatar que incluso sobre una cuestión tan capital como la actitud (incluso antes de hablar de estrategia) frente a las multinacionales, no existe un consenso sindical serio. Los debates en la OIT y en la OCDE dan una prueba de ello.

-Los modelos auténticos y originales para un sindicalismo del Tercer Mundo se forjan sobre el terreno, en medio de obstáculos y dificultades de todo género y a menudo en la represión. Fuera de algunos esfuerzos de la CMT en este sentido, todavía insuficientes, esta búsqueda no ha sido asumida, o apenas, por las actuales estructuras sindicales internacionales. A veces es incluso obstaculizada por las estructuras, por incompreensión o por interés. En cuanto a las organizaciones no-alineadas, la mayor parte de ellas buscan todavía su propia personalidad, o deben aceptar modelos que les son impuestos por los gobiernos...

Frente a estas constataciones decíamos, en ese mismo informe, que debíamos en primer lugar rechazar un cierto número de actitudes:

-Rechazo para el sindicalismo de los países industrializados, de continuar actuando por su propia cuenta, en su propia esfera de acción, considerando el sindicalismo mundial únicamente en la lógica de una solidaridad material. Esta absorbería el superfluo de los recursos humanos, técnicos y materiales del

sindicalismo de los países industrailizados, lo que queda después de haber asegurado su propio potencial, en los límites geográficos restringidos.

-Rechazo para el sindicalismo del Tercer Mundo, de buscar refugio en el asilamiento y en la xenofobia, la cual se podría fácilmente explicar, en último caso justificar, pero que finalmente, no sería otra cosa que un elemento de debilidad y que, finalmente haría el juego del capitalismo internacional. Rechazo pues para este sindicalismo de querer constituirse, por despecho o rencor, contra el sindicalismo de los países industrializados, renunciando a la solidaridad mundial de clase, cuya realización es tan difícil, apoyándose más bien en los gobiernos de los países del Tercer Mundo, cualesquiera que sean, sin fijarse para nada en el precio que hay que pagar.

-Rechazo en fin, aún más exigente, para los dos, de aislarse cada uno en sus propias dimensiones, contentándose con una solidaridad formal y puramente material.

-Rechazo también de trasplantar modelos con adaptaciones superficiales.

Las luchas a escala mundial, las luchas que integran y asumen profundas modificaciones y que se hallan en vías de producirse en la composición y en los problemas de la clase trabajadora contienen, a nuestro parecer, tras aspectos particulares:

-La necesidad de poner fin al corte existente de hecho entre la acción sindical en la base y la acción sindical internacional: las organizaciones sindicales internacionales deben ser la expresión de las luchas sindicales en la base, conocerlas, apoyarlas por todos los medios y situarlas en el centro de su estrategia de acción. En otros términos, es necesario someter más que hasta el presente de acción de los aparatos sindicales internacionales a las exigencias de las luchas sindicales en la base, restringiendo de esta manera su propio poder y la

predominancia de las estructuras sobre la acción.

-La organización del poder sindical y de la lucha contra el poder todopoderoso de las empresas multinacionales: esto depende por una parte, de la reestructuración de la acción profesional y por otra parte de la acción sindical frente a las empresas multinacionales. Lo que es esencial, es que no se considere este problema solamente bajo el ángulo de la acción profesional, sino situándolo en el cuadro de una estrategia sindical global, que tienda a combatir el poder capitalista y a modificar el orden económico internacional.

-Una visión renovada, como consecuencia, de la acción en las Instituciones internacionales, que no pueden ser más recintos de torneos de procedimientos de los aparatos sindicales, sino que deben convertirse cada vez más en tribunas donde se expresen las luchas sindicales en la base y donde se ejerza la presión sindical organizada y coordinada a plano internacional.

En cuanto a las tensiones Este-Oeste y Norte-Sur, decíamos en el Congreso de De Haan:

Para el movimiento sindical internacional, se hace primordial situarse, situar su acción en relación con el eje Norte-Sur y en relación con la situación que ha creado. Esto viene a ser, es ya actualmente el problema número uno, el problema central del sindicalismo mundial.

En este contexto la CIOSL y la FSM se sitúan más en la lógica del eje Este-Oeste, y, no han asumido verdaderamente la nueva confrontación. Es difícil reprocharles: su centro de gravedad se sitúa con mucha claridad en el hemisferio Norte.

Nuevas organizaciones sindicales, en relación a los modelos tradicionales del sindicalismo mundial, se han desarrollado a plano regional, nacional y profesional. Todavía están mal definidas, en general son débiles, a veces ambiguas, pero asumen las aspiraciones del Tercer Mundo. Estas organizaciones figuran en la confrontación del lado del Sur, del

lado de aquellos que quieren sacudir la dominación del Norte. A plano regional, están actualmente la CISA y la OUA, pero tales organizaciones son numerosas en el plano nacional y profesional, y van a ser llamadas a desempeñar un papel cada vez más importante en la confrontación.

No seamos triunfalistas, porque nuestros medios de acción son limitados, pero de las tres internacionales sindicales, la CMT aparece actualmente como la mejor preparada para asumir el eje Norte-Sur, para asumir la nueva confrontación al lado de aquellos que quieren liberarse. Ello sería así, por lo menos, si ella misma tuviera más conciencia de esto, si buscara sus alianzas sobre todo en el lado Sur del eje, si hiciera suyos los análisis hechos a este respecto por el Informe Maspero. Es en todo caso la CMT es la única Internacional sindical cuyo centro de gravedad no se encuentra en el Hemisferio Norte. Hace falta aún que los modelos de sindicalismo que ella propone y toda su estrategia estén en conformidad con esta constatación...

Hemos dicho que la CIOSL y la FSM, lo quieran o no lo quieran, son expresiones sindicales del eje Este-oeste, y su política en el Tercer Mundo está en función de este proceso.

Para la CMT, que es una internacional en la cual el Tercer Mundo ocupa su lugar con igual título que los países industrializados, el eje Este-Oeste no puede corresponder a los esquemas heredados de la última guerra mundial, que fue una guerra del mundo industrializado. La frontera entre el mundo libre y no libre no pasa por el Elba ni por el Himalaya, pasa por las luchas de los pueblos por su liberación de la explotación, del racismo, del hambre, de la represión.

En la Segunda parte del informe de orientación presentado al Congreso de Manila, en 1981, Dominique Aguessy dice:

Los trabajadores y sus organizaciones viven hoy en día en una situación nacional e internacional en la que la solidaridad es -más que nunca- una necesidad, pero en la que al mismo

tiempo las realidades concretas y la crisis generalizada hacen esta solidaridad más difícil que antes. Se ven confrontados a un cierto número de oposiciones y de rupturas:

1. En la política internacional entre el Norte y el Sur y entre el Este y el Oeste, que tiene por consecuencia que el acento se ponga en las oposiciones ideológicas:

2. En la economía, donde por el efecto conjugado de la crisis en los sectores tradicionales, así como por la acción de las empresas multinacionales, la estructura existente del empleo y de las rentas se debilita y deja a los trabajadores en la inseguridad;

3. Oposiciones regionales, de categorías y de sectores que ponen en peligro la unidad de clase de los trabajadores.

Todo esto se resume en que hay más interés en ocasiones en lo que divide que en lo que une. Podemos enumerar cantidad de estas diferencias y desigualdades que revisten a veces un carácter de oposiciones entre los trabajadores y que están siempre ligadas a las diferentes situaciones entre trabajadores activos y desempleados:

-el problema de los trabajadores extranjeros: la integración de este grupo es más difícil aún en muchos países, entre otras cosas porque estas personas no benefician de los derechos políticos mínimos (derecho al voto), de la aplicación de un sistema de primas de salida, etc. Ello debilita aún más la posición de los trabajadores emigrantes que, como grupo, tienen menos posibilidades de empleo, pero son designados a pesar de todo como los culpables de la crisis actual;

-el problema de los jóvenes trabajadores, que constituyen en todos lados una gran parte de los empleados (40% y más) y la mayor parte de los peticionarios de empleo, pero a quienes se dirige asimismo un buen número de reproches, como por ejemplo el tener fácil acceso a la seguridad social así como a la infraestructura colectiva. Las

oposiciones entre generaciones corren el riesgo de poner en peligro la confianza en el futuro de la juventud;

-las relaciones entre hombres y mujeres, el problema del desempleo entre las mujeres y el papel de la mujer en la sociedad. Existe aún un abismo entre las declaraciones sobre la contribución de la mujer al desarrollo de la sociedad y su situación de hecho. Basta con referirse a la diferencia entre los puntos de vista oficiales (papel de la mujer en el desarrollo, Año Internacional de la Mujer) y la posición subordinada de la mujer en la vida cotidiana. El problema del acceso igual al mercado del empleo y el de la igualdad de condiciones de trabajo permanecen intactos, como el problema de modificación en la distribución de las tareas entre hombres y mujeres;

-el problema de los grupos marginados en general: impedidos, pensionados, personas que disponen de medios de existencia insuficientes. Según estudios recientes, su número —incluso en Europa— alcanza como mínimo al 10% de la población; en los países en vías de desarrollo son infinitamente más numerosos...

Y más adelante, en ese mismo informe, denunciábamos la falta de solidaridad en el sindicalismo internacional:

-Vivimos en un clima de competencia y de tensiones entre las diferentes tendencias del movimiento sindical. Frente a la acción del capitalismo multinacional y nacional, frente a la actitud anti-sindical de la mayoría de los gobiernos del mundo, y cuando el 80% de los trabajadores permanecen fuera de todo movimiento sindical, las diferentes componentes de éste se ofrecen el lujo irresponsable de denigrarse mutuamente por razones que nada tienen que ver con el interés de los trabajadores. No consistirá la solidaridad en admitir de una vez por todas, en tanto las condiciones de unidad no se vean realizadas, la pluralidad de las vías sindicales, afrontado cada una a su manera y vean realizadas, la pluralidad de las vías

sindicales, afrontado cada una a su manera y sin denigrar la manera de las demás, los problemas que se plantean a los trabajadores? Al final, e idealmente, sería preciso poder llegar a que, en un esfuerzo por extender el movimiento sindical a capas cada vez más amplias de trabajadores, todas las tendencias del movimiento sindical lleguen a entenderse, a diferentes niveles, sobre una presentación común de sus programas respectivos, ofreciendo a los trabajadores una posibilidad de elección que sería mutuamente respetada.

-El objetivo de una solidaridad real entre organizaciones sindicales del Tercer Mundo y las de los países industrializados siempre ha estado en primer lugar en el seno de la CMT. Pero, ¿hemos logrado poner en práctica este objetivo? hemos logrado hacerlo realmente operante? Es una cuestión de respeto mutuo, de comportamientos de organizaciones y de personas, de sobrepasar intereses ligados a situaciones políticas y económicas que engendran rupturas de solidaridad. Intentar verdaderamente comprenderse más allá de las diferencias de expresiones culturales y de las prácticas sindicales de todos los días. Saber juzgar a los gobiernos, a su propio gobierno sobre todo, no solamente en función de su actitud con relación a los trabajadores del país, sino también en función de la repercusión de su política extranjera y comercial sobre los trabajadores de otros continentes y de otros países. Tomar conciencia de que no se puede ser solidario en el marco de la CMT y poner entre paréntesis esta solidaridad en el marco de la política nacional de su país. He aquí unos cuantos imperativos que determinan una práctica de solidaridad sindical entre el Tercer Mundo y los países industrializados, entre diferentes continentes e incluso entre organizaciones nacionales de un mismo continente.

-La práctica de una solidaridad sindical en el plano profesional se plantea tanto entre diferentes sectores como entre diferentes regiones geográficas en el interior de un mismo sector. Es quizás concretamente el aspecto más difícil de la

práctica de una solidaridad sindical. En una situación de crisis económica y de desempleo, requiere un esfuerzo particular. ¿Cómo pueden las organizaciones sindicales de los sectores "fuertes" ayudar a la de los sectores "débiles" a alcanzar sus reivindicaciones de reestructuración y de mantenimiento del empleo? ¿Cómo contrarrestar con estudios sindicales y programas de información las campañas de intoxicación que tienden a levantar a los trabajadores de los países industrializados de algunos sectores, principalmente el textil, contra los del Tercer Mundo, bajo el pretexto de que son la causa de su desempleo? He aquí algunas cuestiones esenciales, si bien existen otras, para una solidaridad sindical mundial en el plano sectorial.

-La solidaridad frente a las Multinacionales es un aspecto particular y particularmente importante de la práctica de la solidaridad sindical. Se trata de una práctica de solidaridad sindical intercontinental en el seno de las diferentes multinacionales. Se trata asimismo, y quizás sobre todo, de una práctica de solidaridad entre los trabajadores de las Multinacionales y los demás trabajadores, en el marco de una estrategia global de solidaridad que desenmascare todas las maniobras de rupturas de solidaridad practicadas por las Multinacionales. Se trata de una práctica sindical que se opone por tanto a aquella que tiende exclusivamente a crear solidaridades verticales y corporatistas en el seno de las Multinacionales y que, por ello, acentúa las divisiones y las rupturas de solidaridad en el seno de la clase obrera.

-Una práctica de solidaridad frente a los gobiernos y a las Instituciones internacionales, nos remite al problema de un mínimo de solidaridad entre las diferentes tendencias del movimiento sindical y sus expresiones internacionales. Es en primer lugar el problema de la defensa de los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones frente a los gobiernos

represivos que violan o restringen la libertad sindical. ¿Vamos a seguir defendiendo separadamente, salvo raras excepciones, nuestras propias organizaciones, o vamos a llevar todo el peso del conjunto del movimiento sindical organizado cualesquiera que sean sus divergencias, cada vez que una organización sindical o un sindicalista es amenazado o agredido? Esta cuestión, debemos plantearla a las demás tendencias del movimiento sindical si queremos poner en marcha una práctica concreta de solidaridad. Y es preciso plantearla a todos nuestros compañeros, concerniendo a todos los países: desde los Estados Unidos a la Unión Soviética, de Bolivia a Rumania, de Israel a Libia. Su disponibilidad hacia una tal solidaridad será un test de su independencia.

-En las instituciones internacionales, la práctica de la solidaridad se plantea en términos de cooperación o de ejercicio de monopolios. En tanto una de las tendencias del movimiento sindical, más exactamente la CIOSL, continúe pretendiendo un monopolio, toda práctica de solidaridad se verá excluida. Y los trabajadores de un gran número de países van a continuar sufriendo. Dirigimos por tanto en este terreno un llamado concreto a la CIOSL para que ponga fin a su práctica de monopolio y acepte una práctica de solidaridad a través de la tolerancia y la cooperación.

Sin duda alguna, de todo lo precedente, resulta que la puesta en vigor de una solidaridad real y concreta requiere un esfuerzo para sobrepasar las divisiones y las contradicciones que caracterizan al movimiento sindical. Encausando dependencias que engendran rupturas de solidaridad, las organizaciones sindicales deberían, a pesar de sus divergencias, realizar unidades de acción sin ninguna condición previa sobre cuestiones puntuales. Hemos dicho "deberían", en condicional, ya que ello no será posible más que si se tiene la seguridad de que estas unidades de acción no serán manipuladas y utilizadas con fines partidistas y no solidarios, resultando diversas

dependencias. Y una seguridad: se tendría más si se pudiera realizar una acción con la FSM sobre la persecución de los sindicatos libres en Rumania o con la CIOSL sobre la discriminación en el seno de la OIT, y así sucesivamente. Si hoy en día esto se encuentra en el terreno de la utopía, es la mejor prueba de que las estructuras sindicales no son en su mayor parte ni solidarias, ni independientes. Pero, ¿no puede hacerse algo para cambiar esta situación cuando se está convencido, y no solamente en la CMT, de que la misma es contraria a los intereses y a las aspiraciones de los trabajadores?

La renovación del sindicalismo mundial no puede ser un tema abstracto, un tema de discurso y de "wishfull thinking", una coartada para todas las carencias y compromisos del sindicalismo en el mundo. Debe ser la palanca de iniciativas concretas y de acciones puntuales inscritas en un proyecto global de renovación.

Bajo este espíritu hemos emprendido una serie de iniciativas de contactos y de cooperación con organizaciones que, aparentemente como nosotros, se oponían a la lógica de los bloques: OUSA, CISA, la Federación Sindical Italiana, la CSY y algunas otras centrales nacionales.

Ahora bien, ¿qué hemos constatado? De un lado que la lógica de los bloques, de las barreras y de las etiquetas sindicales siguen constituyendo un obstáculo a iniciativas verdaderamente independientes y desinteresadas. De otro lado, que el espíritu de competencia entre tendencias y estructuras sindicales internacionales, prevalece sobre el de la solidaridad necesaria entre los trabajadores de todos los extremos y hace sospechosa toda iniciativa que tienda a pasar a través de las tendencias y de las estructuras.

Hemos querido romper este círculo vicioso convocando el Coloquio Sindical Mundial sobre los Derechos Humanos y la Acción Sindical. Teniendo en cuenta los obstáculos y las

dificultades, este Coloquio ha sido un éxito, sin duda incluso un gran éxito. Pero muchas organizaciones no acudieron, bien porque declinaron nuestra invitación, bien porque estimamos no poder invitarlas. La lógica de los bloques, las dependencias, las rupturas de solidaridad han limitado la resonancia del Coloquio y sus resultados concretos.

Si bien ha podido ser instaurado un comité de continuidad, parece ser considerado, incluso por las organizaciones que lo han aceptado, como "un asunto de la CMT" y no como un asunto común que debe ser llevado al éxito entre todos. Una de las organizaciones invitadas, antigua afiliada a la CMT, ¿no ha juzgado esta iniciativa como "una tentativa hábil de relanzar la CMT..."? En este clima de desconfianza y de competencia, esta iniciativa, portadora sin embargo de un espíritu de renovación sindical, corre el riesgo de no llegar muy lejos, ya que la CMT no goza de una voluntad ni de los medios necesarios para llevarlo a cabo por sí sola.

Desde el mes de agosto de 1980, el movimiento sindical pasa al lado de una gran posibilidad de renovación en solidaridad y en independencia. La explosión, en Polonia, del gran movimiento sindical independiente y autogestionado SOLIDARIDAD hubiera debido movilizar un gran ímpetu de renovación y de solidaridad, rompiendo como lo ha hecho SOLIDARIDAD, los esquemas y las barreras. Ahora bien, se ha producido lo contrario. Unos han rechazado la voluntad de 10 millones de trabajadores polacos, otros han intentado monopolizarla, es decir comprarla.

En todo ello, la CMT, a pesar de todos sus esfuerzos por actuar de otra forma, ha carecido sin duda de coherencia y de valor. Si la misma no ha podido ser una mayor fuerza renovadora del sindicalismo mundial, es sin duda alguna en gran medida a causa de su debilidad numérica y de medios y de deserciones que ha conocido, pero lo es también porque ella

misma no ha sabido renovarse suficientemente en un espíritu de real solidaridad y de total independencia.

La renovación del sindicalismo mundial, cuya necesidad se hace sentir cada día más, está condicionada de una manera absoluta por la liberación de las argollas de las dependencias políticas que le impiden ser un instrumento de solidaridad real entre los trabajadores.

En el informe de orientación del Congreso de Baden, en 1985, volvimos a referirnos en primer lugar a los conflictos Este-Oeste y Norte-Sur que tienen repercusiones sobre la crisis del sindicalismo internacional:

Antes de enfrentar la crisis y confrontando a violaciones de los derechos de los trabajadores por el sólo hecho de haber nacido, el movimiento sindical actúa y evoluciona desde hace 40 años en un mundo marcado por un desafío fundamental: el de tener que superar el peso de sus propias divisiones.

En 1945, en la Conferencia de Yalta, Stalin, Roosevelt y Churchill se repartieron un mundo liberado de los designios imperialistas del eje Berlín-Roma-Tokyo. En la repartición, cada uno veló por sus propios intereses, pero Stalin fue el único quizás, que conscientemente quiso establecer las bases de un nuevo imperialismo.

El conflicto Este-Oeste, con todas las oscilaciones entre la guerra fría y la distensión, es el resultado directo de esa repartición. En la época de Yalta no existía el conflicto Norte-Sur. Sólo existía el dominio, puro y simple, del Norte sobre el Sur. Y como el Norte estaba representado en el Sur por las potencias occidentales, ese "derecho de propiedad" teóricamente no fue cuestionado por los Acuerdos de Yalta.

El conflicto Norte-Sur surgió cuando los esclavos tomaron conciencia de la existencia de un cierto número de realidades y debilidades de sus amos durante la Segunda Guerra Mundial y de que había llegado, por consiguiente, el momento de

liberarse.

Descolonización en Asia y en Africa, rechazo del dominio económico-político de los "Yankees" en América Latina. El conflicto Norte-Sur no fue provocado por el interlocutor soviético de los Acuerdos de Yalta; nació en razón de las realidades de explotación y de dominación. Pero le abrió las puertas a la repartición del mundo en 1945. Le abrió la puerta hacia el Sur a la Unión Soviética para que "apoyara a los movimientos de liberación". La competencia Este-Oeste entró, sin mayor dificultad, en el conflicto Norte-Sur falseando los esfuerzos reales de liberación política y económica del Sur. En muchos casos, la liberación sólo se limitó a ser un cambio de dominador.

Si estamos de acuerdo en que el fortalecimiento de la cooperación Sur-sur es una de las claves, quizás la principal, que permitiría establecer un mejor equilibrio en el mundo, la irrupción del conflicto Este-Oeste en el Sur, dificulta esta cooperación, ya que divide a los países del Sur entre ellos.

No es preciso extenderse más al respecto, pero era necesario describir este marco, ya que ha influenciado la evolución del movimiento sindical en el mundo desde hace 40 años.

Luego, en ese mismo informe de orientación, entregamos una descripción muy franca pero también sin prejuicios de ningún tipo, de las internacionales sindicales, retomando lo que decíamos en el Documento de orientación del Congreso de Evian, adoptado a partir del informe redactado por Emilio Maspero:

El Documento de Orientación adoptado por el Congreso de la CMT en Evian (1973), utilizó términos muy severos para describir a las internacionales sindicales:

Útiles inadaptados: las organizaciones sindicales internacionales.

Para hacer frente a las consecuencias y a las causas que

afectan cada vez más la vida de los trabajadores en el mundo, convendría organizar con vigor y en todos los dominios una réplica generalizada y coordinada.

Reflejo de la inadaptación, de las insuficiencias y de las lagunas de numerosas organizaciones sindicales nacionales, el movimiento obrero internacional actual atraviesa una crisis profunda y radical que le priva de un peso determinante para actuar a plano internacional y para aportar soluciones conformes a los verdaderos intereses de los trabajadores y de los pueblos del Tercer Mundo.

Esta crisis consiste en la pérdida de perspectivas dinámicas capaces de asegurar la liberación y la solidaridad. Eso se acentúa por el hecho de las alineaciones impuestas por la guerra fría en el seno del movimiento obrero internacional y que transforman la solidaridad real de clases en "solidaridades contradictorias y nefastas" formadas en favor de los bloques imperialistas. Esta división es aprovechada sobre-manera por las maniobras de los explotadores, de las clases poseedoras. Hasta ahora, las organizaciones sindicales internacionales han sido incapaces de sobrepasar actitudes defensivas y conservadoras para verificar con honestidad si las causas de las divisiones siguen siendo válidas, perjudicando de esta manera la inserción de los objetivos y de las organizaciones del Tercer Mundo en el movimiento sindical internacional lo mismo que para la realización de una solidaridad efectiva de los trabajadores.

Un ejemplo de presentación de las tres Internacionales sindicales, que aconsejamos no imitar, es el que entrega al informe de la OIT "El Trabajo en el Mundo". Es tan neutro y prudente que da la impresión de que no existen diferencias entre la FSM y la CIOSL, pero es bastante tendencioso, por lo menos en lo que se refiere a la CM.

Les presentamos aquí a continuación un ejemplo de esta

presentación:

"Sería engañoso hablar del "movimiento sindical mundial", ya que no existe ningún movimiento obrero único en una sola dirección, y aun menos una organización concertada. Sin embargo, los miembros de las diversas organizaciones internacionales de trabajadores tienen mucho en común, como lo prueba el hecho de que la mayoría de las decisiones adoptadas por los representantes de los trabajadores en conferencias y reuniones de la OIT lo son por unanimidad.

"Hay tres organizaciones "globales" de sindicatos en el sentido más amplio de la palabra: la Federación Sindical Mundial (FSM), con afiliados en muchas partes del mundo, pero principalmente en los países con economía centralmente planificada de Europa del Este; la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), con menos miembros en total pero con una composición internacional más amplia, y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) cuyos afiliados están concentrados en un número relativamente pequeño de países..."

"Estas tres organizaciones internacionales gozan de estatuto consultivo pleno en la OIT; por consiguiente, desempeñan un importante papel en las conferencias y reuniones de ésta y colaboran en las actividades de la Organización. Dentro de sus propias filas coordinan las políticas de sus miembros, prestan servicios de asesoramiento y formulan propuestas no sólo a la OIT, sino también, con una frecuencia creciente de los últimos años, a las Naciones Unidas, incluido el ECOSOC, y a otras organizaciones especializadas.

Otro rasgo distintivo de las actividades de estas organizaciones, a menudo denominadas "las tres grandes", es el más amplio interés que muestran por las cuestiones económicas en general, incluidos el desarrollo mundial y el diálogo Norte-Sur. Han adquirido una competencia enorme y pueden ser muy útiles a sus organizaciones afiliadas. Se ocupan cada vez más

de la paz, del desarme y cuestiones conexas y de la expansión de las empresas multinacionales, que consideran con diferentes grados de desconfianza y aprehensión, y sobre las cuales tratan de ejercer presión por conducto de las Naciones Unidas, la OIT y otros organismos internacionales."

Intentaremos identificar las tres Internacionales sindicales.

Nacida en 1945 como un intento de unificación del movimiento sindical internacional, la FSM se transformó, a partir de la escisión en 1949, en la expresión del sindicalismo con tendencia comunista, aunque ella declara su deseo de unificar en su seno "...a los sindicatos del mundo entero, sin consideración de raza, nacionalidad, religión, ni opinión política..." (Preámbulo a los Estatutos).

La FSM sigue siendo, aunque ella diga lo contrario, una organización dominada por los comunistas y cuya fuerza principal reside en los países comunistas, sobre todo en Europa. Ahí están para probar lo que decimos, las cifras de afiliados. La dominante soviética no parece haberse difuminado, todo lo contrario, desde su último Congreso celebrado en Sofía.

No se puede sin embargo echar en olvido la atracción directa o indirecta que ella ejerce en el Tercer Mundo frente a la política de la CIOSL y de la AFL-CIO. Esta situación atrae a su órbita un cierto número de organizaciones sindicales del Tercer Mundo, que, no obstante, no están dispuestas a aceptar ni el comunismo ni la dominación soviética y que con frecuencia miran hacia la FSM no por convicción, sino como rechazo de la CIOSL y vista la ausencia de otra alternativa que les parezca más atrayente. Esta evolución puede plantear a la FSM nuevos problemas de carácter interno.

Pero las cosas han cambiado desde entonces, e incluso se han agravado. La FSM en su congreso de Praga en 1978 y en el de La Habana, en 1982, se ha ido identificando cada vez más con la política soviética, transformándose en su expresión incondicional y monolítica en el medio sindical. A lo mejor

existen debates internos interesantes en su seno y quizás no todos sus miembros están siempre de acuerdo con todo. Pero nada de ello se trasluce hacia el exterior, ni en sus posiciones, ni en sus publicaciones. Tampoco se ha traslucido algo de esto en los contactos oficiales que hemos tenido con ella.

La actitud de la FSM se clarificó a través de un cierto número de acontecimientos, tales como la invasión en Afganistán, el nacimiento, desarrollo y represión de SOLIDARNOSC en Polonia. En ambos casos la FSM ha apoyado, al pie de la letra y sin ambigüedades, la política soviética.

De acuerdo a la lógica del marxismo-leninismo, a su teoría y su práctica, las acciones de los trabajadores son catalogadas como actos criminales y dictados por la CIA, o bien, de heroicos y liberadores según se trate de los miembros de SOLIDARNOSC en Polonia o de los mineros de Gran Bretaña. Porque para la FSM, una acción obrera es buena o mala, en función del tipo de autoridad contra la que se rebela y no en función del motivo que la anima ni de su contenido. Si la autoridad es "proletaria" hay que condenar esa acción. Si es "capitalista" hay que apoyarla.

De hecho, la FSM es cada vez menos una expresión ideológica en el mundo sindical. Se ha vuelto cada vez más una expresión "sindical" de la política soviética en el mundo. Esto es tan solo una constatación, no un juicio.

Estas líneas fueron redactadas en 1985. En 1988, estamos en la era de la "perestroika". hasta la fecha todavía no vemos su impacto sobre la FSM.

De la CIOSL hemos dicho en el informe de orientación de Baden:

Es mucho más difícil y más peligroso intentar identificar a la CIOSL, ya que potencialmente comparte mucho más nuestras preocupaciones pero en los hechos practica a menudo un

sindicalismo totalmente opuesto al nuestro.

Nacida en 1949, de una escisión en el seno de la Federación Sindical Mundial, la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) pretende ser la gran central democrática, en oposición a la expresión del sindicalismo comunista de la FSM (Federación Sindical Mundial).

"Su objetivo es el de unir a los trabajadores de las organizaciones sindicales libres y democráticas" y "toda central nacional auténtica puede afiliarse a ella." (Preámbulo y Art. 1 de los Estatutos).

Esta presentación de la CIOSL ya merece dos observaciones importantes.

En primer lugar, la CIOSL no tiene Declaración de Principios como la de la CMT. Toda organización sindical "libre y democrática", toda central nacional "auténtica" puede afiliarse, pero no dan una explicación con respecto a lo que ellos entienden como "libre", "democrática", "auténtica". En realidad se podría decir entonces que todo el mundo puede ser admitido, salvo los comunistas y la extrema derecha. Pero los hechos en la práctica nos han demostrado que esto tampoco es verdad.

En segundo lugar, y pese a lo que se afirma en el seno de la CMT, la CIOSL no es una Internacional sindical socialista. Sólo una parte de sus organizaciones se identifican con los principios socialistas. Pero este no es el caso de la AFL-CIO en Estados Unidos, ni del Congreso Canadiense del Trabajo. Ni tampoco lo son muchos de sus afiliados en el Tercer Mundo. Esto es cada vez menos cierto para numerosos de sus afiliados en Europa, donde en dos grandes países, los trabajadores demócrata-cristianos representan ya sea una importante minoría o son mayoritarios. A través de su acción en el mundo, la CIOSL se presenta en general como una combinación de dos expresiones y de dos estrategias: la del sindicalismo americano, representado por la AFL-CIO y la de la social-democracia

Europea. A esta última le debe su vínculo con la Internacional socialista. Cada una de estas expresiones y estrategias, a veces convergentes y otras divergentes, es utilizada de acuerdo a determinadas circunstancias de tiempo, lugar u ocasión. Por ejemplo, será la componente americana la que se destacará más en el apoyo a SOLIDARNOSC en Polonia o que dará el tono a ciertas organizaciones sindicales en Asia, mientras que la componente social-demócrata se manifestará más en América latina. En África, la situación política de cada país es la que determina la intervención de una o de la otra.

Lo que caracteriza a la CIOSL es que la gran mayoría de sus afiliados se encuentran en los países industrializados. Esta composición da un estilo a una Confederación basada en organizaciones sindicales tradicionales, bien estructuradas, relativamente ricas, que trabajan en un contexto de democracia política, la que acepta o mejor dicho, favorece al movimiento sindical. En la mayoría de los casos su acción sindical se basa en el pragmatismo, en la defensa de las condiciones materiales de los trabajadores y en sus intereses tan solo profesionales.

En el informe presentado al Comité confederal de Montreal en 1980, nos expresamos en forma un tanto directa o incluso brutal, pero que expresa bien nuestra decepción, fruto de las aperturas intentadas anteriormente:

"...nuestros compañeros de América Latina, de Asia, de África y de Canadá presentan a cada reunión y en cada debate al respecto de numerosos hechos concretos y precisos que prueban que en la práctica, la acción sindical de la CIOSL y de sus organizaciones regionales, nacionales y profesionales es, la mayor parte de las veces, todo lo contrario a las apariencias: alineamiento efectivo con respecto a las concepciones económicas de los países capitalistas industrializados, defensa formal de los derechos humanos, con una exigencia muy unilateral en lo que concierne a la libertad sindical, relación estrecha con algunos partidos y sobre todo con gobiernos del

Tercer Mundo, falta de una democracia interna..."

La experiencia europea está ligada al problema de evaluación de la CES. La experiencia de nuestros amigos norteamericanos es particularmente importante para identificar mejor esta componente de la CIOSL.

La experiencia latinoamericana varía de acuerdo a los países, pero todas las iniciativas unitarias de la CLAT se han estrellado con la intransigencia e intolerancia demostradas por la ORIT, cuya contribución a la lucha en contra de las dictaduras no ha sido siempre muy clara. En Asia, en los países donde actúa la BATU, su experiencia ha sido también la de tentativas de monopolio de de denigración. La BATU ha sido calificada a veces de sindical cristiana, otras veces de comunista, o a veces de las dos cosas juntas, lo que presenta en determinados países un riesgo de persecuciones o incluso encarcelamiento para sus militantes. En Africa, la CIOSL ha manipulado constantemente a la OUSA en beneficio propio, al mismo tiempo que refuerza su regional.

Con todas estas características, ¿podría la CIOSL ser o llegar a ser el instrumento que necesitan los trabajadores para salir de la crisis y defender sus derechos? Nos gustaría que así lo fuera, porque pondría al servicio de esta causa una fuerza considerable. Pero para que ello sea posible, tiene que renunciar a sus pretensiones de monopolizar el sindicalismo libre y democrático. Tiene que reconocer, con comportamientos reales, la existencia de otras fuerzas sindicales: a la CMT y a otras organizaciones independientes. Y que les tienda la mano para cooperar en forma sincera y leal. Son los trabajadores los que más ganarán con esto, porque lo necesitan con urgencia.

La resolución del último Congreso de la CIOSL en Melbourne, que "tiende la mano" a la CMT, a la OUSA y a otras organizaciones sindicales, puede ser considerada como una luz de esperanza. Pero falta ver si será implementada con comportamientos concretos.

5. ¿COMO VIVE LA CMT LA CRISIS DEL MOVIMIENTO SINDICAL?

Para terminar esta primera parte, vamos a intentar examinar, a través de los textos de sus Congresos, cómo vive la CMT la crisis del movimiento sindical y cómo se esfuerza en garantizar y valorizar su propia experiencia de la crisis.

En el Congreso de Manila, en 1981, nos consagramos a tratar de disipar el malestar que existía desde la transformación de la CISC en CMT, y también el que se creó después del Congreso de Evian, en 1973 y que fue bastante conflictivo.

En el Congreso de Manila, el informe de orientación debía poner fin a una crisis de identidad que había surgido en el seno de la CMT.

Dijimos en esa ocasión:

La CISC no se transformó en CMT para cortar con su pasado y renegar de sus principios. Lo hizo para abrirse al mundo y enriquecer su contenido sindical europeo gracias a nuevos aportes de valores y experiencias de otros continentes. La CMT debe aceptar de ahora en adelante un pluralismo de inspiraciones para realizar su acción mundial de liberación de los trabajadores, para postular la solidaridad, para promover un sindicalismo independiente.

La principal razón que motivó la transformación de la CISC en CMT, no fue ni europea ni confesional. Fue su voluntad de acción sindical y su vocación pluralista y mundial. Y es esta voluntad y esta vocación las que guiaron sus desarrollos ulteriores y que deberán guiar nuestra actual reflexión.

Una reflexión basada en un documento fundamental para la CMT: la Declaración de Principios de Luxemburgo. Una reflexión confrontada a las realidades que viven los trabajadores en el mundo. Una reflexión centrada en las tareas y objetivos sindicales de la CMT...

Querer desestimar el valor del Congreso de Evian, sería un profundo error. Sería negar una estrategia mundial centrada en la liberación de los trabajadores y una concepción anticapitalista y anti-totalitaria del desarrollo. Sería pues negar una de las opciones fundamentales de la CMT.

Un cierto número de factores explican el malestar creado por Evian, factores importantes sin duda, pero no esenciales, a saber:

- el ambiente creado por el discurso de inauguración de Edmond Maire y el comportamiento de la delegación de la CFDT, que no olvidemos se abstuvo en la votación del documento de orientación;

- una falta de distinción clara entre elementos esenciales y accesorios del documento, lo que relegó al olvido el acuerdo sobre lo esencial poniendo de manifiesto el desacuerdo sobre lo accesorio;

- el espíritu y la expresión del documento inspirados más bien por la cultura latina que por las demás culturas presentes en el seno de la CMT;

- la utilización de ciertos conceptos y expresiones tales como socialismo o lucha de clases (que examinaremos más adelante) que evocan un contenido y referencias que podrían ser contrarias a la Declaración de Principios de la CMT...

Es difícil negar el hecho de que el concepto de socialismo forma parte del movimiento obrero y de su marcha tenaz y ardua hacia la liberación de los trabajadores, hacia la justicia y el progreso social. Para muchos, este concepto expresa una aspiración a una real democracia.

Para otros es equívoco, prestando a confusiones o a menudo sujeto a manipulaciones, sino incluso contra los trabajadores. La CMT, como tal no debe ligarse a términos que no reciben la aprobación unánime de sus filas. Ella debe continuar la orientación de fondo trazada en su Declaración de Principios y pre-

cisada en sus Congresos. Ella debe salvaguardar el contenido, que emerge especialmente del artículo 15 de su Declaración de Principios...

Esto que llamamos lucha de clases, es en realidad una constatación de un conflicto de intereses entre diferentes grupos sociales, cuya existencia nadie puede negar. La tocamos, la palpamos todos los días en todas las sociedades, incluso en aquellas sociedades llamadas comunistas o socialistas donde aún suponiendo que han desaparecido las clases que podríamos llamar tradicionales, ha nacido una nueva clase: la clase dirigente..."

La CMT constata que en la mayoría de los países del mundo, los trabajadores se hallan sometidos a una constante y brutal agresión por parte de los patrones y/o de los gobiernos, los que rechazan toda concertación y sólo ofrecen una alternativa: o se someten o se les reprime..."

De todo lo antes dicho, podríamos sacar 3 conclusiones a título provisorio:

- la CMT renuncia a la utilización del término lucha de clases, puesto que se le identifica con la teoría y la práctica marxistas, para las que la confrontación, el antagonismo y la lucha revisten un carácter de principio y de proyecto de acción socio-política;

- la CMT desea utilizar el camino de la negociación para construir una nueva sociedad de justicia y de igualdad;

- la CMT constata que en la mayoría de los países del mundo los trabajadores sufren una constante y brutal agresión de parte de los patrones y/o del gobierno, los que se niegan a negociar y sólo ofrecen una alternativa: sumisión o represión.

La CMT participa y desea participar cada día más, en el combate colectivo de los trabajadores por su liberación, por la justicia y el progreso social, y ella debe asumir todas las consecuencias prácticas que resultan de este compromiso. Ella

debe favorecer la organización de un poder de los trabajadores para enfrentar, de una forma pacífica si se puede, violenta si no hay otra solución, la opresión que sufren los trabajadores en el mundo. Y aquellos que pueden practicar y que practican la negociación deben estar preparados para integrar en sus estrategias nacionales, sectoriales o continentales, esta dimensión mundial. Es un problema que concierne directamente el fundamento de nuestro tema de Solidaridad y a la validez de nuestra confederación...

Más adelante intentamos definir algunas características de la CMT para permitirle salir de su crisis de identidad y entregarle la capacidad de reaccionar y entregar su aporte a la solución de la crisis del sindicalismo:

Numerosos compañeros de distintos continentes subrayaron la necesidad de "ajustar" nuestra orientación a las realidades que viven los trabajadores.

Decir esto, ¿es propugnar un pragmatismo sistemático?

No lo creemos, pero la CMT no es una Iglesia ni tampoco una escuela de pensamiento. Ella es una organización de acción. Si escogió una inspiración, es porque estima que ella corresponde a los intereses y a las aspiraciones de los trabajadores. Y la orientación que surge de esta inspiración debe permitirle a la CMT realizar las acciones concretas en forma más dinámica y con eficiencia. En este mismo contexto debemos ubicar toda la política de afiliaciones, de relaciones y de representaciones de la CMT.

La Declaración de Principios de la CMT, y en especial su Preámbulo y los artículos 2 y 3, muestran claramente que lo central de la inspiración que orienta a la CMT es el hombre, el trabajador en tanto que persona. Por lo tanto, no se trata del trabajador solamente en su calidad de productor, real o potencial, o en tanto que hombre económico, sino que en su calidad de persona humana, con todas sus dimensiones y ante todo en su

dignidad y en su responsabilidad como persona humana. En todas sus dimensiones quiere decir: persona y miembro de diversas comunidades: familiar, profesional, cultural, social, económica, nacional, religiosa.

Esta concepción global del trabajador es algo propio de la CMT. Es una concepción exigente que caracteriza y diferencia la acción de la CMT. Poco importa el "ismo" que utilicemos para definirla: personalismo, humanismo, espiritualismo. Lo que importa realmente son los deberes y las responsabilidades que ella implica para nuestra acción sindical.

Esta concepción del hombre implica directamente un proyecto de sociedad. Pero no se trata de un proyecto preconcebido, global y rígido de una sociedad, que debe ser aplicado tal cual. La CMT no posee y no debe poseer este tipo de proyecto de sociedad, ya que por su carácter global y estricto, sería irrealista o totalitario o cuando menos autoritario.

Nuestro proyecto se inspira en la fe que poseemos en el progreso de la vida en sociedad, y en la voluntad para instaurar un mundo más justo. La CMT considera que el actual sistema social es injusto y dañino. Y proyecta para el futuro, el advenimiento de un orden social acompañado de la desaparición de las actuales contradicciones.

A lo largo de su historia, la CMT ha procurado que el hombre sea más humano, que todos los hombres ocupen el lugar que merecen en la sociedad y que la economía sea gestionada en forma democrática. Este es nuestro clamor, el de la CMT, y es un clamor que reacciona contra las injusticias y contra la miseria.

La CMT no propone un modelo preparado de sociedad. Ella propone criterios para construir una sociedad que corresponda a su concepción del hombre y a su concepción de solidaridad entre los hombres. Una sociedad que respete y permita: la dignidad y la responsabilidad de la persona y de las colectividades, una igualdad fundamental, la justicia y lazos solidarios entre

personas y colectividades.

Según la Declaración de Principios, la CMT es una organización espiritual pero no confesional. Ella postula una inspiración pluralista. Las únicas organizaciones que en el seno de la CMT hacen referencia explícita, ya sea en sus estatutos y/o en su denominación, a una inspiración religiosa, son las organizaciones sindicales cristianas. Estas organizaciones tienden a veces a confundir inspiración cristiana e inspiración religiosa, con lo que resulta finalmente que la CMT, transcurridos ya 13 años desde su Congreso de Luxemburgo (1981), continúa siendo considerada como la Internacional Cristiana.

En el transcurso de nuestros debates se subrayó la adhesión de los africanos a las culturas negro-berberiscas y sus orígenes animistas, y el hecho de que solo un 5 a 7% de la población africana pertenece a las religiones cristianas. Se señaló además que el hecho religioso va más allá que los valores cristianos y que junto con esto no debemos olvidar los demás valores.

La CMT nació y se desarrolló bajo la tradición judeo-cristiana y sus tensiones ideológicas se plantearon realmente en términos de cristianos o laicos. Aún no ha tomado seriamente en consideración la influencia de otras inspiraciones en la vida social y en la acción sindical.

El congreso de Baden, en 1985, pudo constatar que la crisis de identidad de la CMT había sido superada en gran medida. También subrayó algunas características de la CMT que pueden permitirle valorizar su propia experiencia de la crisis del sindicalismo.

Dijimos en esa ocasión:

No nos parece que identificar a la CMT sea tema para un informe de orientación. Desde hace años que estamos identifi-

cándola todos juntos, a través de los Congresos y especialmente a través de su acción en el mundo. Sólo lo haremos aquí para explicar mejor su originalidad, el lugar que ocupa en el movimiento sindical internacional y su rol específico...

Para poder identificar bien la personalidad de la CMT, basta leer su Declaración de Principios. Todos la conocen. De ella se desprenden algunas ideas básicas que es bueno recordar:

-La CMT defiende al trabajador no solamente en su calidad de productor, sino también como persona humana, con todas sus dimensiones individuales y sociales, espirituales y materiales.

-Se desprende de ella un proyecto de sociedad, un proyecto de estructuras sociales que nos mueve a rechazar todo enfoque puramente pragmático y toda concepción estrecha del movimiento sindical: éste último debe ser un movimiento global de trabajadores, un movimiento distinto e independiente de todo partido político, pero que persigue objetivos políticos, en el sentido amplio del término.

-La CMT desea practicar ella misma y construir en todos lados una democracia, no solo formal, sino que real; ella postula un proyecto autogestionario.

-La CMT quiere un sindicalismo independiente de fuerzas externas y, a nivel internacional, un sindicalismo realmente no-alineado, identificándose únicamente a los intereses de los trabajadores y de las poblaciones.

-La CMT defiende los derechos de los trabajadores y la libertad sindical en todas partes, sin hacer distinción alguna entre ideologías, opciones políticas, regímenes económicos ni entre niveles de desarrollo.

-La CMT quiere estimular y apoyar en el Tercer Mundo, un sindicalismo original, adaptado a las necesidades de los trabajadores de esas regiones, que lucha por el desarrollo, ajeno a presiones políticas de los gobiernos y a modelos impuestos desde el exterior.

-La CMT desea actuar allí donde otras organizaciones sindicales son poco activas, junto a las categorías de trabajadores que "rinden" menos en términos de poder, es decir, con los trabajadores rurales, con las mujeres, los migrantes, los desocupados y los sub-empleados.

-Frente a los intentos de división de parte de las ideologías, de los poderes económicos y de las fuerzas económicas, la CMT propone una solidaridad total entre todos los trabajadores.

La CMT no puede ni quiere ser la más pequeña de las tres Internacionales sindicales, compitiendo por el poder con las otras dos. Tampoco pretende ser la mejor en todo, ella desea lanzar un desafío, o mejor dicho, una interpelación, para que todos juntos enfrentemos los grandes problemas actuales: miseria en el Tercer Mundo y deuda en los países en desarrollo, crisis en los países industrializados, violación de los derechos individuales y colectivos, nuevas relaciones Norte-Sur, condiciones para que se levante el impasse en que se encuentran las relaciones Este-Oeste, y tantos otros. Una interpelación para que se actúe sin doble intención y sin intentos de recuperación. Una interpelación para poner al movimiento sindical al servicio integral de los trabajadores.

En el Congreso de Caracas, en noviembre de 1989, volveremos a hablar de la CMT, pero en términos de su capacidad para contribuir a encontrar respuestas sindicales al desorden internacional, que es un aspecto importante de la crisis actual.

TERCERA PARTE

REACCIONES DEL MOVIMIENTO SINDICAL

1. PROBLEMÁTICA GLOBAL DE LA CMT

Al dirigirme a los participantes del Seminario organizado por la CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica) con motivo de su Centenario, lo hice retomando los principales elementos del programa de acción de la CMT. Los enunciamos situándolos en la perspectiva de los desafíos que le plantea al movimiento sindical la crisis económica mundial por un lado y, por el otro, la crisis interna que lo afecta.

Globalmente la CMT trata de promover otro tipo de crecimiento económico en el cuadro de una economía de paz. Las relaciones internacionales deben inscribirse en este contexto, el que comporta tres prioridades.

En primer lugar, desarrollar la cooperación internacional y el diálogo Norte-Sur, Sur-Sur y Este-Oeste para crear una nueva demanda no-militar centrada en la satisfacción de las necesidades esenciales y en el mejoramiento de la calidad de la vida.

El **Objetivo global** es el de seguir reflexionando sobre:

- el fracaso de los actuales modelos de desarrollo;
- la injusticia y los desequilibrios en el orden económico internacional;
- la división del mundo y la formación de bloques;
- la falta de justicia social internacional.

En este sentido, la CMT profundizará su **análisis** sobre:

- los acuerdos de cooperación entre Europa y el Tercer Mundo;

-los agrupamientos de cooperación y de integración económica de los países en desarrollo;

-la industrialización de los países en desarrollo y sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo, y en forma particular sobre el problema de las zonas francas y de la situación de las mujeres y jóvenes, al igual que sobre la influencia del desarrollo de las nuevas tecnologías sobre la división internacional del trabajo;

-los mecanismos del comercio internacional y el problema del proteccionismo;

-el problema de los términos del intercambio y de los precios de las materias primas;

-el desarrollo de la economía informal o no estructurada y la protección de los trabajadores y trabajadoras de ese sector.

Enseguida, y esta es la prioridad de las prioridades del Programa de Acción de la CMT debemos preocuparnos del problema de la deuda externa de los países del Tercer Mundo y encontrarle la solución política que ella requiere.

La deuda es un problema particularmente grave en la mayoría de los países de América Latina, pero también lo es en muchos países del África y en algunos del Asia. Pero fuera del interés evidente que presenta ella para los países directamente involucrados, se trata de un problema global de relaciones de dependencia y de dominación en las relaciones Norte-Sur que nos concierne y afecta a todos. Es un problema del orden económico y social internacional. Es un problema de correlación de fuerzas, por lo tanto un problema político.

El objetivo global es por lo tanto, el de aumentar la conciencia en el sentido de que el problema de la deuda es un problema prioritario y de carácter esencialmente político que debe ser solucionado en forma política. La CMT desea que se acepte el hecho de que:

-la deuda externa es hoy día la expresión más clara y más dramática de las relaciones de dependencia y dominación del

Tercer Mundo por los grandes centros de poder económico mundial;

-que el sector bancario internacional ha utilizado la exportación de capitales como una inversión lucrativa en el Tercer Mundo y que los países industrializados se encuentran ahora en posición de rentistas con respecto al resto del mundo;

-que en numerosos países, la deuda externa fue contraída por gobiernos dictatoriales y ha servido a la especulación y corrupción;

-que las políticas proteccionistas, el deterioro de los precios de las materias primas y la disminución de la ayuda pública al desarrollo han dejado a los países del Tercer Mundo imposibilitados para hacer frente a las exigencias de la deuda externa;

-que las políticas de reajuste y los programas de estabilización, inspirados e impuestos por el Fondo Monetario Internacional, no toman en cuenta los derechos y libertades de los trabajadores.

La CMT preconizó la organización de una Conferencia sobre la deuda al más alto nivel político, dentro del marco de las Naciones Unidas y con la participación de las organizaciones de los trabajadores.

La aceptación de una Conferencia de este tipo, significaría que la comunidad internacional reconoce que la responsabilidad del problema de la deuda es compartida entre los gobiernos de los países acreedores y de los países deudores, y también con los bancos internacionales privados. La organización de esta Conferencia parecía realista al comienzo de la crisis del endeudamiento (1982-1984). Ciertos grupos de países deudores intentaron llegar a un planteamiento colectivo del problema, basado en la solidaridad y concertación entre los países con dificultades de reembolso. Recientemente, el tratamiento caso por caso de los problemas de la deuda vuelve nuevamente a primar, y los países deudores negocian en orden disperso la reestructuración de sus deudas.

La CMT está convencida de que sólo una Conferencia Internacional al más alto nivel político puede garantizar un tratamiento equilibrado del problema de la deuda, en razón de las numerosas relaciones que tiene con otros temas del diálogo Norte-Sur: proteccionismo, precio de las materias primas, transferencia de tecnología. Para promover el enfoque político, la CMT desea tener una discusión/diálogo con el FMI y el Banco Mundial y si es posible también con la participación de la OIT y de otras tendencias del movimiento sindical internacional.

En resumen, la acción de la CMT tenderá a demostrar:

- que existe una incompatibilidad total entre el pago de la deuda y el desarrollo;
- que bajo estas condiciones, el pago de la deuda debe ser considerado como imposible;
- que se trata de un problema de naturaleza política que exige una solución política.

Europa debe asumir sus responsabilidades en la búsqueda de esta solución, adoptando entre otros, una posición común al respecto, frente a los Estados Unidos. Esta es una condición indispensable para establecer con el Tercer Mundo relaciones que no sean una farsa.

Finalmente, la tercera prioridad del Programa de Acción de la CMT, en el campo del orden económico internacional, es la reglamentación y control de las actividades de las sociedades transnacionales. La acción sindical coordinada al nivel mismo de esas sociedades debe ir combinada con una acción a nivel de los organismos internacionales y regionales tales como las Naciones Unidas, la OIT, la OCDE, la Comunidad Europea, y otras.

En su Segunda Parte, el Programa de Acción de la CMT se refiere a los derechos fundamentales y libertades individuales y colectivas. Esta parte del Programa plantea el problema del vínculo que debemos defender entre cooperación económica y

comercial por un lado, y el respeto de los derechos fundamentales y libertades por el otro. Esto concierne a todos los regímenes que atentan contra esos derechos y libertades, pero en este respecto la CMT considera como la prioridad de las prioridades la lucha contra el apartheid y el aislamiento total, por parte de la comunidad internacional, del régimen racista de Africa del Sur.

Como todos los otros procesos de discriminación y de injusticia sistematizados, el racismo se apoya sobre concepciones incompatibles con el espíritu y la letra de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. La CMT afirma con mucha claridad y firmeza, en su Declaración de Principios, su adhesión al reconocimiento de la igualdad de los derechos fundamentales y de la dignidad para toda persona humana cualquiera sea su origen.

En consecuencia, la institucionalización del racismo y de la discriminación racial, instaurada por el régimen de Apartheid en Africa del Sur, interpela a la comunidad internacional toda entera. La CMT por su parte tiene la intención de contribuir a los cambios necesarios que lleven a la completa abolición del apartheid.

El objetivo global de la CMT en este campo es:

- conseguir la total desaparición del régimen de apartheid y de todas las formas de discriminación que éste último genera;
- promover el respeto mutuo entre los pueblos de Africa del Sur y el desarrollo de esta región del Africa;
- exigir el pleno respeto y goce de los derechos humanos fundamentales para todos los habitantes de Africa del Sur y el ejercicio efectivo de sus derechos individuales y colectivos.

Para este efecto la CMT deberá:

- entregar un apoyo constante y coherente al movimiento sindical negro en Africa del Sur;
- apoyar las iniciativas de acciones que sus organizaciones nacionales, regionales y profesionales realicen para denunciar

el apartheid y sus consecuencias para los trabajadores y las poblaciones negras de Africa del Sur;

- pronunciarse y hacerlo con amplia difusión, cada vez que un hecho de gran importancia relativo al Africa del Sur así lo requiera;

- defender sus posiciones contra el apartheid en el seno de la OIT y de otras organizaciones internacionales gubernamentales;

- unirse a otras iniciativas del movimiento sindical al igual que a otros movimientos democráticos en acciones contra el apartheid.

Una actitud firme de parte de Europa frente al régimen de apartheid es una condición importante para el desarrollo de las relaciones entre Europa y el Tercer Mundo. Esto me parece mucho más importante que la construcción de un puente por aquí o de una ruta por allá. Y hasta la fecha, ha habido en este dominio mucha pasividad, muchos comprometimientos y complicidades, mal disfrazadas bajo falsos argumentos. El papel del movimiento sindical europeo aparece aquí con toda su fuerza. La resolución del último Comité Confederal de la CMT nos entrega en este aspecto, posiciones sólidas para las acciones que hay que realizar.

Una última prioridad del Programa de Acción de la CMT, que me parece importante para el tema que nos preocupa aquí es: el impulso de nuevas solidaridades obreras y sindicales a través del mundo, para reemplazar las relaciones actuales de dominio y de explotación por relaciones de cooperación.

Convendría recordar aquí que dijimos a propósito de la unidad de los trabajadores en el IX Congreso de la CLAT que se celebró en Mar del Plata (Argentina, Noviembre de 1987).

El movimiento sindical debe interpelar con fuerza a las grandes potencias sobre su voluntad real de contribuir a un nuevo desarrollo. El debe plantear la misma pregunta a Europa, Japón y a los demás países industrializados. Pero no nos

hagamos muchas ilusiones con respecto a la voluntad que pueda tener el norte de modificar fundamentalmente el carácter de sus relaciones con el Sur. A menos de que todo el movimiento sindical, incluyendo a las poderosas organizaciones de los países industrializados, se decida a dejar de lado todas sus divergencias, para preparar un programa común, una estrategia común, una presión concertada. Es una interpelación dramática y es un desafío histórico. pero es también una interpelación grave lanzada al movimiento sindical del Sur para que ponga fin a sus divisiones y a su clientelismo con respecto al Norte capitalista o socialista, clientelismo mal camuflado bajo consignas de no-alineamiento, y para que se una en un verdadero no-alineamiento, activo, militante y exigente.

La responsabilidad del movimiento de los trabajadores resulta directamente del rol que debe desempeñar y que acabo de definir, tal como lo concibe la CMT.

Pero tenemos que rechazar aquí una concepción falsa de la responsabilidad que se le quiere imponer al movimiento sindical, sobre todo en este período de crisis. Para algunos gobiernos, para los patrones y centros de poder económico, para las Instituciones internacionales tales como el Fondo Monetario Internacional, un movimiento sindical responsable es un movimiento sindical moderado, un movimiento sindical razonable, es decir, un movimiento sindical que acepta su lógica, sus decisiones, su poder. Nosotros rechazamos categóricamente esa concepción de la responsabilidad.

Para ciertos gobiernos autoritarios, ser responsables significa integrarse al poder establecido, dándole carta blanca a cambio de algunas ventajas, más ilusorias que reales, y que son otorgadas y no negociadas. Rechazamos también y con la misma fuerza esa concepción de la responsabilidad.

Para nosotros, la responsabilidad del movimiento sindical, del movimiento de los trabajadores es su responsabilidad frente a los trabajadores, la que le da derecho a asumir su responsa-

bilidad en la orientación de la sociedad civil, es decir, que legitima el poder de los trabajadores.

La responsabilidad que debemos asumir es la de construir ese poder, y éste mismo pasa por la solidaridad y por la unidad de acción de los trabajadores, de todos los trabajadores.

Solidaridad y unidad. Ellas son necesarias y posibles mediante dos condiciones. La primera es la de obtener verdaderos progresos en el campo del no-alineamiento del movimiento sindical. Un no-alineamiento que no sea dimisión ni neutralidad, sino compromiso consciente y dinámico. Estamos aun muy lejos de obtenerlo, pero es justamente por eso que debemos trabajar más para lograrlo. La segunda condición es el respeto del pluralismo sindical. Esto puede parecer paradójal pero no puede haber unidad seria y durable si no existe un reconocimiento recíproco y un respeto mutuo de la identidad propia de todos los interlocutores.

La CMT, y con ella la CLAT, no puede tener enemigos en el movimiento de los trabajadores. Nuestros enemigos son las dictaduras, la explotación, la dominación, la represión, la pobreza. La CMT y la CLAT quieren trabajar, codo a codo, con todos aquéllos que reconocen los mismos enemigos y que están dispuestos a aceptar, sin reservas, la mano que les tendemos.

2. ALGUNAS EXPERIENCIAS DE RESPUESTAS SINDICALES

Después de haber expuesto una problemática global, tal como la concibe la CMT, nos parece que sería útil examinar algunas de las experiencias significativas de respuesta sindical en diferentes regiones del mundo, y que ilustran en forma concreta los esfuerzos realizados por las organizaciones sindicales para construir y poner en práctica nuevas estrategias. A partir de estos antecedentes podremos observar las perspectivas que

se perfilan para el futuro del sindicalismo.

La reacción del movimiento sindical frente a los cambios que ha sufrido el medio político, económico y social reviste a menudo formas y actitudes diferentes de acuerdo a las regiones del mundo.

Ella depende de numerosos factores y entre otros: de la capacidad de integración de la acción al nivel nacional, con las aspiraciones de la base, de la capacidad de cobertura de los sindicatos, es decir, de establecer la comunicación y síntesis entre la necesidad de centralización de la toma de decisión y del control de las situaciones con la de la integración horizontal, de la cooperación entre sindicatos de base y entre grupos en el seno de los sindicatos.

La crisis interna que afecta al conjunto del movimiento sindical cuestiona las estructuras formales de los sindicatos.

La respuesta reside en:

- a) las experiencias para crear nuevas formas de representación de los trabajadores;
- b) los temas capaces de suscitar una amplia movilización de las organizaciones sindicales y de sus miembros;
- c) la capacidad de suscitar nuevos tipos de solidaridad al interior del movimiento sindical.

Retomando la repartición geopolítica utilizada para estudiar las manifestaciones de la crisis del movimiento sindical en las diferentes regiones del mundo intentaremos entregar algunos ejemplos de nuevos tipos de estrategias utilizadas por las organizaciones para responder a los problemas actuales.

Es necesario examinar los diferentes tipos de soluciones que las organizaciones sindicales han encontrado:

- para mantener sus efectivos y su tasa de sindicación (desarrollo organizativo);
- para elaborar políticas sindicales capaces de movilizar grandes proporciones de trabajadores y campesinos (contenidos

de sus demandas);

-para ofrecer opciones estratégicas atractivas para el futuro (dimensión social, ética, cultural y política).

3. ¿QUE PERSPECTIVAS TIENEN LOS PAISES INDUSTRIALIZADOS CON LA ECONOMICA DE MERCADO?

En los Estados Unidos

En los Estados Unidos, el movimiento sindical reconoce abiertamente que se encuentra en crisis y propone una serie de medidas para remediarla.

Según un sondeaje de opiniones, una gran parte de los trabajadores reconocen testar en favor de la sindicación. Si sólo la mitad de los partidarios de la sindicación se afiliaran efectivamente, el número de sindicatos en los Estados Unidos alcanzaría nuevamente su nivel máximo, es decir de aproximadamente un tercio de la población activa.

Pero esos trabajadores no se encuentran concentrados en empleos, o lugares de trabajo, o industrias o grupos demográficamente determinados.

Los Negros americanos constituyen un sólo grupo, en el que existe una fuerte mayoría (66%) que reconoce una preferencia por una representación sindical.

Para que la situación pueda cambiar se necesitaría que los trabajadores negros no sindicados encuentren menos satisfactorio su trabajo y que su percepción de la eficacia sindical aumente sustancialmente de tal forma que una mayoría de los trabajadores de la población activa se pronuncie por una representación sindical.

Pero es muy poco probable que en los próximos años puedan intervenir cambios tan espectaculares como esos.

En realidad los estudios demuestran que la tendencia es justamente hacia el fenómeno contrario, es decir, la satisfacción en el trabajo de los trabajadores no sindicados ha aumentado y su percepción de la eficacia sindical ha disminuido durante el período 1977-1983. (Estudio realizado por FARBER H.S. en un documento colectivo sobre los desafíos y opciones que debe enfrentar el movimiento sindical americano, publicado por el MIT en 1987).

Frente a esta situación, el movimiento sindical americano ha lanzado un debate interno sobre las estrategias que habría que utilizar para invertir estas tendencias.

Pero hay que ser realistas y plantear como hipótesis de partida el hecho de que una renovación del sindicalismo americano no puede darse en forma aislada. Toda renovación debe formar parte de una transformación más amplia que conduzca a un nuevo modelo de relaciones profesionales.

El movimiento sindical se propone:

- continuar las campañas de afiliación iniciadas, contando para ello con más medios financieros, medios modernos de comunicación y con una mayor participación de los militantes;

- favorecer la concentración de pequeñas organizaciones sindicales para evitar las competiciones inútiles;

- utilizar los medios de comunicación para informar mejor al público sobre lo que pasa en el mundo del trabajo;

- realizar experiencias en los lugares de trabajo a través de sistemas flexibles de representación sindical;

- aceptar nuevas categorías de miembros, particularmente simpatizantes sindicales en las empresas que no tienen una representación sindical;

- establecer servicios para los trabajadores que no están protegidos por un convenio colectivo de trabajo.

Una nueva estrategia de representación y de organización exigirá también que se mejore la

calidad de los empleos accesibles a las mujeres, a las minorías étnicas, a los inmigrantes y a los demás trabajadores que en el pasado han aceptado empleos menos calificados en el sector manufacturero.

La promoción de programas de educación y de capacitación y la participación de los sindicatos en su aplicación son también indispensables para poder mejorar las calificaciones en la empresa.

Al mismo tiempo, la transferencia de los empleos en el sector de los servicios seguirá poniendo a prueba la capacidad que tienen los sindicatos de representar a los profesionales y técnicos altamente calificados.

Para sindicar a los profesionales con salarios elevados en los sectores de servicios y de la producción de bienes, tendrán que ofrecer más que una negociación colectiva, y satisfacer las necesidades de información y de capacitación con miras a las carreras disponibles en el mercado del empleo.

La creciente diversidad en las características de la mano de obra vuelve aún más difícil que en el pasado, la posibilidad de que una ideología común pueda atraer a un gran número de trabajadores.

Un cambio vendrá quizás, a través de reagrupamientos centrados en lo cultural y en las aspiraciones comunitarias de grupos restringidos. En este sentido habría que examinar el papel que pueden desempeñar en el futuro, las comunidades hispano-americanas, americano-asiáticas y las comunidades negras, como fermentos para una renovación social y sindical, y que siguen extendiéndose considerablemente en función de los flujos migratorios que seguirán amplificándose.

El movimiento sindical americano seguirá confrontado al desafío que consiste en entregar a sus adherentes servicios cada vez más importantes en número y en calidad.

En el Japón

En el Japón, los sindicatos intentan elaborar nuevas estrategias para atraer a los trabajadores.

Una de esas estrategias consiste en implementar programas de subsidios que respondan a las necesidades de los trabajadores y de sus familias, como por ejemplo, toda una gama de servicios relativos a préstamos, cartas de crédito, consejos de tipo financiero, viajes, distracciones. Esta iniciativa podría también extenderse a los trabajadores a tiempo parcial.

Otra orientación consiste en acercarse a los trabajadores de los sectores de servicios y de las pequeñas empresas. Queda mucho por hacer aún en esos sectores, sobre todo a nivel de las empresas familiares.

Los sindicatos intentan asimismo, poner en práctica una estrategia de reclutamiento de miembros afiliados que tome en consideración la descentralización de las empresas repartidas entre sociedades matrices y sucursales operacionales. La movilidad de los trabajadores entre ambas sedes impide al movimiento sindical la posibilidad de mantener una cuota estable de adherentes en el seno de una misma firma. Al crear una multitud de sindicatos de empresa, tanto en la sociedad matriz como en las sociedades "satélites" y reforzando la red de coordinación entre ellos, los sindicatos creen poder superar esa dificultad.

Los sindicatos japoneses representan también un grupo de presión muy importante si desean influir sobre la política y la legislación.

Su gran número y el total de cotizaciones que reúnen y que representan un capital financiero importante, podrían constituir igualmente una fuerza de presión política.

El problema reside en saber si las organizaciones sindicales desean o no, comprometerse en el dominio político.

Nadie puede obligarlos a tomar una decisión en este sentido.

Si el sindicalismo japonés desea mantenerse orientado hacia el pragmatismo y la productividad, seguirá intentando mantenerse en el registro que utiliza actualmente.

El punto de interrogación son los efectos a largo plazo que puede tener el cuestionamiento que cunde en las filas de la juventud, de los intelectuales, de las mujeres.

También es difícil evaluar los efectos a largo plazo que puede tener la apertura de las relaciones internacionales con los países occidentales, tales como los Estados Unidos y Europa.

En Europa occidental

Para poder examinar las perspectivas de evolución que tiene el sindicalismo en Europa debemos tomar en cuenta, como lo decíamos anteriormente, la diversidad de situaciones en que se encuentran las organizaciones en los diferentes países.

-¿Habría que plantearse la pregunta de saber si las dificultades que enfrentan actualmente las organizaciones provienen o no, esencialmente de la recesión económica de estos últimos años y que por lo tanto desaparecerán si la situación económica se vuelve más próspera?

-¿O si los fenómenos en curso constituyen el comienzo de un largo proceso de transición con efectos irreversibles?

-¿O si el sindicalismo se encuentra confrontado más a un dilema moral que a un problema coyuntural?

La campaña en favor de la reducción de la jornada de trabajo es una tentativa para resolver ese dilema, pero sus posibilidades de contribuir a la solución del problema del desempleo son limitadas. Estas medidas no impedirán que el sindicato siga sufriendo las presiones de los medios y de las condiciones de trabajo en constante movimiento.

Paralelamente a los dispositivos de protección de los trabajadores, es preciso implementar medidas de promoción del empleo y de restricciones a la fragmentación generalizada del

mercado del empleo.

Las presiones en favor de una negociación descentralizada y reducida al nivel de la empresa han aumentado, de tal manera que los sindicatos deben hacer frente a las posiciones más individualistas de la parte de sus adherentes.

Los sindicatos han reaccionado a esta situación introduciendo por ejemplo, modificaciones en sus estructuras de organización destinadas a aumentar la capacidad de los miembros de los consejos de empresa y de taller a participar en el proceso de negociación.

En ciertos países, los sindicatos son poderosos y como tienen una base muy amplia han podido defender sus estructuras de negociación a nivel nacional y a nivel de la rama de actividad instaurando algunas innovaciones en cuanto a su modo de funcionamiento.

En otros países, los sindicatos eran ya débiles antes de la recesión actual. La negociación estaba poco institucionalizada y había industrias y sectores enteros no concernidos por ella. Allí, la fuerza sindical ha perdido terreno.

¿Qué tipo de perspectivas se perfilan para el sindicalismo en Europa occidental?

En Francia, Italia, Holanda y en el Reino Unido, la sindicación está en regresión desde los años 70.

En Francia y en Holanda, los sindicatos son tan débiles hoy día como en los Estados Unidos y en Japón.

En Italia y en el Reino Unido, el problema de los sindicatos no es quizás tanto el hecho de haberse debilitado, sino más bien el hecho de encontrarse más aislados. Las organizaciones en estos dos países están también más fragmentadas.

En la República Federal Alemana, en Suiza y en Bélgica por el contrario, la situación es relativamente estable.

Sin embargo es en Escandinavia y en Austria donde el sindicalismo parece ser el más resistente a los trastornos analizados anteriormente.

Aún cuando no logran penetrar con mayor profundidad en el mundo de los empleados, los sindicatos austriacos y noruegos seguirán siendo en el futuro una fuerza impresionante e influyente sobre el conjunto de la economía.

La estructura profesional e industrial del empleo seguirá probablemente sufriendo modificaciones a largo plazo, que irán en el sentido de la disminución del empleo industrial y del trabajo manual en cifras absolutas, limitando así la capacidad de reclutamiento de los sindicatos y restringiendo los dominios donde reside su poder.

La mayor influencia que tienen las fuerzas del mercado del empleo, la multiplicación de contratos con duración determinada, la creciente utilización del recurso de la subcontratación, y en muchos países, la reducción de las unidades de empleo, seguirán influyendo en forma restrictiva en las posibilidades de expansión del sindicalismo en Europa.

La solución sólo se encuentra en una concepción y una práctica más solidarias que vayan más allá de las reivindicaciones individuales de seguridad, para promover una mejor repartición de los ingresos y del bienestar.

Es por esta razón que decíamos más arriba, que el sindicalismo europeo se encuentra confrontado a un dilema moral y no solamente a un problema coyuntural.

-¿Los sindicatos de los países industrializados van al encuentro de un período de estancación y debilitamiento?

-¿Se trata de un cambio estructural profundo que viene a interrumpir la larga marcha de los trabajadores que comenzó después de la Segunda guerra mundial y que ahora inicia un

largo descenso hacia la decadencia?

-¿Debe el movimiento sindical temer de transformarse en el representante de una minoría industrial que se reduce?

-Las respuestas que han dado las organizaciones sindicales hasta ahora se sitúan en el nivel de los mecanismos y del contenido de las negociaciones colectivas. Los temas de movilización general, incluso nacionales, siguen siendo poco vinculados a lo político y a una perspectiva global y mundial. Las ideas son poco trascendentes y no permiten un verdadero despliegue de las fuerzas sindicales. no se puede comparar el vuelo de una gallina en el corral al vuelo del condor por encima de la cordillera de los Andes.

También existen algunos intentos de crear nuevas estructuras, pero hasta la fecha sólo se han prestado a discusiones y no a aplicaciones.

-¿Es este un nivel suficiente que permita entregar una respuesta de fondo a un problema fundamental?

-¿El pragmatismo orientado hacia objetivos materiales no constituye finalmente más bien una trampa para el movimiento sindical de los países industrializados en lugar de ser una puerta abierta hacia el futuro?

-¿Puede el movimiento sindical proponer una alternativa a una sociedad sin proyecto, atomizada con un "saber fragmentado", que sea otra cosa que una cultura de la empresa, nuevo modelo de pensamiento?

Lo que me sorprende, al escuchar ciertas ponencias o al leer algunos textos sobre el futuro y sobre el papel prospectivo del sindicalismo, es el predominio del enfoque cuantitativo sobre el enfoque cualitativo, junto con una falta de visión mundial, o más bien su limitación al aspecto de ayuda al sindicalismo del Tercer Mundo. El aporte fundamental de éste último, a pesar de todos sus problemas y dificultades, para la construcción del sindicalismo para el año 2000 no aparece en casi ninguno de los análisis y reflexiones que existen en este dominio.

Los sindicalistas europeos y americanos, salvo algunas excepciones, también parecen haber olvidado la dimensión cualitativa y mundial de nuestro futuro sindical. Cuando uno escucha los debates de la Comisión Sindical Consultiva de la OCDE o cuando se lee el estudio, muy interesante por lo demás, del Consejo Nórdico de Sindicatos y del DGB intitulado "El desafío lanzado a Europa", nos quedamos perplejos. ¿Creemos realmente que podremos crear otro tipo de sociedad y otro tipo de relaciones internacionales reemplazando las estadísticas del FMI, del Banco Mundial o de la OCDE por estadísticas sindicales? ¿No deberíamos intentar un análisis diferente u otro tipo de reflexión más centrados en los valores originales de nuestro movimiento, que hunden sus raíces en valores universales del ser humano?

En general los sindicatos saben que no pueden resolver sus dificultades actuales por medio del restablecimiento de un estado desaparecido. Ellos buscan nuevos medios para enfrentar los nuevos problemas.

Podemos citar además la participación del movimiento sindical americano en los programas de la calidad de la vida en el trabajo y las formas de participación y de contratación de los asalariados aplicadas por las direcciones de Ford y de General Motors a principios de la década del 80.

Hubo un aumento de interés, especialmente de parte de los sindicatos, por las formas de cogestión aplicadas en República Federal Alemana y con mecanismos diferentes en el Japón, para luchar a la vez contra las políticas de tipo neoliberal y frente a la segmentación del mercado del empleo.

La acción sobre la escena política es también otra manera que tienen los sindicatos de ejercer una influencia.

En Italia esta acción abarcó un gran número de problemas

sociales, como por ejemplo:

- la indexación de los salarios;
- los despidos;
- la igualdad de oportunidades para las mujeres

En Suecia, los sindicatos participaron en una campaña en favor de una política de la enseñanza.

La campaña "Australia reconstruida", lanzada por el movimiento sindical australiano es otro ejemplo de un intento de concretizar el debate sobre las políticas económicas.

En Japón, la necesidad de una coordinación de la acción a nivel político en torno a ciertos grandes problemas nuevos tales como el seguro social, los jubilados y los impuestos, que no habían podido ser tratados en forma satisfactoria ni a nivel de la empresa ni de la industria, fue una de las principales razones de la unificación de las grandes centrales sindicales. Como en tantos otros países, los sindicatos japoneses veían disminuir su campo de acción con los tipos más tradicionales de reivindicaciones salariales. Los sindicatos esperaban además, servir de ejemplo a los partidos de izquierda desunidos y lograr que se agruparan con miras a una acción más eficaz con respecto a estos problemas.

En el Canadá, campañas políticas comunes con otros grupos sociales y la acción del gobierno han abierto poco a poco nuevas vías para la influencia de los sindicatos canadienses. En la industria, se constituyeron comisiones mixtas sindicatos-empresarios para oponerse a las restricciones impuestas por los Estados Unidos a la importación del acero canadiense. Estas comisiones cumplieron después funciones de información recíproca y de cooperación.

En las sociedades se desarrolló una forma consulta para dar lugar a una serie de proposiciones de comisiones gubernamentales relativas a problemas tales como

- la igualdad de remuneración;
- los jubilados;

-la higiene y la seguridad.

Numerosos informes recomendaron la creación de comités paritarios y en muchos de ellos, el recurso obligatorio al arbitraje, lo que dio lugar al nacimiento de un tipo de comité de empresa con poderes limitados.

4. ¿CUALES SON LAS PERSPECTIVAS PARA LOS PAISES DE EUROPA DEL ESTE?

En la segunda parte intentamos un enfoque retrospectivo y actual del sindicalismo de los países del Este y vimos cómo viven su propia crisis.

Ahora plantearemos algunos problemas y formularemos algunas observaciones con respecto a las perspectivas de ese sindicalismo.

A. Ya vimos que la "perestroika" interpela realmente al sindicalismo soviético, aún si éste último está lejos de ser la vanguardia de las reformas. Hemos visto también que el sindicalismo de otros países del Este ha recibido o recibirá la influencia de la "perestroika". Visto el impacto que tiene la Unión Soviética sobre todos los países del bloque, el destino de la "perestroika" es sin duda determinante para las perspectivas del sindicalismo de los países del Este, y sin duda también para el sindicalismo de los países "socialistas" de otros continentes.

He aquí algunas observaciones que formulé al respecto a mi retorno de la Unión Soviética, en junio de 1988.

1. No cabe duda que lo que sucede actualmente en la Unión soviética es importante no solamente para los soviéticos sino que también para todo el mundo. Los cambios en curso son algo más que "cosméticos". Esto se escucha a menudo en Moscú y yo creo que es exacto. Para tratar de comprenderlos habría que examinar los hechos que constituyen y que constituirán en el futuro la "perestroika", y luego intentar

comprender bien las razones que iniciaron esta evolución.

Es evidente que no todos perciben la "perestroika" de la misma manera en Unión Soviética. Algunos ven en ella una posibilidad real de democratización y creen a medias: es el caso de disidentes, de ciertos clubes políticos independientes que existen en Moscú...

... El objetivo de las diferentes proposiciones de la "perestroika", según las tesis presentadas en la Conferencia del partido, es la creación de un Estado de derecho, la distinción entre las instancias del Estado y las del partido, la creación de un cierto pluralismo en el seno de la sociedad soviética.

Es en torno a este último punto que la evolución será probablemente más difícil, y que Gorbachov debe ser quizás más prudente, suponiendo que desea efectivamente un pluralismo de ese tipo, dado el peligro que esto representa para todo el sistema.

2. Lo importante para nosotros es de mantenernos alertas para no caer en *lecturas erróneas* de las evoluciones que están en curso en Unión Soviética

Lectura errónea podría ser por ejemplo considerar que nada importante podrá cambiar en ese sistema, o por el contrario que la democracia ya está en ruta en el país. *Lectura errónea* es también el hecho de considerar como un acontecimiento político importante la sonrisa de Gorbachov y la elegancia de su esposa. Pero lo es también en afirmar que no hay ningún cambio porque los Tártaros de Crimea todavía no han sido autorizados a retornar a sus hogares.

3. Sin querer dármeles de profeta ni de leer el futuro, podríamos imaginar tres formas de evolución posibles en Unión Soviética:

-el fracaso de la "perestroika" y de la política de Gorbachov, lo que significaría la salida de éste último y la recuperación del poder por parte de los "conservadores": sin embargo, es evidente que un fracaso de este tipo podría ser catastrófico para

la economía soviética;

-un cierto éxito de las reformas en el marco del sistema actual: reformas limitadas que no modifican el fundamento mismo del sistema pero que lo modernizan y lo hacen funcionar mejor;

-un desbordamiento del sistema debido a las reformas introducidas y provocando, contra la voluntad de sus protagonistas, un estallido, lo que significaría una pérdida de control de parte de éstos últimos, del proceso iniciado. Este tipo de escenario podría llamarse la "caja de Pandora"...

Es demasiado temprano aún para poder escoger el tipo de situación más probable. Recientemente, en el transcurso de una conversación, un dirigente sindical soviético importante confesó sus temores con respecto a un posible retorno a un nuevo período estaliniano si fracasa la "perestroika". En todo caso debemos tener en cuenta estas diferentes hipótesis, seguir analizándolas y no perder de vista las evoluciones en curso.

B. La característica determinante del sindicalismo oficial en los países del Este es su papel de correa de transmisión del partido en el poder.

No cabe duda que no son sólo los estados marxista-leninistas los que practican este tipo de sindicalismo. Este sistema es practicado en general por las dictaduras de toda especie. Pero en todo caso nos hemos acostumbrado a considerarlo, como inherente a la concepción marxista-leninista del Estado y del poder.

Y sin embargo, son los propios defensores de ese sistema los que lo están poniendo en duda. El país donde se está planteando el problema en forma muy abierta, es en Hungría.

Ya en 1987 un importante dirigente del sindicalismo húngaro e internacional decía, al que se lo preguntaba, que la concepción de sindicato "correa de transmisión" es una "desviación estaliniana" y que no es inherente ni a la teoría ni a la práctica marxista-leninista. Pero en mi opinión, estos propósitos son

parcialmente exactos. En efecto, yo no creo que Marx haya hablado alguna vez de correa de transmisión. Por el contrario, me parece que el concepto viene de Lenin y no de Stalin. Pero poco importa. Lo que cuenta es la acción de denegación de paternidad que se ha iniciado.

Y justamente ahora en 1988, y para ser exactos, el 8 de julio, el Consejo Central de los Sindicatos Húngaros, que entretanto renovó su dirección, dice todo esto en un documento oficial llamado "Ideas para la renovación de la actividad de los sindicatos húngaros". Dicho documento dice, por ejemplo:

"Los sindicatos húngaros reconocen el papel de dirigente político del partido y apoyan su realización práctica. La relación con el partido y con el socialismo es la expresión de su compromiso político adquirido voluntariamente y alimentado por su propia convicción. Por consiguiente, el movimiento sindical concibe sus relaciones con el partido dentro del contexto de relaciones entre interlocutores y considera como una declaración política de particular importancia el hecho de que haber estipulado esta concepción haya sido estipulada en la posición adoptada en la conferencia nacional del partido."

Aun quedan ambigüedades, todavía no hay un reconocimiento del pluralismo, pero la pauta está dada: el sindicato es un interlocutor del partido, su compromiso con éste último y con el socialismo en sí es autónomo.

Con respecto a las perspectivas del sindicalismo en los países del Este, podemos plantearnos dos interrogantes: una de carácter práctico y la otra más fundamental.

La primera de carácter práctico es la de saber si este abandono de la noción de correa de transmisión se traducirá por una práctica diferente y si otros países "socialistas" se pronunciarán en favor de la tesis húngara. Es demasiado temprano aún para evaluar los efectos prácticos de este cambio de concepción. En cuanto a los países que podrían resultar concernidos

escogeremos tres de entre ellos como "países-blancos": Hungría, Polonia y la Unión Soviética. En cuanto a los demás, salvo acontecimientos imprevistos, habrá que esperar un poco antes de que las cosas cambien.

En el caso de Polonia, la mesa redonda gobierno-oposición, que debe reunirse ahora en octubre, será un índice importante. En cuanto a la Unión Soviética, en todo caso sería interesante preguntarle al Consejo Central de Sindicatos cómo ven el problema dentro del marco de la "perestroika".

La segunda interrogante es más fundamental. ¿Podemos imaginar, dentro del contexto de un sistema marxista-leninista, con partido y sindicato únicos, la existencia de una organización sindical que no funcione como correa de transmisión del partido y que sea realmente independiente? O bien, ¿no constituye un peligro para el conjunto del sistema el hecho de romper esta correa de transmisión? En otras palabras, esta ruptura ¿no plantea ella casi automáticamente el problema del pluralismo sindical, e incluso del pluralismo político?

C. ¿Vamos hacia un reconocimiento del pluralismo sindical en los países de Europa del Este, o al menos en los tres países-blancos anteriormente señalados? Es probable que todavía no sea así, pero por lo menos se está hablando del problema desde hace algún tiempo. El término ya no es tabú. Lo era hasta hace poco tiempo atrás no solamente en el mundo comunista sino que también en el mundo socialista, e incluso en el socialdemócrata. Cuando defendíamos el pluralismo sindical se nos tachaba de destructores de la unidad, de traidores de la clase obrera. A tal punto que nos pareció necesario explicarnos en 1977, en el Congreso de De Haan, donde dijimos en el informe de orientación:

Siempre nos ha acusado, el sindicalismo comunista y el social demócrata, de habernos empeñado en romper la unidad de los trabajadores, de no querer la unidad sindical. Es falso, pero se trata ciertamente de un tema ampliamente impugnado

en el seno de la CMT, en cuanto a su significación y en cuanto a su alcance. A este respecto, el Congreso debe definir una línea tan clara como sea posible, que sea adoptada y seguida por el conjunto de la CMT, en sus proposiciones de acción para la renovación del sindicalismo mundial.

He aquí algunos elementos que vuestro ponente desea someter al Congreso con vistas a una tal definición:

-El movimiento sindical nació por una parte como reacción espontánea de los trabajadores con las desigualdades y las injusticias; por otra parte como consecuencia de una toma de conciencia política de la clase obrera. Su opción unitaria era la resultante de una visión idealista y práctica: la fuerza de la clase obrera residirá en su unidad. Como consecuencia de que esta búsqueda evidente de la unidad recibió una formulación marxista, algunos tomaron el partido de rechazarla, en teoría, queriendo así justificar su derecho a existir. Así es como aparece, sobre todo en el sindicalismo cristiano la teoría del pluralismo sindical.

-si la CMT quiere ser creíble en su proposición de renovación del movimiento sindical mundial, su XIX Congreso debe rechazar la teoría del pluralismo sindical sistemático y hacer suya una opción unitaria, siempre que la unidad, en cada caso concreto, sea buscada, orientada y realizada por los trabajadores...

-Rechazar la teoría del pluralismo sindical no quiere decir rechazar la pluralidad existente de hecho en la mayor parte de los países, y que constituye a veces la sola garantía, en una situación conflictual, para defender todavía los verdaderos intereses de los trabajadores. Se trata de vivir estas situaciones de pluralidad en una voluntad y en una tensión unitarias...

En 1982 y 1983 la CIOSL todavía se negaba a utilizar la palabra pluralismo sindical en sus posiciones adoptadas con respecto a la situación polaca. Y luego, un día, Lech Walesa nos mandó decir que en vez de atacar a los "nuevos sindicatos"

le haríamos un mejor servicio a SOLIDARNOSC si reivindicáramos el pluralismo sindical en Polonia. LA CIOSL se vio por lo tanto obligada a aceptar para Polonia lo que no acepta en otros lados. La reivindicación del pluralismo sindical aparece en las posiciones comunes CMT-CIOSL sobre Polonia.

Y luego el término pluralismo, herejía en boca de Walesa, aparece en Unión Soviética en la boca de Gorbachov y reaparece en Hungría, en la nota antes mencionada del Consejo Central de Sindicatos Húngaros, en la que se habla del "papel de los sindicatos bajo las condiciones del pluralismo socialista". Al mismo tiempo nacen en Hungría los sindicatos independientes, tolerados por el SZOT y por el poder.

No sabemos muy bien en qué se diferencia un pluralismo "socialista" de un pluralismo sin más. Quizás en el hecho de que a la base, debe aceptar el Estado socialista, es decir, una economía colectivista. Sin embargo, la nota de los Sindicatos Húngaros dice que "la economía socialista eficaz significa al mismo tiempo una economía desarrollada de mercado". A lo mejor se trata del papel predominante del partido. Pero éste pasa de "guía" a "interlocutor".

Entonces, ¿de qué se trata todo esto? O bien se busca simplemente engañar a la opinión pública de esos países y del mundo, con respecto a las verdaderas intenciones que de hecho no han cambiado, o bien, se trata de una confusión, resultado de un real desconcierto y de una búsqueda auténtica. Me siento personalmente inclinado a creer en la segunda hipótesis.

En Polonia y en Hungría no tardaremos seguramente en saber si el pluralismo sindical podrá transformarse en una realidad. En Polonia, todo depende de la mesa redonda anunciada entre el poder y la oposición. En Hungría habrá que ver si los sindicatos independientes podrán desarrollarse realmente. En Unión Soviética estamos seguramente muy lejos aun del pluralismo sindical.

Pero el concepto de pluralismo se implanta en Europa del Este. Un cierto pluralismo cultural existe ya en Polonia, en Hungría, e incluso en Unión Soviética. Fuera del pluralismo sindical, se habla también de un cierto pluralismo social, a través de la creación de asociaciones independientes de todo tipo. Una voluntad de pluralismo político se hace sentir, es discutida en la prensa, se vuelve realidad en Polonia y en Hungría.

Una voluntad de pluralismo resquebraja las estructuras, concebidas para ser monolíticas. ¿Será ella el origen de transformaciones limitadas o de cambios fundamentales? Este es un problema que hay que seguir examinando y discutiendo a la luz de los acontecimientos.

D. A esta altura podríamos plantearnos la pregunta de saber cuál sería el impacto de un diálogo más intenso entre las organizaciones sindicales de los países del Este y las de la CES. ¿Cuáles serían los interlocutores para ello?

Del lado de los países del Este, las situaciones se diferencian mucho. En Polonia, el interlocutor es sin lugar a dudas, SOLIDARNOSC, en su versión actual o en otra versión después de la mesa redonda. En Hungría, existen probablemente varios interlocutores: el SZOT sigue siendo uno de ellos, sobre todo si persevera en sus reformas; los sindicatos independientes deben incorporarse también si continúan desarrollándose. En Unión Soviética, el único interlocutor posible es, por el momento, el Consejo Central de Sindicatos Soviéticos, si acepta un diálogo serio. Los sindicatos yugoslavos, si logran superar las dificultades actuales, siguen constituyendo un interlocutor interesante. En los demás países, no hay signo alguno de deshielo. Por lo tanto sería absurdo preconizar relaciones de todos. Por el contrario, se necesitan relaciones selectivas, buscando resultados concretos, favoreciendo las aperturas y evoluciones y condenando los conservatismos y las

intolerancias.

Del lado del Occidente no es la CES como tal la que se perfila como un interlocutor, ni tampoco como coordinador de los contactos. Está demasiado diversificada en función de las opciones políticas de sus miembros, demasiado pragmática, demasiado centrada en la Comunidad Europea. A lo más ella podría plantear el problema de las cláusulas sociales y sindicales en la intensificación de las relaciones económicas entre la CEE y el COMECON. Pero es poco probable que acepte hacerlo.

Por lo tanto hay que preconizar relaciones bilaterales. Selectivas, concretas y bien preparadas, ellas pueden favorecer las evoluciones sindicales en los países del Este. Y quizás ellas pueden también contribuir a la evolución de los sindicatos de Europa occidental permitiéndoles superar su propia crisis.

De todas maneras, queda aún por construir la Europa sindical. Ella no existe en los países del este y las diferencias entre sus organizaciones sindicales se acentúan de un país al otro. En el Occidente, es sólo un embrión, puesto que la CES solo constituye un cuadro, al que es difícil darle un contenido. Aun si es un poco utópico pensar hoy día en una estructura sindical única para toda Europa, lo que importa es que el movimiento sindical tome conciencia de lo que se ha vuelto un tema de debates políticos y que el Papa afirmó, en su discurso ante el Parlamento Europeo: toda la Europa entera es una unidad de cultura, de herencia espiritual y de aspiraciones de los pueblos. La repartición de Yalta es coyuntural y artificial.

La CES no es el sindicalismo europeo, es una parte del sindicalismo europeo. La otra Europa no debe ser descuidada, a ningún nivel. Ella también tiene derecho a un sindicalismo auténtico que es cada vez más necesario para los trabajadores. A través de un diálogo más intenso entre las dos partes de Europa, habrá que intensificar también en ambos, el sentimiento y la práctica de la solidaridad. A lo mejor esto

pertenece al dominio de la utopía. Pero es sólo el mundo occidental el que ya no cree en la utopía. Los pueblos de los países del Este siguen creyendo en ella al igual que los del Tercer Mundo, especialmente en América Latina. Al principio, todas las grandes realizaciones, ¿no fueron también una utopía?

E. Las últimas reflexiones de este capítulo sobre las perspectivas para el sindicalismo de Europa del Este, se las pediremos prestadas a uno de los teóricos de SOLIDARNOSC. Bohdan Cywinski. Ellas pertenecen a su libro "La Experiencia Polaca" cuya versión española fue publicada por la CLAT.

He aquí una de esas reflexiones. Se refiere a la mentira política:

"No cabe duda que es imposible concebir los triunfos políticos del "comunismo" sin un sistema de presión muy bien desarrollado, sin ejército, sin la crueldad de los servicios de seguridad y sin el Archipiélago del Goulag. Sin embargo, la base del método comunista, tanto en la toma de poder como en su mantenimiento, es la perfecta utilización de la mentira, y esto se hace igual que en cualquier otro sistema totalitario. La mentira política se encuentra en todos lados, no solamente en los sistemas ideológicos más variados sino que también en la diplomacia y en la propaganda utilizada en nombre de las más diversas consignas.

El logro sobresaliente de los comunistas es el arte de usar simultáneamente toda una serie de declaraciones falsas que van desde las mentiras verosímiles y sutiles hasta las negaciones más absurdas de situaciones evidentes para todo el mundo. Cuando se trata de entregar una versión de los hechos, ésta es determinada de acuerdo al tipo de persona a quien va dirigida la declaración falsa y a la posibilidad que tiene ésta de verificar el contenido de dicha declaración. Mientras más importantes son las posibilidades de averiguación, más sutil y precisa es la mentira; en los casos en que esta posibilidad disminuye, la mentira adquiere inmediatamente una magnitud considerable y

se hace cada vez más burda. En la situación de monopolio comunista de la comunicación y de la información de la opinión pública, la mentira es total y no le importa nada. Cuando este monopolio se desmorona, la mentira se suaviza y se dispersa en distintas versiones que mezclan elementos verdaderos y falsos en diferentes proporciones."

Si la mentira política es un elemento del mantenimiento del totalitarismo, ¿puede concebirse su desaparición, o en todo caso su fuerte atenuación por el hecho de la aparición de la "glasnot"? Y en caso afirmativo, ¿podrán resistir los fundamentos del sistema a esta confrontación con las verdades?

5. ¿CUALES SON LAS PERSPECTIVAS PARA LOS CONTINENTES DEL TERCER MUNDO?

Los trazaremos brevemente. El debate en torno al tema de América Latina se realizará a partir de los informes elaborados por la CLAT.

En el Tercer Mundo, las actividades y movilizaciones llevadas a cabo por las organizaciones no fueron concebidas exclusivamente dentro del marco de una estrategia defensiva; por el contrario, ellas intentaron y buscaron fundamentalmente consolidar un sindicalismo combativo, con independencia de clase y solidario, apto para una gestión de progreso y cambio social.

A través de sus instancias orgánicas y de la activa participación de sus bases el movimiento sindical y profesional, agrupado en torno a la CMT, se movilizó de manera pacífica evitando todo tipo de provocación y condenando cualquier forma de violencia ilegítima, venga ella de donde venga.

Este carácter movilizador no violento, significó para las organizaciones sindicales el respeto soberano a las estructuras y normas democráticas, así como de la dignidad de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

Nada más opuesto a la tradición de lucha de los trabajadores y trabajadoras que el ejercicio de la violencia irracional que engendra inexorablemente diferentes formas de terrorismo. La responsabilidad manifiesta de dirigentes sindicales en cada país, región o continente, donde se llevaron a cabo el conjunto de las acciones, se observa en los resultados obtenidos luego de cada experiencia y de cada evento.

El carácter mismo de estas acciones en defensa de los trabajadores o en las propuestas sobre nuevas formas de organización laboral y social, económica y política dentro de cada sociedad, de cada continente o del mundo entero, han estado siempre relacionadas con las particularidades de cada país o región, considerando siempre las especificidades socio-culturales, políticas y económicas, como también el contexto internacional en juego.

La BATU afirma un sindicalismo autónomo e independiente

Es dentro de esta perspectiva que los compañeros asiáticos afiliados a la BATU, organizaron una Conferencia sobre la problemática del "Desarrollo, la libertad sindical y el tripartismo".

Hasta este momento, es la primera vez que una organización sindical toma una iniciativa de ese tipo. Son los trabajadores quienes tomaron la iniciativa, invitando a los gobiernos y organizaciones patronales a Bangkok (Tailandia) del 28 de enero al 1º de febrero de 1985, para intercambiar sus ideas con respecto al tema "Desarrollo y relaciones de trabajo en el seno de la ANASE" (Asociación de las Naciones del Sudeste Asiático).

Para nosotros, este evento adquiere una significación importante, en la medida en que dicha Conferencia se lleva a cabo en un continente donde todo tiende a volver dependientes de una u otra forma a las organizaciones sindicales. La BATU trabaja en favor del desarrollo de una actividad basada en la autonomía y en la independencia. De esta forma ella se erige como un interlocutor responsable y con plenos derechos frente a los gobiernos y a las patronales.

Los representantes gubernamentales, patronales y sindicales reunidos en dicha Conferencia, intercambiaron opiniones en torno a cuatro puntos relacionados con el tema central:

a) Rol del tripartismo en las relaciones industriales en el desarrollo.

b) La ANASE y el nuevo orden económico mundial.

c) Las iniciativas de desarrollo de la ANASE: programas, estrategias y resultados.

d) Las relaciones industriales en el seno de la ANASE.

Finalizada la Conferencia, entre todos los participantes se llegó a un cierto número de conclusiones y proposiciones entre las cuales se destacan:

a) que para establecer y desarrollar los objetivos de toda colectividad ya sea nacional, regional o internacional, se debe fundamentalmente tomar en cuenta la igualdad, la justicia y la libertad;

b) que en cada país, considerado individualmente, el pueblo no tiene ni voz ni poder, y está bajo el dominio de regímenes represivos, luchando para obtener el derecho fundamental a la asociación y poder obtener una participación justa en las ganancias de las empresas;

c) que el sistema de intercambio y de repartición de recursos a nivel mundial están en manos de un reducido grupo de países ricos;

d) que es necesario y urgente trabajar por un nuevo orden económico internacional que esté basado en los principios y

valores de:

-igualdad soberana de todas las naciones en el proceso de decisión de las instituciones financieras internacionales;

-que el conocimiento es un bien universal lo cual significa que los progresos tecnológicos y transferencias de los mismos, deben de ser compartidos gratuitamente;

-promover la justicia social en las relaciones internacionales;

-aplicar reglas y directivas internacionales sobre las empresas multinacionales.

e) derribar las estructuras autoritarias y establecer/restablecer los procesos democráticos;

f) suprimir todas las restricciones impuestas y promover la libertad sindical y la libre negociación colectiva, tanto en el sector privado y público como en los sectores agrícolas en base a los convenios y recomendaciones de la OIT;

g) extender el sistema tripartito hasta las decisiones a nivel nacional;

h) ir más allá del sindicalismo de la satisfacción de las necesidades inmediatas para llegar a un movimiento sindical socialmente comprometido;

i) actividades sindicales firmes pero responsables y autónomas, tendientes a fortalecer la solidaridad de los trabajadores y a suprimir toda forma de dependencia de los sindicatos.

en consecuencia, y sobre la base de todos los elementos precedentes, en la Conferencia se destacó la necesidad de emprender dos tareas fundamentales:

-por una parte dismantelar todas las estructuras socio-políticas y económicas que perpetúan la injusticia y que permiten que un sector domine a los otros;

-por otra parte, reconstruir estructuras que protejan y fomenten la justicia, la libertad y la dignidad humana, siendo los trabajadores la base para la reconstrucción de nuevas sociedades nacionales, regionales o internacionales.

La FOPADESC dinamiza un sindicalismo auténticamente africano e independiente

Desde hace algún tiempo la FOPADESC enfrenta efectivamente el "desafío" que significa el relance efectivo de su política de reestructuración, de fortalecimiento y de expansión a través de una visión objetiva de los procesos sociales, políticos, económicos y culturales que se están llevando a cabo en Africa.

Dentro de este contexto, algunas realizaciones con objetivos modestos pero realistas han dado resultados significativos:

- seminarios de formación destinados a las organizaciones tanto de habla inglesa como francesa;
- la creación de un Centro panafricano de formación de la FOPADESC que constituye un extraordinario instrumento para los trabajadores al servicio de todas las organizaciones;
- visitas y misiones de contacto por medio de las cuales la acción interprofesional ha reforzado la acción profesional con el objetivo de abarcar un mayor número de sindicatos;
- el fortalecimiento y reestructuración del nivel interprofesional.

Dentro de estas perspectivas, se están desplegando esfuerzos para reagrupar las organizaciones en el seno de la FOPADESC y de la CMT.

Un rápido y objetivo balance nos permite constatar que las expectativas para estos últimos tiempos ya han sido superadas ampliamente y podemos concluir afirmando que la FOPADESC se encuentra actualmente en una etapa de dinamización gracias a la voluntad de sus dirigentes y responsables que están conscientes del imperioso deber de suscitar la adhesión general, condición indispensable para una nueva legitimidad en la acción y mundialización del movimiento sindical independiente impulsado y defendido por la CMT.

La CLAT se encuentra en una movilización solidaria permanente para superar la crisis latinoamericana

La grave situación económica, social y política que afecta de manera constante América Latina, ha sido siempre la preocupación fundamental de la CLAT.

El último Congreso de la CLAT en Mar del Plata, en noviembre de 1987, analizó temas relativos a los problemas y situaciones vividas por la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.

También se ha proseguido con el análisis en profundidad de la situación política, social y económica de la región, junto con el papel protagónico que el movimiento de los trabajadores deberá desempeñar en la solución de los graves problemas que pesan sobre los pueblos latinoamericanos, particularmente sobre el mundo de los trabajadores.

La situación grave que afecta a la globalidad del territorio latinoamericano en lo que respecta al campo económico-social fue analizada con especial atención. Se tomó nota de que la situación ha alcanzado niveles jamás antes igualados en la historia de la región. Creciente desocupación, alza permanente del costo de la vida, congelación de los salarios, aumento de la marginalidad social, la creciente acumulación de las riquezas en manos de unos pocos, son algunos de los ingredientes que conforman el preocupante cuadro económico-social que vive América Latina.

Sea en el plano internacional o continental, regional o nacional, local o profesional, la lucha por una sociedad mejor, más justa, más democrática, más participativa y solidaria, ha sido la constante del movimiento obrero en estos años.

En Europa occidental y en los países industrializados

-Contra las medidas gubernamentales y patronales que intentan quitarle espacio a las organizaciones sindicales, para continuar implantando un modelo económico neoliberal y una democracia social conservadora;

-contra las nuevas formas de exclusión y pobreza.

En Europa del Este

-Para mejorar las condiciones de vida y contra toda forma de exclusión y control sindical;

-por una participación autónoma en los organismos de decisión popular y sindical;

-en Polonia más precisamente donde el movimiento obrero teniendo como vanguardia autónoma e independiente al movimiento SOLIDARNOSC, enfrenta al gobierno autoritario de Jaruzelski.

En el Tercer Mundo

-Contra el racismo, contra las nuevas formas de neocolonialismo y penetración de las multinacionales;

-contra los regímenes dictatoriales y erigiéndose a la vez en la columna vertebral de un movimiento de renovación nacional y popular, que pacíficamente ha estado imponiendo el repliegue de regímenes autoritarios para consolidar procesos democráticos.

En todos los rincones del planeta, el movimiento sindical se transformó en la piedra angular de las movilizaciones populares; por una vida mejor, por la defensa de los derechos humanos y sindicales, por la paz y contra la carrera armamentista.

Manteniendo las particularidades de cada país y de cada

región defendiendo sus acervos culturales más preciosos, los trabajadores y trabajadoras de todos los continentes han defendido y defienden sus conquistas obtenidas tras largos años de luchas, amenazados hoy día por la crisis y por las patronales cada vez más ávidas de ganancia y de poder.

El movimiento sindical ya no se contenta con el ejercicio de una movilización esencialmente defensiva, ha tomado conciencia de su papel histórico como actor y dinamizador de los procesos sociales y políticos. Ya no discute y acepta pasivamente las propuestas patronales y gubernamentales.

Las organizaciones sindicales de la CMT han planteado en varias oportunidades las proposiciones fundamentales que deben servir de marco de referencia para una verdadera y auténtica acción sindical global.

Frente a los procesos de crecimiento económico que se observan en algunas áreas del mundo, los cuales están basados en la introducción de nuevas tecnologías y que significan desplazamientos de mano de obra y desocupación, las organizaciones sindicales proponen:

-racionalizar la producción sobre la base de una disminución del tiempo de trabajo, adaptando y capacitando a los trabajadores y trabajadoras, para que dominen y controlen todo el proceso productivo, teniendo como resultado la realización de un trabajo bien hecho, el mantenimiento y el aumento del empleo, es decir: "Educar para trabajar con calidad, trabajando menos para trabajar todos".

Frente a las regiones donde se observan procesos de subdesarrollo y dependencia, lugares caracterizados fundamentalmente por la existencia de esclavitud de miseria, subalimentación, desocupación, bajos salarios, etc., las proposiciones sindicales son:

-por una parte, establecer nuevas estrategias de desarrollo y nuevas estructuras económicas que determinen de manera justa y participativa las relaciones de producción y las relaciones

sociales en general;

-por otra parte, dinamizar un proceso de desarrollo rural integrado (agricultura, pesca, etc.) al servicio de la comunidad. Promover industrias sustitutivas de importaciones con una utilización intensiva de mano de obra. Establecer acuerdos regionales para la defensa de las materias primas y los recursos naturales. Crear mecanismo de control para las empresas multinacionales (reinversión de una parte de los beneficios en el país o en la región y respeto de las normas de seguridad del trabajo y de la ecología en la región).

Frente a la carrera armamentista y a la amenaza permanente de una guerra nuclear, el movimiento sindical propone:

-en la medida en que la paz y el desarme en el mundo son el objetivo central del movimiento sindical, es tarea urgente desarrollar una intensa campaña acerca de la paz y el desarme a nivel mundial, que tenga como objetivo final establecer, por una parte, un marco de confianza mutua y sincera, para consolidar un verdadero diálogo, sin exclusiones de ningún tipo y entre todas las partes involucradas, para dismantelar recíprocamente y al mismo tiempo todos los arsenales nucleares existentes;

-por otra parte, reconvertir las infraestructuras productoras de armas de todo tipo, hacia una economía de paz, desarrollo y pleno empleo.

Frente a las desigualdades socio-económicas existentes entre los países del Norte y los países del Sur, los trabajadores apoyan e impulsan la puesta en funcionamiento de un nuevo orden económico internacional, el cual, junto a la política de paz y desarme, posibilitarán el ejercicio de una nueva política económica internacional basada en el desarrollo pacífico y armónico tanto de los países desarrollados como de los en vías de desarrollo.

Las organizaciones sindicales proponen asimismo la reanudación de las negociaciones Norte-Sur en las diferentes institu-

ciones donde tienen que desarrollarse, pero sobre bases distintas y fundadas en el reconocimiento de un desarrollo para todos y de un desarrollo solidario de los pueblos y de las naciones.

Las organizaciones sindicales reafirman la importancia de crear mecanismos que permitan una verdadera cooperación Sur-Sur y el intercambio de experiencias y de tecnologías apropiadas.

El movimiento sindical del Tercer Mundo enfrenta algunos problemas fundamentales que se le plantean para el futuro.

-¿Hay que seguir utilizando la huelga como un medio necesario de acción, o bien se ha vuelto caduca debido a las evoluciones en curso?

-¿Qué significa la huelga hoy día para los países de Europa del Este y los del Tercer Mundo?

-¿Qué tipo de relaciones entre sindicalismo y política puede contribuir a hacer progresar los procesos democráticos que están en curso, si se descarta la hipótesis de un partido sindical?

-¿Debemos volver nuevamente a la doctrina de la incompatibilidad entre mandatos políticos y sindicales?

-¿Cómo evaluar los numerosos casos de cúmulo de funciones sindicales y políticas que existen en todos los continentes y en el Tercer Mundo con mayor gravedad?

-¿Las aspiraciones de unidad de los trabajadores, subrayadas con mayor frecuencia en el Tercer Mundo, son ellas fuente de reforzamiento o de debilitamiento para el movimiento sindical? ¿Debemos hablar de unidad global o simplemente precisar las condiciones realistas de la unidad de acción?

-¿La experiencia de la OUSA, en la medida en que milita en favor de un reagrupamiento sindical a nivel de los continentes, es una prueba también de la necesidad de mantener la afiliación a una organización sindical internacional?

-¿La metamorfosis tan necesaria del sindicalismo, vendrá de la presión que ejercen las organizaciones del Tercer Mundo en favor de sus reivindicaciones fundamentales:

* de justicia económica para todos al compartir el saber y el haber;

* de retornar a la noción del carácter sagrado de la creación, transformando el respeto y la protección del entorno en un deber moral;

* de reafirmar el carácter sagrado de la vida humana como fundamento metafísico de la universalidad de los derechos humanos fundamentales;

* de solidaridad e interdependencia como ética para las nuevas relaciones económicas y políticas a nivel internacional;

* del funcionamiento democrático interno de las organizaciones sindicales como prueba y testimonio de la posibilidad de expansión de la democracia para todos, desde ahora.

En definitiva, en todas las regiones del mundo sin excepción alguna, el movimiento sindical se encuentra frente a un dilema de la misma naturaleza.

¿Cómo llegar a todas las categorías de trabajadores?

¿Cómo luchar contra los fenómenos de exclusión de ciertas categorías de trabajadores de la parte sindical, ya sea porque son privilegiados, altamente calificados y remunerados, o porque son desfavorecidos, marginalizados?

La pregunta de cómo, sobre qué base, con qué ideología o programa organizar a los trabajadores no organizados en las generaciones que siguen, no se plantea bajo el mismo ángulo de vista ni por las mismas razones, pero sigue universalmente planteada.

¿En el futuro, recuperará el sindicalismo su fuerza reconstituyendo su base con criterios más amplios dando más fuerza a los mandatos sindicales por la vía electoral, como punta de lanza del avance democrático?

¿O bien el sindicalismo optará por adquirir más fuerza

utilizando para ello su carácter institucional de interlocutor social indispensable haciendo oídos sordos al problema de su representatividad?

Europa parece estar bloqueada en su expansión sindical. Ella deberá escoger una forma de supervivencia que implica un renacimiento de la solidaridad y una repartición equitativa de la riqueza nacional.

El sindicalismo en los Estados Unidos ¿será capaz de crear un crisol para las minorías étnicas presentes beneficiándose así con los aportes culturales, e innovar las diferentes formas de agrupamientos y asociaciones?

Esto equivale a preguntarse si el sindicalismo en los Estados Unidos podrá forjarse una ideología de solidaridad que históricamente nunca ha tenido.

El porvenir del sindicalismo reside sin lugar a dudas, en el Tercer Mundo, donde su campo de expansión es muy amplio, donde existe un dinamismo y una creatividad en los trabajadores y las poblaciones. Esto se expresa a través de su reivindicación fundamental del derecho a la democracia y a la libertad sindical, del derecho al desarrollo.

En esta dimensión de lucha y de acción sindical, los trabajadores y poblaciones de los países de Europa del Este podrían y deberían ser interlocutores privilegiados que reconocen su fraternidad con los trabajadores y pueblos del Tercer Mundo en la lucha por la democracia y el reconocimiento de sus valores fundamentales.

Para eso, tanto los unos como los otros deberían evitar aislarse en sus universos y en los aspectos específicos de su problemática y establecer una verdadera comunicación que permita entonces una unidad de acción.

Más que una posición de sobrevivencia, esto es para cada uno en forma individual y para todos en forma colectiva, una perspectiva de solidaridad y una posibilidad de un pleno desarrollo en el futuro.

¿Cómo puede contribuir la CMT a favorecer las evoluciones que se imponen para el desarrollo y la expansión del movimiento sindical mundial?

Para construir una nueva sociedad, se necesita un movimiento sindical renovado y adaptado a las necesidades de los próximos años 2000. La CMT no se cansa de repetirlo a través de sus Congresos, desde hace por lo menos una docena de años. En esta renovación del movimiento sindical, tres características me parecen esenciales.

En primer lugar, debemos preconizar y practicar cada vez más un sindicalismo basado en valores. Valores morales, espirituales, culturales, sociales. No saldremos de la crisis si practicamos un pragmatismo puro, una tecnocracia sindical, reivindicaciones a la carta. Necesitamos confianza, fe en el valor intrínseco del ser humano y una concepción de la sociedad que se desprende de ello. Decir esto no es afirmar solamente un principio, es plantear también una condición esencial para la eficacia de nuestra acción.

Debemos preconizar, en segundo lugar, un sindicalismo con dimensión política. Mientras más rechace el sindicalismo su dependencia con respecto a los partidos políticos, más necesidad tendrá de afirmar su propia vocación política, distinta de aquella de los partidos porque no aspira al gobierno, pero mucho más amplia que aquella de sindicalismo limitado a la negociación de convenios colectivos. Tanto el Tercer Mundo como los países industrializados necesitan un sindicalismo-movimiento social, exigente y presente no sólo en los lugares de trabajo, sino que también en los barrios, con una visión de sociedad y de la economía, con vocación cultural y educativa, y que actúe en ese sentido frente a las autoridades públicas y a los centros de decisión privados.

Finalmente, debemos profundizar la concepción y la práctica de un sindicalismo solidario. Pero que no sea un "slogan", sino

un compromiso concreto. Un sindicalismo como éste tiene tres dimensiones. En primer lugar, liberarse de su apego al sindicalismo como éste tiene tres dimensiones. En primer lugar, liberarse de su apego al sindicalismo de los países industrializados y construir un sindicalismo que responda a su vocación mundial y en especial que responda a las necesidades del Tercer Mundo, respetando sus tradiciones y valores culturales. Un sindicalismo comunitario, que abarque el mundo rural y artesanal, al igual que la acción cooperativa, que se integre en forma dinámica a la acción global de desarrollo. En segundo lugar, enfrentar cara a cara la sociedad dual. Buscar soluciones al sector informal y a la economía subterránea. Movilizar los desempleados para luchar por la sociedad de pleno empleo. Asumir plenamente las aspiraciones de las mujeres trabajadoras. Encontrar un lenguaje y una práctica que permitan a los jóvenes identificarse con nuestra acción. Y tercero, establecer una nueva relación de solidaridad entre sindicalismo de los países industrializados y sindicalismo del Tercer Mundo. Solidaridad que ya no sea una ayuda otorgada y controlada sino un compartir con total transparencia y confianza mutuas, los recursos y necesidades, con una apertura recíproca a las experiencias, valores y prácticas de los unos y de los otros.

Me parece necesario extenderme un poco con respecto a esta última noción y precisarla. El carácter un poco provocante de lo que diré a continuación contribuirá quizás a suscitar una reflexión un poco más profunda sobre nuestra determinación de tomar verdaderamente en serio la interpelación lanzada por la CMT para que renovemos las concepciones y prácticas de solidaridad en la vida internacional.

La CMT ha pretendido siempre, y sigue pretendiendo, que en materia de solidaridad internacional ella tiene una concepción propia y original que la distingue de las otras organizaciones sindicales, de la mayoría de fundaciones de ayuda al Tercer Mundo y sobre todo de los gobiernos y de las

instituciones internacionales.

Esta concepción es la de una verdadera solidaridad, de confianza mutua, carente de todo paternalismo, y opuesta a todo enfoque neocolonialista.

La concepción generalizada de ayuda al Tercer Mundo, la "de los otros" y que la CMT rechaza, puede ser caracterizada, simplificando y quizás exagerando un poco, de la manera siguiente.

Por diferentes razones, hay subdesarrollo y miseria en el Tercer Mundo. Nuestro sentido moral o nuestra conciencia y nuestro interés a largo plazo nos llevan a poner en marcha programas y acciones de ayuda que ahora se prefiere llamar "cooperación", término más moderno, más equitativo y que no hiere las susceptibilidades. Como se trata de dinero entregado generosamente por ciudadanos europeos (o americanos), hay que vigilar para que sea bien utilizado. De ahí la existencia de criterios, esquemas, formularios y decisiones unilaterales para aceptar, rechazar o modificar solicitudes y proyectos presentados. Y por encima de todo controlar, exigir informes, justificativos, explicaciones.

La CMT rechaza esta concepción.

¿No creen Uds. que ha llegado el momento de interrogarnos para saber si tenemos realmente una concepción distinta, y si es así, en qué consiste ella y si estamos realmente preparados para ponerla en práctica y promoverla entre los otros?

No parece posible que pueda existir "otra" concepción de cooperación sin que se tenga a básicamente una convicción fundamental: la de un orden internacional profundamente injusto, desequilibrado, viciado por la explotación y la dominación de los más débiles por los más fuertes.

Este orden se estableció progresivamente a partir del siglo 16 y desde hace 4 siglos por lo tanto, los Europeos explotan y despojan al Tercer Mundo de sus riquezas materiales y culturales. Resulta por lo tanto que hoy día, si tenemos un mundo

desarrollado y un mundo subdesarrollado, no es porque los unos trabajan mejor que los otros, sino porque los unos se enriquecieron a costa de los otros. Los trabajadores europeos y norteamericanos y sus organizaciones sindicales se encuentran entre aquéllos que se beneficiaron y siguen beneficiándose con este orden internacional injusto.

A la luz de estas constataciones la ayuda ya no es un gesto de solidaridad, facultativo y generoso. "La ayuda" es la restitución de los bienes mal e injustamente adquiridos, es la restitución de lo robado. El ladrón está restituyendo progresivamente —y a una muy pequeña escala— los bienes robados desde hace 4 siglos. Y eso que no hemos mencionado los otros daños que se hicieron y que son irreparables: destrucción del potencial humano con el genocidio y tráfico de esclavos, destrucción de las culturas...

Es evidente que si aceptamos esta concepción, ya no podemos seguir exigiendo criterios, informes, controles. Es inimaginable pensar que el que restituye un bien mal adquirido pretenda volver a controlar la utilización que hace aquél a quién se le restituyó ese bien y del cual había sido despojado.

En esta concepción, el Estado, la fundación, la organización sindical, decide solamente la suma que podrá consagrar cada año al reembolso de esta deuda acumulada con el Tercer Mundo. Como esta oferta es probablemente inferior a la demanda, el que paga estará en todo momento facultado para establecer criterios y escoger los proyectos. Pero una vez aceptado el proyecto, pasa a ser considerado como parte de un reembolso, de una deuda, de una restitución de un bien, lo que excluye todo derecho a controlar e incluso a pedir informaciones sobre la utilización que se hace de él. El que paga no tiene ningún derecho puesto que está utilizando el dinero que ganó al despojar al otro. Y el que recupera su bien tiene por supuesto derecho a utilizarlo como se le antoje.

Se me objetará, aun si se acepta el fondo de mi

razonamiento, que esta es una concepción muy formalista y que sería lamentable consagrar sumas considerables para que sean despilfarradas o utilizadas con otros fines que los previstos, a saber el bienestar de los pueblos. Esto es totalmente cierto. Esta concepción de cooperación-reembolso es estática, pasiva. Es una concepción justa pero no crea una dinámica solidaria de desarrollo y de cooperación. Si aceptara y defendiera esta concepción, la CMT tendría el mérito de haber rechazado la absurda concepción actual de ayuda arbitrariamente otorgada y controlada. Pero su Declaración de Principios va aún más lejos. Si queremos realmente tomar en serio su contenido y aplicarlo, debemos ir más allá, hacia la concepción de una solidaridad activa, de una cooperación totalmente solidaria.

El artículo 10 de la Declaración de Principios de la CMT estipula que "todos los hombres y todos los pueblos tienen derecho a participar equitativamente en la distribución de todos los recursos de la tierra y de todo lo que producen las actividades humanas."

Las Resoluciones de los Congresos de Evian en 1973, de De Haan en 1977, de Manila en 1981 y de Baden en 1985, han inscrito la solidaridad como base del proyecto sindical de la CMT. La Resolución del último Congreso dice, entre otros, en su par. 30: "La CMT propone una solidaridad total entre todos los trabajadores y trabajadoras..."

¿Qué significa ésto si queremos comprometernos realmente en este sentido? Esto significa que la CMT considera que debe actuar tomando en cuenta el volumen global de las necesidades y que debe esforzarse por satisfacerlas. Este enfoque nos hace a todos solidariamente responsables del conjunto de recursos internos y externos y del conjunto de necesidades, al igual que de la adecuación entre recursos y necesidades.

De acuerdo a esta concepción, existe una transparencia total entre recursos y necesidades y en la utilización que ha hecho de

ellos la CMT, aplicando una solidaridad integral.

Pero, pueden objetarme Uds., ¿cuál será la reacción de los militantes en Europa que deben organizar campañas y contribuir a este esfuerzo de solidaridad? ¿Querrán ellos aceptar estas concepciones de reembolso no-controlado o de solidaridad integral que implica un control del Tercer Mundo sobre sus propios comportamientos?

Personalmente estoy convencido de que nuestros militantes preferirían un enfoque de este tipo, honesto, abierto e integralmente solidario, si se les explica bien.

El enfoque que proponemos es el siguiente:

En primer lugar, dejar de lado el antiguo enfoque paternalista "donadores-decidores" que controlan y "solicitantes-beneficiarios" que son controlados. Este enfoque mantiene a la CMT, a pesar de sus declaraciones, en el viejo esquema Norte-Sur, dominantes-dominados.

Optar por:

-un enfoque algo formal pero justo, de cuestionamiento del orden internacional injusto, de reembolso de riquezas acumuladas indebidamente en el Norte gracias a la explotación del Sur;

-o un enfoque de solidaridad integral, en el que se comparten todos los recursos y todas las necesidades según una concepción y criterios comunes y bajo un control mutuo.

La creación de un sistema de solidaridad, en el que cada uno de nosotros esté implicado personalmente, podría ser la respuesta de la CMT, nuestra respuesta a los problemas que plantea la crisis del sindicalismo al conjunto del movimiento sindical.

Relaciones internacionales basadas en el criterio cualitativo de solidaridad, en lugar de un criterio cuantitativo de interés, aún si se trata de interés mutuo. Relaciones internacionales de un tipo nuevo, consideradas como un elemento de la sociedad nueva que queremos construir.

A. Una estructura y una finalidad

Una de las principales condiciones para que se cumplan estas perspectivas es que la CMT considere que su objetivo, en tanto que estructura sindical internacional, consiste en ser el motor de una renovación del movimiento sindical mundial, en función y solamente en función de las necesidades reales de los trabajadores en el mundo. Claro está que no puede tratarse tan sólo de una consideración teórica, sino de un compromiso concreto y de una acción positiva y eficaz.

La actual estructura de la CMT es un medio para realizar este objetivo. Es un medio solamente, pero es un medio necesario. La CMT —estructura sindical mundial— es un medio indispensable para las etapas que debe aun franquear el movimiento sindical.

B. Una voluntad común

Para que la CMT pueda realmente dar pruebas de renovación, pueda defenderla y contribuir a su realización, no se tiene que contentar con pronunciarse, a flor de labio, sobre algo que sería considerado por la mayoría como una idea que pertenece simplemente a las instancias de decisión de la organización. En tal caso, sería mejor rechazar abiertamente la idea, con todas las consecuencias que esto supone para la propia CMT.

Es necesario que la CMT exprese, de una manera masiva, consciente y decidida, un consenso general, sobre un objetivo claramente percibido, y aceptado sin reticencia, sin equívoco y sin posibilidad de interpretaciones diferentes, ni divergentes. Se trata de un objetivo cuya realización debe ser patente, incluso si, o más bien porque se tiene conciencia de que su acabamiento se hará progresivamente y llevará tiempo. Y no se trata

de un objetivo para un continente o para una parte del mundo solamente. Es un objetivo general para el sindicalismo mundial, que exige y compromete una voluntad de acción en todos los planos y a todos los niveles. Es necesario que la CMT esté consciente de esto al comprometerse.

CONCLUSION

1. EL SINDICALISMO SIGUE SIENDO NECESARIO

Aquí no se trata de responder a la pregunta "¿dónde va el movimiento obrero? Se trata de proponerle un eje de desarrollo, una inspiración que debería capacitarlo para combatir sus debilidades y asumir mejor sus responsabilidades.

A principios del año 1980, la Confederación Mundial del Trabajo decidió consagrar su Congreso, en noviembre 1981, a la solidaridad y a la independencia en el movimiento obrero. En agosto de 1980, el movimiento sindical independiente y autogestionado, que nació en Gdansk, Polonia, decidió llamarse SOLIDARNOSC - "SOLIDARIDAD". En junio de 1982, el Papa consagró a la solidaridad, su discurso pronunciado ante la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra. Estas no son coincidencias. Es la expresión de una misma preocupación y de las mismas aspiraciones.

La solidaridad está en la base del movimiento obrero. Ella es su razón de ser y su inspiración fundamental. Y sin embargo, hoy día ella está siendo gravemente amenazada, tanto por las divisiones que resultan de las dependencias como por la crisis que engendra egoísmos y repliegues sobre sí mismo. Volver a encontrar un sentido profundo de solidaridad debería ser el objetivo principal del movimiento obrero de mañana, si desea tener un peso real en la búsqueda de soluciones a la crisis y de valores capaces de inspirar otro tipo de sociedad.

La solidaridad no debe ser un slogan, ella debe ser una práctica de todos los días, superando en un esfuerzo constante todas las dificultades y todos los obstáculos que se encuentran en el camino hacia su realización. Solidaridad entre trabajadores que pertenecen a categorías diferentes; mujeres y hombres,

jóvenes y viejos, activos y desempleados, nacionales y migrantes, manuales e intelectuales. Solidaridad entre trabajadores de diferentes sectores: agricultura e industria, producción y servicios, sectores en crisis y sectores en expansión. Solidaridad entre regiones, en un mismo país o en un mismo continente, entre los continentes, entre el Norte y el Sur, entre el Este y el Oeste, entre trabajadores que luchan por sus derechos y por sus libertades en Polonia y en Turquía, en Afganistán y en Haití, en Chile y en Africa del Sur.

Es fácil decirlo y puede parecer simple y evidente, pero cuántos obstáculos hay que vencer para llegar a ella: incomprendiones, prejuicios, racismos, intereses reales o aparentes, manipulaciones patronales y gubernamentales, lógica de bloques.

Al preconizar la lucha de clases tal cual está formulada el marxismo solo consiguió reemplazar una dominación por otra. Incluso toleró y preconizó a veces alianzas entre las antiguas y nuevas dominaciones. La lucha de los trabajadores polacos es la última etapa de la desmistificación del marxismo en tanto que instrumento de liberación de los trabajadores frente a la dominación. La solidaridad no necesita teorías ni sistemas. Ella debe resolverse en el movimiento obrero como una práctica. Y esta práctica, difícil pero tenaz y de todos los días, debe llenar el vacío dejado por el fracaso del mito marxista, luchar en contra de todas las formas de desigualdad y de dominación, construir los elementos de una nueva sociedad en base a una práctica paciente y no en base a una visión inspiradora.

Esta práctica de solidaridad sólo puede ser practicada por un movimiento obrero independiente. Independiente de las fuerzas políticas y económicas. Independiente de todas las fuerzas externas que consideran al movimiento obrero como un caudal de maniobra en la lucha por la conquista del poder. Porque la dependencia, la dependencia con respecto a los partidos y a los gobiernos, con respecto al patronato y al Estado-patrón, lleva al

movimiento obrero fatalmente a una situación de ruptura de solidaridad. Ella lo compromete en una pugna de intereses que dividen y que lo desvía de sus verdaderas tareas.

Que un movimiento obrero sea independiente no significa que sea neutro. La independencia no es la falta de compromiso ni el compromiso simultáneo con fuerzas opuestas, lo que parece absurdo, pero sin embargo es más frecuente de lo que creemos en el mundo sindical. La independencia es un compromiso permanente de defender en todos lados y siempre, los valores y las prácticas de solidaridad del mundo del trabajo, considerados en el sentido más amplio del término. Es respetar, a través de sistemas, regímenes, ideologías, la dignidad humana y la aspiración de todo ser humano a una sociedad que garantice el ejercicio de valores que permiten el pleno desarrollo del ser humano, de un grupo y de una comunidad en armonía y solidaridad con los otros y no en detrimento de los otros.

Poco a poco se efectúa un intercambio de valores culturales que opera en forma invisible y que en general no puede ser transcripto en forma sistemática ni menos aún computado en las estadísticas.

Sin embargo los valores tienen una influencia decisiva a mediano plazo y sobre todo a largo plazo. La transferencia de valores va acompañada de una transferencia de experiencias y de tino. Y poco a poco, imperceptiblemente emergen nuevos marcos de referencia.

A largo plazo, el movimiento sindical se encontrará, en todas las regiones del mundo, confrontado a los desafíos de la sociedad post-industrial.

Sin esperar que todos alcancen el mismo nivel de desarrollo, las diferentes regiones del mundo viven la presión ejercida por el progreso tecnológico acelerado y en aceleración constante, y sus consecuencias para los trabajadores.

Este cuestionamiento es quizás la oportunidad que tiene el movimiento sindical de volver a encontrar así una nueva

inspiración vivificante, puesto que se trata en final de cuentas, de defender más que las condiciones de vida y de trabajo, de defender la calidad de la vida. En todos los continentes, los criterios cuantitativos serán insuficientes para realizar esta tarea. Habrá que recurrir necesariamente a criterios y enfoques cualitativos y globales.

Esta es una idea que la CMT ha defendido siempre. Ella se encuentra en la base de su Declaración de principios. Ella subtiende su búsqueda de una expresión sindical auténtica y original. Ella ha sido extensamente explicada en su informe de orientación que fue discutido en el Congreso de Baden y cuyo título audaz y elocuente es "Construir una nueva sociedad".

Tanto en el Tercer Mundo como en los países industrializados, el papel que desempeña actualmente el movimiento sindical es el de contribuir a construir una nueva sociedad, que sirva de contrapeso a la acción de las fuerzas de autodestrucción que operan en todo el mundo.

Dentro de la perspectiva de una estrategia global orientada hacia el futuro, es importante destacar el papel del movimiento sindical, para preparar el terreno a una nueva cultura, una cultura del siglo XXI. La CMT subraya para el futuro este aspecto del papel del movimiento sindical en todas las regiones del mundo y en todos los continentes. Ella dice en sustancia:

Este aspecto del papel del movimiento sindical, el de construir una nueva cultura ha sido muy poco tomado en cuenta hasta ahora. Sin embargo es esencial dentro de la concepción de un sindicalismo movimiento social que sostiene la CMT.

A través de la aplicación de su Programa de Acción, la CMT persigue una doble preocupación:

- admitir y conseguir que se admita una interdependencia solidaria en la búsqueda de un nuevo tipo de crecimiento económico, de bienestar y de desarrollo como fundamento de relaciones internacionales más justas;

- globalizar las opciones para la protección del entorno y la

preservación del patrimonio ecológico, tecnológico, científico, cultural y espiritual de la humanidad, el advenimiento de una democracia participativa en todas las regiones del mundo, la paz entre las naciones.

Es en una visión prospectiva de intereses comunes y de la interdependencia del destino de los hombres y de las mujeres que pueblan este planeta, que el movimiento sindical, hoy día y mañana, encuentra su inspiración y su dinamismo. El lugar que ocupa en esta problemática no puede quedar vacante. Es indispensable.

2. EL SINDICALISMO SIGUE SIENDO NECESARIO:

- Para acelerar la toma de conciencia con respecto a la interdependencia entre las naciones y pueblos; el sindicalismo podrá entonces desempeñar plenamente su papel político en el sentido noble y fuerte del término;

- para convencer la opinión pública de que acepten una definición común del ser humano. El futuro de la democracia dependerá del grado de profundidad con que se perciben las nociones fundamentales de respeto de los derechos humanos y de la dignidad humana. Los tiempos en que el progreso social era concebido solamente como una justicia distributiva ya quedaron atrás;

- para hacer posible el hecho de que independientemente de todas las opiniones, todos los credos, todas las opciones:

- los hombres tengan una misma percepción de ellos mismos;

- el ser humano vuelva a sentir admiración por todos los seres humanos;

- se tenga conciencia, en caso de que el movimiento sindical flaquea en su tarea, de lo angustiante que es ver que la humanidad se precipita a un destino que nadie ha querido pero que tampoco nadie lo ha impedido suficientemente.

-El papel del movimiento sindical sigue siendo el de integrar el progreso social en el progreso económico;

-de hacer que evolucione la conciencia al mismo ritmo que la ciencia. El sindicalismo podrá recuperar su dimensión moral original si se orienta en este sentido.

El sindicalismo de los años 2000 puede ser portador de nuevos valores de civilización.

CLUB DEL LIBRO

PEGASO

DIONISIO ORIBE 3327

TEL: 81 87 22 -