

Internacionalismo y renovación

Los desafíos del sindicalismo

«Renovarse o morir»: ese parece ser el dilema del sindicalismo en un contexto en el que causas externas –cambios tecnoproductivos y globalización neoliberal, entre otras– e internas –falta de democracia, burocratización, etc.– han debilitado al extremo a los sindicatos. Pero esa renovación, en el actual «mundo global», no puede dejar de lado una recuperación del internacionalismo, capaz de establecer redes y coordinar acciones comunes, como ya ocurre parcialmente en el caso de algunas empresas transnacionales. El artículo sostiene que mantener la independencia sindical no debe confundirse con «no hablar de política»; más bien el desafío es plantear la acción sindical en un terreno sociopolítico. Esa es la meta de la Confederación Sindical de las Américas fundada en 2008.

ÁLVARO PADRÓN

El mundo del trabajo y las relaciones entre sus actores enfrentan profundas transformaciones en sus contenidos, formas y dinámicas. En ese marco, en este artículo enfocamos la mirada en el actor sindical como uno de los protagonistas clásicos de la relación capital-trabajo y, más precisamente, nos centramos en una organización de reciente creación: la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Álvaro Padrón: secretario general del Instituto del Tercer Mundo (ITEM), directivo del Centro Uruguayo para las Relaciones Internacionales y miembro del Ejecutivo de la Fundación Liber Seregni. Desde 2003 es director de proyecto de la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Uruguay.
Palabras claves: sindicalismo, internacionalismo, democracia sindical, independencia sindical, Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Nota: gran parte de la información incluida en este artículo fue facilitada por Álvaro Orsatti, asesor de la CSA, a quien el autor desea agradecer especialmente su aporte.

Esta elección se justifica a partir de dos constataciones: en primer lugar, el carácter continental de esta organización, que la convierte en una herramienta útil y necesaria para dar cuenta de los desafíos cada día más globales que enfrenta el accionar sindical. En segundo término, el hecho de que desde esta nueva entidad se están promoviendo y concretando transformaciones en las estructuras, los conceptos y las prácticas sindicales que permiten hablar de la renovación y el cambio de este imprescindible actor social.

■ Una nueva arquitectura sindical

La CSA nace en 2008 en cumplimiento de los acuerdos mundiales que habían llevado a crear la Confederación Sindical Internacional (CSI) dos años antes. En América, esto fue resultado de la fusión de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), a la que se sumó la incorporación de diversas agrupaciones independientes, para constituir así una organización de más de 50 millones de trabajadores y trabajadoras.

Desde los inicios de su accionar, fue notoria la emergencia de un liderazgo con rasgos innovadores para la dinámica sindical del continente. En efecto,

La Plataforma Laboral de las Américas reafirma el concepto de «sindicalismo sociopolítico» y proyecta así una clara señal del rol que la organización sindical pretende asumir en la sociedad ■

la primera característica novedosa radica en las formulaciones programáticas, reflejadas principalmente en la Plataforma Laboral de las Américas (PLA). El corazón de este enfoque reafirma el concepto de «sindicalismo sociopolítico» y proyecta así una clara señal del rol que la organización sindical pretende asumir en la sociedad. Asimismo, se lanzó una iniciativa estratégica hacia el interior del propio movimiento, denominada «autorreforma sindical», lo cual demuestra también que

la nueva conducción actúa en el marco del modelo sindical, sus prácticas y estructuras, y no solamente desde la retórica declarativa tradicional.

Sin dudas, el actual proceso de unificación sindical mundial, y en este caso continental, ha puesto sobre el tapete no solo aspectos de integración física entre las estructuras preexistentes, sino también cuestiones conceptuales estratégicas. Resulta claro que el carácter y el funcionamiento de la globalización desde la perspectiva neoliberal han causado un fuerte impacto

negativo en la existencia y el accionar sindicales. Pero sería un profundo error concentrar allí la totalidad de los problemas. Existe, en efecto, una variedad de factores internos que se han acumulado, procando un debilitamiento de las organizaciones sindicales: burocratización, inadecuación de las estructuras y prácticas existentes –tanto de las organizaciones como de sus dirigentes–, carencias democráticas (verticalismo y autoritarismo) y, en algunos casos, incluso corrupción. En síntesis, no todos los problemas vienen de afuera. De allí la pertinencia e importancia de la mencionada «autorreforma sindical».

■ Renovarse... o morir

Hacia fuera. El elemento central de la estrategia de la CSA es la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, entendiendo que «el irrestricto respeto por la libertad de sindicalización/organización y negociación colectiva, son elementos indispensables de una democracia real y de la vigencia de los derechos básicos de los trabajadores»¹.

En la mayor parte de los países latinoamericanos, la institucionalidad de los sindicatos es impuesta por la legislación, que establece una estructura descentralizada basada en el sindicato de empresa, lo cual conlleva una negociación colectiva igualmente descentralizada y una fuerte atomización sindical –en el marco de la cual puede observarse incluso la presencia en la misma empresa de varios sindicatos que compiten entre sí–. Al mismo tiempo, este modelo de relaciones laborales termina excluyendo a la mayor parte de los trabajadores de la posibilidad de ejercer los derechos de sindicación y de negociación colectiva, y debilita profundamente a las organizaciones sindicales.

Frente a esta realidad de fragmentación y debilidad, se lanza una estrategia bajo la consigna de «Sindicalizar al sindicalismo». La CSA no se propone actuar como representación de un archipiélago de pequeñas islas sindicales. La filosofía de la autorreforma es «más trabajadores y trabajadoras organizados en menos organizaciones sindicales», para superar la atomización.

La legislación laboral latinoamericana se caracteriza, salvo muy pocas excepciones, por su carácter intervencionista y limitativo del sindicato, de la negociación colectiva y de la huelga. Tal como ha señalado Oscar Ermida Uriarte, este reglamentarismo legislativo se vincula a la cultura jurídica latinoamericana pero, además, se apoya en el trasfondo conservador impulsado desde el autoritarismo

1. Programa de Acción de la CSA, adaptado por el Congreso Fundador, Panamá, 27 a 29 de marzo de 2008.

político, que siempre consideró al sindicato como una peligrosa alternativa de poder, potencialmente opositora, que debe ser controlada, si no anulada². Por esa razón, al revisar la mayor parte de las legislaciones laborales latinoamericanas, podemos encontrar en ellas la limitación o la expresa prohibición de la actividad política de los sindicatos. Tampoco es ajeno al imaginario actual sobre el sindicalismo el discurso de derecha que les reclama al sindicato y a sus dirigentes que «no hagan política», tema sobre el que volveremos al final del artículo.

Entre los objetivos planteados en el marco de la CSA se encuentra la eliminación de las restricciones legales expresadas en «pisos» para el tamaño de las organizaciones (en el momento de registrarlas) y de las exclusiones de distintas categorías de trabajadores, como los autónomos (entre los que se incluye, a menudo, a campesinos y cooperativistas), trabajadores tercerizados y a domicilio, trabajadores de zonas francas, servidores públicos, trabajadores calificados, etc.

En cuanto a la negociación colectiva, la región presenta un claro predominio de sindicatos y convenios por empresa, resultado a su vez de un fuerte intervencionismo estatal en el derecho colectivo. Ese predominio tiene también una finalidad limitativa de la acción sindical, ya que no solo no promueve, sino que dificulta la organización por sector o rama de actividad nacional y la negociación en ese ámbito.

La negociación colectiva descentralizada por empresa desemboca en una negociación colectiva atomizada, débil, de corto alcance y baja cobertura, excepto, claro está, en las grandes empresas de punta –donde trabaja menos de 20% de los trabajadores latinoamericanos– ■

Al imponer la estructura sindical por empresa, la legislación laboral latinoamericana impone indirectamente esa misma estructura para la negociación colectiva. Mientras que el sindicato por rama tiende a celebrar convenios de sector (aunque pueda también celebrar convenios colectivos en determinadas

empresas), el sindicato de empresa, en cambio, no puede negociar ni pactar convenios colectivos en un ámbito superior al suyo. Resultado: la negociación

2. «Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a su estructura en América Latina», documento interno de la CSA, 2010.

colectiva descentralizada por empresa desemboca en una negociación colectiva atomizada, débil, de corto alcance y baja cobertura, excepto, claro está, en las grandes empresas de punta –donde trabaja menos de 20% de los trabajadores latinoamericanos–.

En este marco, la estrategia impulsada por la CSA apunta a superar la fragmentación, la descentralización y la atomización sindical y de la negociación colectiva, sustituyendo las actuales estructuras por otras mayores, más centralizadas y apoyadas en la rama de actividad y en las regiones antes que en la empresa. Pero en el campo de la negociación colectiva se necesitan también:

- articulaciones con convenios de empresa, que sigan el criterio de que predomine la cláusula más favorable al trabajador;
- extensión de la cobertura mediante la aplicación del criterio *erga omnes* (respecto de todos);
- consideración de los grupos económicos en su conjunto;
- proyección hacia la negociación colectiva transnacional.

Hacia dentro. Parece claro que, al menos desde los años 80, el sindicato ha visto disminuido o estancado su poder. Este es un fenómeno a escala mundial, más allá de excepciones importantes en algunos países. La introducción masiva de nuevas tecnologías sustitutivas de mano de obra, al generar desempleo, debilita la posición de los trabajadores y, al mismo tiempo, segmenta la base sindical al promover o permitir diversas formas de fraccionamiento de esta o del colectivo, incluyendo en ocasiones la del propio régimen jurídico laboral. En el mismo sentido opera lo que se puede denominar «cultura posmoderna», signada por el individualismo, la consecuente desvalorización de lo colectivo y la pérdida o el debilitamiento de la solidaridad como práctica. Y lo mismo ocurre con la informalidad, generalizada en América Latina, que desprotege al trabajador individual y dificulta su representación sindical.

Estos aspectos fueron reforzados por un modelo aperturista, concentrador y excluyente instalado a finales de la década de 1960, que desembocó en la crisis de los años 2000. Al influjo del Consenso de Washington, la política económica de prácticamente todo el continente se alineó a los dictados del Fondo Monetario Internacional (FMI) y las llamadas «reformas estructurales». La eliminación de las libertades políticas, sindicales y sociales –en especial durante las dictaduras y el terrorismo de Estado de los años 70 y 80– fue

la condición de viabilidad para un proceso de reestructuración económica abiertamente conservador.

Esta contextualización sirve para ubicar el sindicalismo de América Latina que, además de las dificultades señaladas al inicio, carga en sus espaldas tres décadas de persecución y enfrentamiento. Cabe decir, además, que la organización sindical nunca alcanzó (salvo excepciones) un grado de desarrollo considerable en la región. Por tanto, más que hablar de crisis, habría que referirse a un estado de subdesarrollo del sindicalismo latinoamericano, que se manifiesta de diversas maneras; entre otras, a través de las bajas tasas de afiliación sindical, así como de una caída de la representatividad de los sindicatos.

Este último es un fenómeno mundial. El descenso de las tasas de afiliación en unos casos y su estancamiento en otros han sido manifestaciones frecuentes de la crisis en las relaciones laborales durante los últimos decenios. Sin embargo, hay excepciones relevantes: Suecia, Noruega y Dinamarca conti-

El descenso de las tasas de afiliación en unos casos y su estancamiento en otros han sido manifestaciones frecuentes de la crisis en las relaciones laborales durante los últimos decenios ■

núan ostentando altísimas tasas de densidad sindical; en América Latina, Uruguay las ha multiplicado por más de tres entre 2005 y 2010. Empero, debemos preguntarnos qué nos indica el nivel de afiliación de una organización.

Sin duda, la cantidad de afiliados es un indicador que necesariamente debe ser tenido en cuenta, pero no lo explica todo, ni mucho menos. La realidad muestra la existencia de sindicatos con alto número de afiliados que carecen, por el contrario, de capacidad de movilización, y a la inversa: hay sindicatos con tasas de afiliación moderadas que, sin embargo, tienen una gran convocatoria. En síntesis, no es lo mismo representación que representatividad.

Tal como señala Ermida Uriarte, la representación es mecánica o aritmética: el sindicato representa a sus afiliados como cualquier otra institución o asociación representa a sus miembros³. La representatividad es otra cosa: se refiere a la capacidad de convocatoria, arrastre o movilización del sindicato;

3. Ob. cit.

cuando este la posee, sus convocatorias desbordan la cantidad de afiliados e interpelan al conjunto de los trabajadores. El sindicato representativo moviliza a trabajadores, no a afiliados, y así la representatividad es un plus sobre la mera representación. Por lo tanto, es más importante la representatividad que la representación, si bien hasta cierto punto esta última opera como un requisito necesario –aunque no suficiente– para alcanzar la primera.

El problema mayor de nuestros días es que se ha registrado un descenso o estancamiento no solo de la representación, sino también de la representatividad. Operan en ese sentido la descentralización del trabajo, la diversificación de la mano de obra, los procesos de tercerización y los de expulsión o «travestismo» de los trabajadores, a los que se presenta como empresas independientes o falsos autónomos. Por eso, para enriquecer y aumentar la representación y representatividad, se requiere definir los colectivos no organizados a los que se dirige la estrategia, incluyendo en un lugar destacado a los trabajadores tercerizados, un fenómeno creciente en toda la región que lleva frecuentemente a un camuflaje de las relaciones laborales. Frente a ello, ha habido reacciones gubernamentales, mediante reformas reguladoras (en Chile, Uruguay, Ecuador, Perú, por ejemplo), incluso con alguna participación sindical (Brasil, Argentina). La tercerización es pariente cercana de la informalización y, al enfrentarla, se termina reduciendo ambos fenómenos, como se ha observado en el caso de Uruguay.

En este campo, el sindicalismo necesita de una revolución cultural interna, porque la sindicalización de los trabajadores tercerizados no solo enfrenta restricciones desde los empleadores y las normas, sino desde los propios trabajadores fijos. Además, es necesario avanzar en la sindicalización de los trabajadores autónomos (incluyendo los semiautónomos), tanto individuales como colectivos (economía social), urbanos como rurales (campesinos). También en este caso ha habido avances gubernamentales, con su reconocimiento por las nuevas constituciones de Ecuador y Bolivia (2008-2009), la nueva legislación uruguaya (2005) y varios fallos judiciales (Colombia). Los jubilados están también en la agenda en su condición de «ex-trabajadores» o «trabajadores pasivos», como también se los ha denominado.

Por otra parte, es necesario definir el lugar de trabajo de forma más amplia, superando la concepción original que lo asociaba a los grandes ámbitos

físicos de la empresa taylorista-fordista. Si bien actualmente algunas nuevas actividades productivas, como los *call centers* (que algunos denominan nuevas fábricas), repiten esta situación de concentración laboral, otras formas van en dirección contraria, como el trabajo a domicilio (maquila electrónica, teletrabajo, diversos servicios de promoción de ventas). También es preciso ampliar el concepto para no dejar afuera a los trabajadores autónomos de baja calificación que utilizan el espacio público y que quedan bajo regulación del gobierno local.

Un capítulo aparte merecen las experiencias de afiliación directa de las trabajadoras y los trabajadores a la organización sindical. Esta medida se vincula a la aparición de una nueva generación de reformas estatutarias en las centrales sindicales que buscan acercarse a sectores no sindicalizados, o aquellas que disputan con otras el espacio sindical. Por definición, este criterio permite la afiliación de trabajadores autónomos, ya sea por una vía propiamente nacional o territorial, para luego convertirse en una afiliación sectorial, lo cual transforma este método en un ejercicio transversal. Otros criterios transversales a considerar son los referidos a mujeres, jóvenes o migrantes.

En este sentido, la CSA se ha colocado a la vanguardia en lo que refiere a la política de género. Define la Secretaría de la Mujer solo como un instrumento, enfatizando que la organización entera debe estructurarse y generar facilidades reales para la incorporación y participación activa de las mujeres, tomando en cuenta sus necesidades e intereses y los problemas cotidianos que les impiden o dificultan participar. Para tal fin se ha establecido un compromiso en el desarrollo de acciones afirmativas, así como en la aplicación de una cuota de participación para las mujeres en la capacitación, en las actividades y, lo que es fundamental, en la dirección en todos los niveles de la organización.

En relación con los jóvenes, ante su baja afiliación y su escasa participación en los diferentes niveles de las estructuras, la CSA plantea la necesidad de sensibilizar a las dirigencias nacionales sobre el valor y la urgencia de la participación juvenil; para ello, no solo es fundamental adecuar el lenguaje sino también generar mecanismos que atraigan a la juventud y que incentiven su permanencia y potenciamiento en las organizaciones gremiales, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos políticos, laborales, sociales y culturales. En resumen: promover la renovación generacional supone asumir decididamente el impulso a la participación de los y las jóvenes en la vida interna de los sindicatos.

El movimiento sindical, en tanto actor histórico de transformación, no es patrimonio de una sola generación. Asegurar la continuidad del proceso de cambio y encarar la necesaria renovación de los nuevos contingentes de militantes y dirigentes del sindicalismo son algunas de las tareas estratégicas más importantes.

■ Qué sindicatos necesitamos

Toda organización que se precie de tal y quiera cumplir con sus cometidos –en mayor medida si es una organización que busca el bienestar de sus afiliados– necesita volumen y músculo, lo que se conoce como «masa crítica». En una sociedad con intereses de clase diferentes –y muchos de ellos muy diferentes–, no es suficiente tener la razón: se necesita también argumentar, demostrar y convencer. Para dar estas batallas y ganarlas, aun siendo necesarios, no son suficientes el «empuje» y la convicción voluntaristas.

Si el crecimiento sigue siendo fundamental, hoy también es muy importante la organización, por eso nos referimos a la necesidad de desarrollar «muscultura». Son millones los que todavía no están organizados, y no solo en nuevas empresas o en formas novedosas de trabajo. En los propios lugares tradicionales de trabajo hay trabajadores que no están afiliados al sindicato pese a usufructuar sus conquistas. No se trata solo ni principalmente de discutir sobre paros generales, formas de lucha, quién es más combativo o quién más reformista. Eso es acercar demasiado el horizonte. Se trata de elaborar una estrategia, de tener un rumbo y de conseguir avances concretos y tangibles para los trabajadores y para la sociedad. De eso vive el movimiento sindical.

Para ello resulta necesario fortalecer la organización sindical, su unidad, y buscar las formas más democráticas de discutir y de resolver; formar a las nuevas generaciones de militantes y dirigentes sindicales –mujeres y hombres– que se incorporan a sus organizaciones. Complementariamente, el sindicalismo debería asumir temas «atípicos», nuevos o no tradicionales, como la formación profesional –esencial para el acceso al empleo y su

El movimiento sindical, en tanto actor histórico de transformación, no es patrimonio de una sola generación. Asegurar la continuidad del proceso de cambio y encarar la necesaria renovación de los nuevos contingentes de militantes y dirigentes del sindicalismo son algunas de las tareas estratégicas más importantes ■

conservación-, salud, cultura y servicios a los afiliados; la cuestión de los trabajadores pobres y el trabajo decente; la reducción del tiempo de trabajo; los derechos humanos; la democracia; el apoyo jurisdiccional al trabajador individual, y sobre todo, la elaboración de una política económica alternativa, para lo cual el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (oit), de 2009, es un insumo valioso. Está claro que la elaboración de una política económica alternativa al llamado «pensamiento único» no puede ser tarea exclusiva del movimiento sindical, pero este puede liderar esa tarea o al menos lanzarla. En todo caso, a largo plazo su supervivencia depende de ello.

■ Un nuevo internacionalismo sindical

Lo hasta aquí expuesto supone un enfoque nacional. Pero en la actualidad, el ámbito nacional es necesariamente parcial o incompleto. El tradicional inter-

En la actualidad, el ámbito nacional es necesariamente parcial o incompleto. El tradicional internacionalismo del movimiento sindical y del propio derecho del trabajo, la globalización y el desarrollo de espacios de integración regional, imponen la necesidad de una acción sindical más allá de las fronteras de cada país ■

nacionalismo del movimiento sindical y del propio derecho del trabajo, la globalización y el desarrollo de espacios de integración regional, imponen la necesidad de una acción sindical más allá de las fronteras de cada país.

Nada ha cambiado con tanta profundidad y velocidad como el escenario internacional. Una organización como el sindicalismo, nacida e intrínsecamente vinculada a esa matriz internacionalista, ha tenido muchas dificultades para actuar a esa escala.

Es necesario repensar y jerarquizar el concepto y la práctica de la política internacional de los sindicatos. No se

trata de tener una secretaría y administrarla como si fuera una agencia de viajes: incluso en la mayoría de las organizaciones nacionales se sigue denominando a estas áreas «de relaciones internacionales». Qué duda cabe de que, frente a la interdependencia global creciente, hablar como si esta dimensión se pudiera ubicar en el concepto clásico de relaciones exteriores priva al movimiento sindical de actuar a otra escala, capaz de otorgarles eficacia real a sus acciones. En efecto, las instituciones nacionales, como el propio Estado y el

sindicato tradicional, son hoy insuficientes para enfrentar al capital transnacionalizado y actuar solventemente en organizaciones regionales o globales. Y está claro que esa necesaria acción colectiva internacional requiere el desarrollo de estructuras sindicales internacionales, de negociaciones colectivas internacionales y del conflicto internacional.

Toda la reingeniería sindical internacional que se desata a partir de la creación de la CSI en 2006 es prueba de que esta necesidad ya está incorporada en algunos niveles del sindicalismo, que intenta responder a una dinámica que les ha sacado mucha ventaja.

Claro está que el desafío más complejo es unificar las propuestas en el marco de realidades muy diversas y coordinar las acciones correspondientes, pero esto resulta fácil de decir y muy difícil de poner en práctica.

Con este objetivo, el Plan de Acción de la CSA incorporó el concepto de «desarrollo sostenible», con el significado consensuado internacionalmente de una triple dimensión: económica, social y medioambiental. El antecedente directo es la Plataforma Laboral de las Américas (PLA), elaborada por la ORIT junto con organizaciones afiliadas y fraternales y presentada en el marco de la cumbre sindical ante la IV Cumbre de Presidentes de las Américas (Mar del Plata, noviembre de 2005). En efecto, la consigna de la PLA, colocada a manera de subtítulo, era «Trabajo digno para el desarrollo sostenible».

Se utilizó este concepto para unificar y sintonizar los diversos «mundos» nacionales del continente, con grandes brechas entre los extremos Norte y Sur y un vacío en el «medio», que incluye a países del «Cuarto Mundo», como Haití. Resulta claro que el objetivo de desarrollo sostenible a escala nacional se relaciona de forma directa con el plano internacional, y con ello toma su pleno significado la reflexión de la CSI sobre «un nuevo internacionalismo sindical».

En esta misma dirección se ubica otra decisión trascendente, la creación del Global Union Americas (GUA) como lugar de encuentro de la CSA con las regionales americanas de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), y como aporte regional a la agrupación Global Union. Se trata de articular la acción sindical macro (confederal a escala internacional y regional) con la acción sindical en el ámbito sectorial, rama de actividad y empresas multinacionales. Esta tarea resulta estratégica, ya que de nada vale tener excelentes propuestas y enunciados en el plano sindical si luego estos no son llevados a la práctica

en el mundo real, allí donde el sindicato del sector actúa. Tampoco es posible ser eficaces y poderosos en el nivel de la empresa o rama y perder la perspectiva general de influencia y transformación que solo el nivel macro permite.

En relación con esto último, el gran peligro es que, si no funciona esa articulación, se desarrolle una especie de neocorporativismo a escala internacional, por el que algunas áreas sindicales sean poderosas y consigan resultados, mientras que el conjunto apenas sobrevive.

El momento actual es muy dinámico en el campo de las rsi. Está creciendo el trabajo en relación con las multilatinas o translatinas (empresas multinacionales con origen en Latinoamérica). En la Union Network International (UNI), esto se manifiesta en la firma de acuerdos marco internacionales con dos empresas telefónicas brasileñas (Ability e Icomon) y la creación de comités para las chilenas Cencosud y Ripley (con el sindicalismo argentino y peruano).

Asimismo, se mantiene el trabajo en relación con los brasileños Banco do Brasil y Banco Itaú. En el sector metalúrgico, se han creado redes mundiales para la brasileña Gerdau y la ítalo-argentina Tenaris. También avanza la relación entre los sindicatos brasileños, estadounidenses y canadienses respecto de la brasileña Vale do Rio Doce.

En el sector transporte, se ha creado una red para la chilena Lan (que se ha convertido luego en Latam, con la brasileña Tam), con participación, además,

Existe también la necesidad de coordinar las formas de actuación y formulación de propuestas ante el G-20 y los organismos financieros internacionales, algo de lo que el sindicalismo internacional se ocupa desde la agrupación

Global Unions ■

del sindicalismo chileno, argentino, ecuatoriano y peruano. Otras nuevas redes ante empresas transnacionales también tienen presencia activa del sindicalismo latinoamericano: desde UNI, es el caso de Wal-Mart (Cono Sur), de las gráficas suecas Tetrapak y Elanders (Sudamérica) y de la española Unión Fenosa/Gas Natural.

Existe también la necesidad de coordinar las formas de actuación y formulación de propuestas ante el G-20 y los

organismos financieros internacionales, algo de lo que el sindicalismo internacional se ocupa desde la agrupación Global Unions. La interdependencia y las

iniciativas de organismos internacionales y regionales obligan cada vez más a construir respuestas comunes o, como mínimo, coordinadas. Esto es especialmente necesario en relación con el sindicalismo europeo, representado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en cuanto «sindicalismo menos débil», así como su reflejo en la CSI y en el Trade Union Advisory Committee (TUAC), o las respuestas sindicales a los acuerdos de asociación birregionales entre la Unión Europea y América Latina y el Caribe.

Asimismo, la CSA, en tanto expresión del «segundo sindicalismo menos débil», se propone también desarrollar una cooperación Sur-Sur con organizaciones africanas (comenzando por el sindicalismo sudafricano), encuadradas en la perspectiva de la autorreforma sindical. La expectativa es también extender este enfoque a Asia, donde se presentan más dificultades.

■ Autonomía e independencia sindical

Para concluir, creo necesario plantear una cuestión que a mi entender merece un debate dentro del sindicalismo, aun tratándose de un tema polémico. La geografía política de Latinoamérica ha cambiado mucho en los últimos años; se puede discutir su sustentabilidad, el carácter de estos cambios e incluso su orientación, pero solo pensar en las décadas de 1970, 1980 y 1990 nos permite ubicar correctamente las oportunidades que se han abierto en la región para el impulso de transformaciones progresistas. La situación económica genera un marco aún más adecuado para plantear niveles cualitativamente superiores de avance. Y un actor clave para entender la resistencia en esas tres décadas y la emergencia de gobiernos populares ha sido, sin duda, el movimiento sindical. ¿Qué papel les cabe, entonces, a los sindicatos en esta etapa ideológica y políticamente tan desafiante?

Los objetivos enunciados por el sindicalismo en la PLA refieren a un proyecto de sociedad. Concentrarlo solo es posible con el impulso de cambios estructurales, sumando actores y promoviendo su participación activa en procesos con signo popular, progresista y democratizador. Por el contrario, no habrá posibilidad de profundizar este proyecto si no se reconstruye la articulación de las fuerzas progresistas con su base social de sustentación.

Un gran número de partidos progresistas ganaron el gobierno como fruto de un largo proceso de acumulación de fuerzas y porque tuvieron la capacidad de conectarse con la sociedad, entender sus necesidades y demandas y transformarlas en programa político. La derecha perdió esa batalla porque no

supo leer los cambios que se procesaban en la sociedad. Ahora ese riesgo lo corre la izquierda. Resulta evidente, entonces, la necesidad de una estrategia de alianzas del progresismo con los sectores sociales para profundizar el proyecto político y darles sustentabilidad a los procesos de cambio.

¿Habrà que impulsar una concertación para el desarrollo con justicia social? Sobre esta profundidad de objetivos se escuchan más iniciativas desde el sindicalismo que desde la izquierda⁴.

En los debates actuales se refleja una fuerte asimetría entre las iniciativas y el nivel de profundidad alcanzado por el sindicalismo de la región y la escasa articulación de las fuerzas progresistas en el ámbito continental. Parte de esta carencia parece comenzar a resolverse con la creación de la Red de Fundaciones Progresistas del Cono Sur. Esta nuclea a los centros de pensamiento de los principales partidos de izquierda de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, que han desarrollado una serie de debates bajo el título de “Consenso progresista desde el Sur”, en el marco del cual se articula una masa crítica potente para impulsar diálogos y acuerdos con otros actores regionales. El riesgo es que las fuerzas políticas progresistas se agoten en su relación con el gobierno: esto significaría una gran limitante para la profundización y las perspectivas de los cambios.

El gobierno es el hoy, la fuerza política es el mañana. Ella debe proyectar la acción del presente hacia el futuro, darle perspectivas al gobierno. Este, sin la construcción de esas perspectivas, perdería su potencial transformador. Y no se trata de futurología: hay suficiente experiencia acumulada de proyectos progresistas que reducen su acción política a ganar el gobierno como un objetivo en sí mismo y se alejan paulatinamente de su base social. Así, una oportunidad de transformaciones y profundización democrática puede quedar en apenas un paréntesis temporal.

Se requiere, por ello, del protagonismo de un movimiento sindical fuerte, representativo, democrático, que a partir del concepto de «sindicalismo socio-político» construya una política de alianzas que pueda conformar poderosos movimientos de participación en pos de los cambios progresistas. Es muy

4. La FES, a través de su Proyecto Sindical Regional (FSR), ha promovido este debate, convocando a diversos encuentros, en niveles nacionales e internacionales, en los cuales dirigentes sindicales y políticos y autoridades de gobiernos progresistas han intercambiado sus visiones sobre la necesidad de impulsar alianzas estratégicas.

difícil sostener las transformaciones, y más aún profundizarlas, sin ese protagonismo. Cabe preguntarse, entonces, cómo interpretar o reinterpretar la concepción de autonomía e independencia del movimiento sindical. ¿Cómo actuar frente a gobiernos o fuerzas políticas con los cuales se comparte gran parte del proyecto de sociedad?

Me apunto a la idea que se ha ido construyendo en los últimos tiempos, al calor de las transformaciones políticas, sociales y económicas en la región, que llama a no confundir «independencia» con «indiferencia». Se trata sí de evitar la perversa tendencia, tradicional en algunos partidos de izquierda (aunque no solamente en ellos), a utilizar el sindicato como pulea de transmisión de sus posiciones y acciones. Pero esta advertencia no debe confundirse con el ya mencionado discurso conservador que sostiene que los sindicatos no pueden ni deben hacer política. Un sindicalismo sociopolítico habla de política, actúa en política y por lo tanto hace política, como cualquier otro sector de la sociedad.

Se trata de ubicar el debate en las ideas y en los programas, allí donde el sindicalismo no debe llamarse al silencio. Manifestarse en torno de estas cuestiones no solo no significa apartarse de la independencia y la autonomía, sino que representa una obligación para una organización sindical. Autolimitarse, replegarse e incluso excluirse de esta dinámica democrática puede ser fatal para la propia organización, pero además puede contribuir a abortar muchas de las incipientes experiencias de cambio en la región.

En este periodo coexisten avances importantes en varios países y en múltiples áreas, pero se mantienen y siguen operando mecanismos de fragmentación y exclusión social. Trabajar para ganar batallas en el plano ideológico y cultural que nos permitan continuar avanzando en un proceso de acumulación social, a los efectos de desmontar esos mecanismos, es una tarea en la que las organizaciones sindicales deben asumir su responsabilidad, procurando una mayor integración social.

Se trata de recoger y apoyar los valores de cambio, justicia, solidaridad y participación que surgen de múltiples experiencias populares, para generalizarlos, para ampliar su arraigo en la población. Construir una sociedad distinta nos exige valores, sentimientos colectivos, aspiraciones y sueños transformadores. El sindicalismo tiene un rol fundamental e intransferible en este proceso. ☒