

CSA

LA FORMACIÓN SINDICAL Y SU APOORTE AL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL EJE ESTRATÉGICO AUTOREFORMA SINDICAL



Amanda Villatoro

Secretaria de Política Sindical y Educación

20



I. La formación sindical es una responsabilidad y una tarea de la más alta importancia política y estratégica

En su Programa de Acción, la CSA ha diferenciado dos grandes vías estratégicas:

- la estrategia “hacia afuera”, que contiene tres ejes: luchar por un modelo de desarrollo integral y sostenible alternativo al modelo de desarrollo neoliberal vigente; construir una sociedad donde tengan plena vigencia la democracia integral y participativa, se respeten y tengan plena vigencia los derechos humanos y laborales y en la cual el diálogo social sea el mecanismo principal para resolver los conflictos sociales; y luchar por un comercio justo y por la integración de América Latina–Caribe como alternativa al ALCA y a los TLCs. Estos tres ejes estratégicos son fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los/as trabajadores/as y para el cambio social y político de nuestras sociedades en la perspectiva de construir una sociedad donde los trabajadores y el trabajo ocupen el lugar que les corresponde.

- la estrategia “hacia adentro”, que partiendo del análisis de las debilidades y fallas que tiene el sindicalismo de la Américas traza líneas para construir y aumentar su

poder, ya que con la actual correlación de fuerzas, los objetivos planteados en la estrategia “hacia afuera” son de muy difícil o de imposible realización. Esta la razón de ser de la autoreforma sindical y en su implementación, la formación sindical juega un papel de primer orden.

La formación sindical es una tarea política y estratégica: la CSA concibe la formación sindical como una responsabilidad y una tarea de la más alta importancia política y estratégica. La formación sindical no es una tarea exclusiva de los secretarios de educación. La formación no solo es un servicio, es una actividad que debe contribuir al desarrollo de la conciencia crítica y política de los/las trabajadores/as y a canalizar en forma crítica y coherente los principios, los valores, los análisis, las posiciones, el programa de acción y los planes de trabajo de la CSA. La formación es una tarea política y estratégica de primer orden y es y debe ser asumida por el conjunto de las conducciones políticas tanto de la CSA como de sus organizaciones afiliadas.

En este marco, en el Programa de Acción de la CSA se le ha asignado a la educación sindical la misión de disputar la hegemonía al proyecto neoliberal ya que la CSA tiene muy claro que el actual sistema cultural, educativo y los medios de comunicación operados e implantados en América Latina-Caribe, tienden a mantener y a profundizar el proceso de enajenación y a condicionar las conciencias de los/las trabajadores/as y de la población en general, para que acepten el modelo de desarrollo neoliberal vigente. En otros términos, el proyecto neoliberal tiende a la conformación de un trabajador pasivo, conformista, temeroso, y masificado que solamente piense en sobrevivir.

En estas circunstancias es fundamental la configuración de una conciencia crítica y política en los/as trabajadores afiliados/as a la CSA y en toda la clase trabajadora de la región, como condición básica para construir un poder real y efectivo de la clase trabajadora que se aplique a las tareas de liberación.

La conciencia empieza a surgir cuando los trabajadores aprenden a conocer objetivamente una realidad determinada y a no aceptar la realidad como un hecho inmutable e intocable. La conciencia crítica enjuicia el mundo y la situación en que vive, descubriendo las causas que provocan la situación. La conciencia política, que es el más alto grado de conciencia a que debe llegar la clase trabajadora y se da cuando los/as trabajadores/as saben lo que tienen que hacer para cambiar radicalmente la situación en que viven y que son capaces de establecer un modelo de desarrollo alternativo, junto con un poder de clase capaz de llevarlos a su plena realización.

Es en esta dimensión que el sindicalismo representado por la CSA, debe ser la más alta y efectiva escuela de toma de la conciencia crítica y política de la clase trabajadora, operando así un verdadero cambio cultural, que es presupuesto básico

para que los trabajadores organizados sean protagonistas de un proyecto alternativo de desarrollo integral, integrado y sostenible.

Cuanto más elevado sea el proceso de formación sindical tanto o más será el poder de los trabajadores. Es por esto que la dinámica y efectividad del proceso de construcción del poder de los trabajadores –que es la razón de ser del proceso de autoreforma sindical-, está en relación directa no solo con la capacidad de los trabajadores de pensar por sí mismos, sino también con la capacidad de asumir todas aquellas tareas, responsabilidades y funciones que son necesarias para culminar la construcción de su poder y con este poder, promover los cambios sociales y políticos que quiere y necesita la clase trabajadora de las Américas.

Estos procesos de formación sindical, de conformidad con el método “práctica-teoría-práctica mejorada”, (P-T-Pm), adoptado por la CSA, se deben dar a partir de la realidad de todos los días de los trabajadores; de sus problemas, de sus situaciones concretas, de sus necesidades, de sus intereses y de sus angustias y esperanzas. La formación sindical –realizada en la perspectiva de la educación integral-, no es, ni puede ser, en ningún momento, un mero ejercicio de gimnasia intelectual, sino que debe partir de la realidad de los trabajadores y culminar en posiciones y acciones tendientes a construir el poder para cambiar radicalmente esas realidades.

En la construcción del poder sindical que, insistimos, es el punto de partida y el final de la autoreforma sindical, es necesario tener en cuenta que se está modificando la naturaleza del poder tanto a nivel mundial como en todos los ámbitos de la vida social. Cada día hay más consenso en que no se puede medir el poder de una organización solo a través de su cantidad de afiliados y representados. Esto es importante, pero también cada día es más evidente que el poder





una organización radica cada vez más en el dominio que tenga de los conocimientos y en la capacidad que tenga para “producir” conocimientos. Es por esto que podemos afirmar que la capacidad que tenga la CSA para dominar, producir y democratizar los conocimientos calificará y condicionará su verdadero poder socio-político y su protagonismo en el mundo del trabajo y en toda la sociedad y en esta capacidad, la educación sindical (en alianza estratégica con centros de pensamiento coincidentes y/o convergentes), juega un papel de primer orden.

Es en este marco y en la perspectiva de apoyar la implementación de los ejes estratégicos arriba mencionados, que la Secretaría de Acción Política y Educación planificó, realizó y está realizando sus Programas de Formación de Formadores y de Formación de Cuadros Especializados en Autoreforma Sindical (Eje Autoreforma Sindical), en Economía Internacional y Desarrollo (Eje Comercio e Inversión internacional) y en Derechos Humanos y Laborales (Eje Democracia, Derechos Humanos y Laborales y Diálogo Social).

II. Contenido del curso 2009 de formación de cuadros de nivel internacional sobre autoreforma sindical

Como ya se indicó en el numeral anterior, la Secretaría de Política sindical y Educación de la CSA, en función de la implementación del Eje Estratégico, Autoreforma Sindical del Programa de Acción de la CSA aprobado por su congreso fundador (marzo, 2008), y en plena coherencia con el mandato que estableció que... “Objetivos estratégicos de la formación sindical son: contribuir con la clase trabajadora a disputar la hegemonía al modelo global neoliberal y colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales”, diseñó una propuesta formativa que consiste en realizar en el periodo 2009 – 2011, dos cursos anuales de Formación de Cuadros de Nivel Internacional y de Formación de Formadores, bajo la modalidad presencial, virtual y a distancia.

En cumplimiento de esta propuesta, en el año 2009 se realizó el Curso de Formación de Cuadros de nivel internacional sobre Autoreforma Sindical. Este Curso tuvo los siguientes Módulos o Cartillas de Estudio-aprendizaje, cuyos contenidos y fundamentación son los siguientes:

Cartilla 1

Crisis Global y financiera: La formación sindical debe ser ubicada en su contexto, es decir en el marco de la realidad nacional, continental y mundial. Con esta Cartilla se da cuenta de la naturaleza y gravedad de la crisis financiera, y aún cuando se profundiza en sus aspectos financieros, también destaca que la crisis no es solo financiera, sino que es una crisis global que evidencia la crisis del capitalismo neoliberal y que cuestiona los dos dogmas fundamentales del neoliberalismo: el funcionamiento del libre mercado y el rol marginal y secundario que le asigna al Estado. La Cartilla también destaca la capacidad de análisis, de respuesta y de propuesta que tiene el movimiento sindical de las Américas.

Cartilla 2

Qué es y qué hace la CSA: Con este la Cartilla se intenta lograr dos objetivos: El primero, que los cuadros conozcan y se identifiquen cada vez más con las posiciones y propuestas que tiene la CSA. Se inicia con un recorrido histórico del proceso de unidad que empezando a nivel mundial, culminó con la fundación de la CSA producto de la unidad CLAT-ORIT-CTA/CUT y continúa con la explicación de los principios y valores que inspiran y fundamentan su acción, de la estructura y funcionamiento, del Programa de Acción y del plan de trabajo.

El segundo objetivo Cartilla es contribuir a que los cuadros y dirigentes conozcan la estrategia global de la CSA a fin de que ubiquen la Autoreforma Sindical en el marco de los objetivos o ejes estratégicos de la CSA.

Cartilla 3

La Autoreforma Sindical: Características Generales: El eje estratégico Autoreforma Sindical fue dividido por el Congreso fundacional de la CSA en tres sub ejes: “Organizar- sindicalizar”, “Juventud trabajadora” y

“Papel de la Formación Sindical”. En la Cartilla 3 se profundiza y desarrolla el primer sub-eje, “organizar-sindicalizar” y dentro de este se afirma que la autoreforma sindical implica cambios en el funcionamiento de las organizaciones, cambios en las estructuras internas y cambios en las estrategias de organización-sindicalización-representación. En otros términos, a partir del análisis de los cambios que se están dando en el mundo del trabajo y en la composición de la clase trabajadora, de las Américas y en particular de América Latina-Caribe, traza líneas para cambiar las estructuras internas y las estrategias de organización-sindicalización-representación.

Cartilla 4

Autoreforma sindical para la incorporación de trabajadores/as atípicos: En esta Cartilla y dentro del sub-eje, organizar sindicalizar, se profundiza el análisis y conocimiento de los denominados “nuevos colectivos laborales” (cuya denominación fue cambiada por la de “trabajadores/as atípicos/as”), que han surgido como consecuencia de los cambios en el mundo del trabajo. Dentro de este espectro, se analizan particularmente los trabajadores en la economía informal, los trabajadores “tercerizados”, los trabajadores migrantes; los trabajadores jubilados y pensionados, las/os trabajadoras/es del hogar, y los/as trabajadores/as jóvenes. Complementariamente se analizan experiencias y se desarrollan lineamientos de estrategias de organización de estas categorías de trabajadoras.

Cartilla 5

Organizar–Sindicalizar–Empoderar a las Mujeres y a las Juventudes Trabajadoras: La quinta cartilla aborda la importancia de la organización y empoderamiento de la juventud y las mujeres trabajadoras. Inicia con el análisis y diagnóstico de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres y de los/las jóvenes trabajadores/as, continúa con lineamientos de estrategia para incorporar-organizar-empoderar a las mujeres y a los/as jóvenes trabajadores/as y termina con una síntesis de los planes estratégicos de

la Comisión de Mujeres Trabajadoras de las Américas, CMTA y de la Comisión de Jóvenes Trabajadores/as de las Américas, CJTA de la CSA.

Cartilla 6

La formación sindical en el contexto de la autoreforma sindical: La sexta cartilla destaca la dimensión política y estratégica que tiene la formación sindical en todo el proceso de implementación no solo del eje estratégico de la autoreforma sindical, sino del conjunto de los ejes estratégicos que conforman el Programa de Acción de la CSA, porque, como lo ha orientado el Grupo de Trabajo Autoreforma Sindical, GTAS, “... la autoreforma es un proceso dinámico y progresivo cuyos objetivos se logran a mediano plazo.” La Cartilla 6 contiene tres unidades de estudio-aprendizaje: La primera, se refiere al enfoque integral y estratégico de la formación sindical; la segunda, a la concepción metodológica y la tercera al enfoque sistémico que debe tener la formación sindical que desarrolla la CSA.

III. La formación sindical y su aporte a la implementación del eje estratégico autoreforma sindical

Lo realizado: La Secretaría de Acción Política y Educación de la CSA, en el período 2009 – 2010, ha realizado directamente cuatro cursos y actividades formación de *nivel continental*, de los cuáles uno fue totalmente dedicado a la Autoreforma Sindical y los tres restantes, tuvieron como una de las unidades de estudio-aprendizaje, el tema autoreforma sindical.

Adicionalmente, la Secretaría ha promovido y realizado, directamente o conjuntamente con otras instancias, (ISAAC, Academia Sindical Regional, OIT/ACTRAV, OIT/Diálogo Social, etc.), seminarios y talleres de nivel subregional centroamericano-caribeño y nacional, cuyo contenido ha sido la Autoreforma Sindical en general o aspectos específicos de la misma tales como Organización y empoderamiento de las mujeres y de los/as jóvenes trabajadores/as, tercerización, economía informal, traba-





jadores/as de zonas francas (maquilas), etc. Los cursos de nivel continental: Los cursos realizados son: Un curso de formación de cuadros de nivel internacional sobre Autoreforma Sindical, (2009); un Curso de Formación de Cuadros de nivel internacional sobre Economía Internacional y Desarrollo (2010) y dos cursos de Formación de Formadores de nivel internacional (2009/2010). Todos los cursos han tenido una duración promedio de ocho meses y se han realizado bajo la modalidad presencial, virtual y a distancia.

Participantes, organizaciones, y países: En los cuatro cursos realizados a la fecha han participado 84 dirigentes/as, de 38 organizaciones afiliadas, en 16 países de América Latina – Caribe.

Distribución de los participantes por países: México, 7 participantes, de 3 organizaciones: CTM, CROC y CNT; Guatemala, 4 participantes de 2 organizaciones: CUSG y CGTG; El Salvador, 7 participantes de 2 organizaciones: CTD y CAT; Honduras, 7 participantes de 3 organizaciones: CGTH, CUTH y CTH; Nicaragua, 4 participantes de dos organizaciones: CST y CUS; Costa Rica, 3 participantes de 1 organización: CTRN; Panamá, 9 participantes de 3 organizaciones: CGTP, CTRP y Convergencia Sindical; República Dominicana, 4 participantes de 2 organizaciones: CASC y CNUS; Venezuela, 7 participantes de 4 organizaciones: CTV, CGT, CODESA y ASI; Colombia, 4 participantes de 3 organizaciones: CGT, CTC y CUT; Ecuador, 2 participantes de 2 organizaciones: CEDOC/CLAT y CEOSL; Perú, 3 participantes de 2 organizaciones: CUTP y CATP; Brasil, 7 participantes de 3 organizaciones: CUT, UGT y FORCA SINDICAL; Paraguay, 8 participantes de 3 organizaciones: CNT, CUT-A y CPT; Argentina, 5 participantes de 2 organizaciones: CGT/RA y CTA; y Chile, 3 participantes de 2 organizaciones: CAT y CUT.

Distribución por subregiones: México, 7 participantes, el 8%; América Central-RD, 38 participantes, el 45 %; Zona Andina, 16 participantes, el 19%; y Cono Sur, 23 participantes, el 28%.

Distribución por sexo: De las/los 84 participantes, 44 (el 52 %) son mujeres y 40 (el 48%) son hombres.

El contenido autoreforma sindical: Aún cuando la Secretaría de Política Sindical y Educación de la CSA, solo ha realizado un curso específico sobre la Autoreforma Sindical con un total de 23 cuadros-dirigentes, pertenecientes a 23 organizaciones nacionales afiliadas en 12 países, en todos los Cursos se ha incluido el estudio del Módulo “Qué es y que hace la CSA” y dentro de este, en la unidad relacionada con los 4 ejes estratégicos del Programa de Acción, se hace un énfasis muy especial en el eje estratégico “Autoreforma Sindical”, por lo cual se puede afirmar que se le ha dado la prioridad debida.

Además señalamos que la Secretaría de Política Sindical y Educación ha estado acompañando el proceso de elaboración e implementación del Eje Estratégico Autoreforma Sindical que a través del Grupo de Trabajo Autoreforma Sindical, GTAS, coordina el Secretario General de la CSA.

IV. Primeros resultados

Consideraciones previas: Con relación a una visión de los primeros resultados obtenidos en materia de implementación de la Autoreforma sindical, es necesario hacer las siguientes consideraciones:

Primera: La autoreforma sindical es un proceso de cambios y, en este sentido, el Congreso fundacional de la CSA trazó las líneas generales y señaló que había que realizar al menos 3 tipos de cambios: Cambios en las estructuras y funcionamiento de las organizaciones; cambios en las estrategias de organización-sindicalización-representación y cambios en los comportamientos de los/dirigentes/as.

Segunda: En todo proceso de cambio se presentan resistencias, prejuicios y temores que hay que superar a través de un esfuerzo sistemático y sostenido de persuasión y convencimiento que necesariamente es gradual y progresivo y en el cual “quemar etapas”, puede resultar altamente perjudi-

cial para las organizaciones involucradas. En consecuencia, en todo proceso de este tipo es necesario empezar con la fase de sensibilización y de toma de conciencia por parte de los grupos involucrados.

Tercera: Reiterar que el Grupo de Trabajo Autoreforma Sindical, GTAS, con relación a este proceso de cambios señaló que... "La Autoreforma sindical es un proceso progresivo, de mediano plazo, que no puede ser calendarizado ni impuesto a las organizaciones, sino que debe surgir de la conciencia de cada una sobre su importancia y necesidad."

Cuarta: La autoreforma sindical no es, ni puede ser, resultado único y exclusivo de las actividades y programas de formación. Es decir, en la autoreforma sindical además de la educación sindical, intervienen otros factores tales como tareas y actividades de organización, acción (campañas de afiliación, jornadas contra la violencia de género, etc.), comunicación, etc., y es la convergencia de todas estas actividades la que da o debe dar como resultado último, un mayor poder sindical y social.

Aquí solamente apuntaremos algunos resultados preliminares logrados por las organizaciones, particularmente en la subregión de América Central-RD.

Resultados en materia de sensibilización-concientización sobre la Autoreforma Sindical

Debido a que la primera etapa del proceso de autoreforma sindical es la toma de conciencia sobre su necesidad e importancia, tanto en los Cursos regionales como en los seminarios, talleres y conferencias de alcance subregional y nacional, se ha realizado un proceso de concientización, profundización y elaboración teórica y conceptual sobre la naturaleza y objetivos de la autoreforma, su importancia política y estratégica y de los lineamientos para su implementación o puesta en práctica.

Resultados específicos del Curso Regional sobre Autoreforma Sindical 2009

Varios participantes de este Curso han sido designados por sus respectivas organizaciones nacionales para participar y hacer

sus aportes en los Encuentros y Talleres regionales del GTAS, en los cuales se avanza en los análisis, la elaboración conceptual y en la elaboración de estrategias para implementar la autoreforma sindical.

Asimismo, varios de los participantes del Curso han promovido y realizado cursos o talleres nacionales sobre Autoreforma Sindical o aspectos específicos de la misma, a fin de lograr una mayor sensibilización sobre la necesidad e importancia de este objetivo. **Resultados en materia de empoderamiento y participación de la mujer trabajadora en las actividades de formación**

Empoderamiento: En una encuesta preliminar realizada por el Programa de Género enviada a 40 confederaciones nacionales afiliadas a la CSA, a la cual respondieron 30, a la pregunta "participación de las mujeres en la conducción de las centrales nacionales", dado que la política de empoderamiento de la mujer trabajadora establece que al menos el 30% de los/as integrantes de los Comités Ejecutivos deben ser mujeres, se puede concluir que de 30 organizaciones afiliadas, solamente 8, es decir, el 26 %, cumplen con la misma.

Participación de la mujeres en actividades de formación: En los Cursos continentales de Formación de Formadores, sobre Autoreforma Sindical y sobre Economía Internacional la participación de la mujer trabajadora es de un 52 %, con lo cual se está cumpliendo con el lineamiento que establece que la participación de la mujer deben ser al menos del 40 %.

Resultados en materia de implementación de la Autoreforma en la Subregión Centroamérica-RD

De una manera general se puede afirmar que en todos los países hay un proceso de auto-reforma en la medida que hay autocrítica y se proponen y/o se están aplicando mecanismos de superación de debilidades y fortalecimiento de las organizaciones. Señalaremos algunos de ellos.

Resultados en materia de reestructuración: En Honduras, una Federación magisterial formada con 5 colegios y asociaciones profe-



sionales, la FOMH, y otra con sindicatos de la Industria de bebidas y similares STIBYS. En Costa Rica, una federación de la electricidad con 8 sindicatos y además se promueven otras. Panamá, una federación sectorial o profesional de servidores públicos. En República Dominicana se creó la Federación Nacional de Pensionados y Jubilados adscritos a la Central Nacional Unitaria de Trabajadores (CNUS). En la mayoría de las organizaciones de la subregión se trabaja por la organización-sindicalización de los/as trabajadores/as en la Economía Informal.

En varias de las centrales o confederaciones afiliadas a la CSA se han dado reformas estatutarias que han establecido o creado Secretarías de género, de la juventud trabajadora, de la economía informal, de derechos humanos, entre otros. Igualmente se ha incursionado en la organización de sindicatos por rama, con experiencias prometedoras en la construcción, la maquila, marinos mercantes, bananeros, etc.

Resultados en materia de unidad: En los países centroamericanos y RD hay procesos de unidad de acción y programática aclarando que en la mayoría de los países estos procesos unitarios se iniciaron antes de la constitución de la CSA pero que se han profundizado y acelerado a partir del

impulso proveniente de la puesta en práctica del eje estratégico autoreforma sindical.

En particular señalamos los siguientes:

Costa Rica, proceso unitario nacional a través de Coordinadora Unitaria Sindical Magisterial (CUSIMA); Panamá un proyecto unitario de 3 confederaciones para formar un central Única. El Salvador, integración del Movimiento Unitario Sindical y Gremial del Salvador cuyas siglas son MUSYGES, con 29 federaciones, 4 confederaciones y 4 centrales, o sea la mayoría del movimiento sindical nacional.

Constitución del CSU: Quizás el logro más significativo a nivel subregional ha sido la constitución del Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe, CSU, en septiembre del 2010 en la ciudad de Panamá, que agrupó organizaciones afiliadas y no afiliadas a la CSA, aplicando en su estructura y funcionamiento los criterios sobre género y juventud trabajadora.

Conclusión: reiteramos que todos estos resultados en materia de autoreforma sindical no son consecuencia única y exclusiva de la formación sindical y que en este proceso ha jugado papel de primer orden el apoyo, la cooperación y asesoría de la CSA y de la CSI y de los organismos de cooperación.

