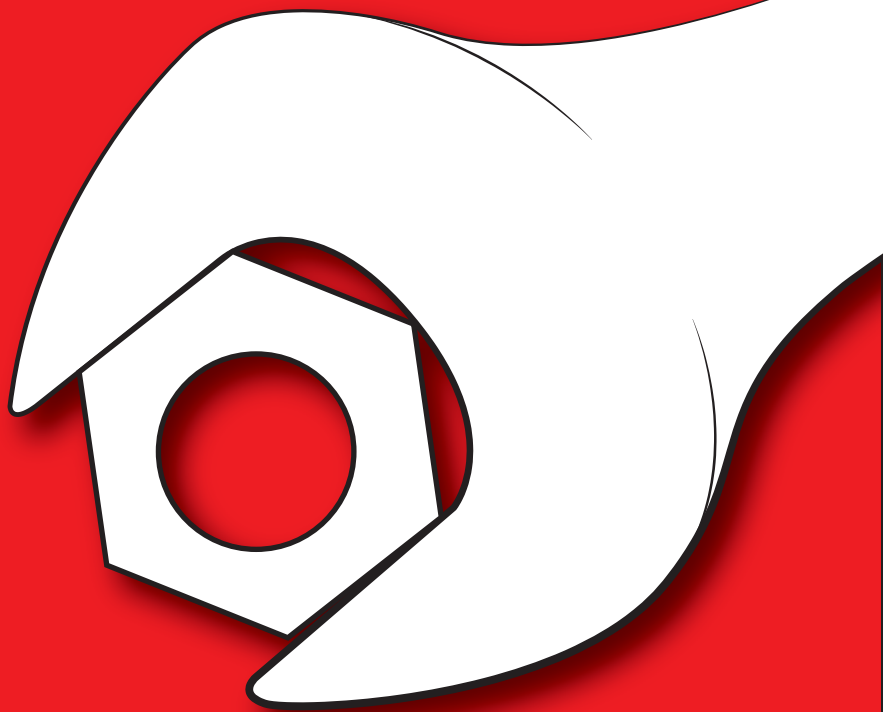




AUTORREFORMA SINDICAL



fundació
pau i
solidaritat



Ajuntament
de Calella



Ajuntament
de Cerdanyola del Vallès



Ajuntament
de Mataró



AJUNTAMENT D'ESPLUGUES
BAIX LLOBREGAT



Ajuntament
de Sant Adrià de Besòs



AJUNTAMENT DE
VILANOVA I LA GELTRÚ

SC+



Ajuntament
de Santa Coloma
de Gramenet

Ajuntament



d'Igualada



Ajuntament
de Gavà

5ta. Avenida 10-68 Zona 1, Oficina 511
5to. Nivel, Edificio Helvetia, Ciudad de Guatemala
T: (502) 2230-5282 **E:** movimientosicg@gmail.com
www.movimientosicg.org



AUTORREFORMA SINDICAL

Introducción

La Autorreforma sindical para una adecuada y efectiva aplicación debe partir de la comprensión de la naturaleza esencialmente relativa del concepto, lo cual conlleva la aceptación de que no existe un modelo predeterminado de Autorreforma de la misma manera en que una medida que resulta efectiva en una realidad determinada, puede no ser la más adecuada en una situación distinta.

Estamos pues ante un concepto que no puede apartarse de la elemental fuerza vital del sindicalismo, de los matices que se le imprimen de conformidad con el entorno en el cual se desarrolla y, primordialmente, de las finalidades que persigue dicho sindicalismo.

Evidentemente, para un sindicalismo cuyo objetivo primordial es crear o mantener una élite dirigenal, la Autorreforma sindical no va más allá de una moda, de su cita en un discurso cuando no de la mera discusión de si se escribe junto o separado.

De allí que nuestra discusión y práctica en tal sentido, no puede limitarse a la imitación de medidas adoptadas en organizaciones de otras latitudes, sino debe ser un proceso de prácticas acompañadas de un debate profundo respecto a las necesidades que nos plantea la Autorreforma sindical en el marco concreto en el cual nos encontramos y atendiendo a los fines que perseguimos.

Esto, sin duda alguna nos llevará a una construcción propia y a un proceso que acompañará los cambios organizativos con una constante evaluación de los aciertos y desaciertos incurridos en el proceso, claridad en cuanto a las modificaciones que la práctica deba sufrir, todo ello con plena consciencia del objetivo común que como organización perseguimos.

En ese sentido, este material no pretende ser una guía programática, sino una provocación a esa discusión, esencial para el éxito o fracaso de un proceso de transformación sindical como el que presupone una Autorreforma organizativa.

El papel de los sindicatos

Los sindicatos, surgen como una respuesta de la clase obrera al proceso de expropiación con fines de acumulación por parte del capital; expropiación que de los medios de producción de la riqueza se extendió a la fuerza vital de las trabajadoras y trabajadores e incluso de su propia humanidad; de allí que una de las principales luchas en los inicios del sindicalismo hayan sido por organizarse (como mecanismo de compensación de la debilidad individual del trabajo frente al capital) y por limitar la jornada de trabajo (que llevaba inmerso el reconocimiento de la calidad humana de las trabajadoras y trabajadores).

En tal sentido, los sindicatos surgen con una visión que iba más allá del centro de trabajo, se trataba de una visión integral que concebía al trabajador y trabajadora como parte de una realidad colectiva que presuponía la necesidad de una interlocución de las necesidades de este en todos los aspectos en que esta realidad lo requiriera; es decir, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

Esto, lleva a los sindicatos a configurarse como grupos de presión; que, si bien es cierto no ejercen de manera directa el poder político, cuentan con una estructura de masas que les permite coordinar esfuerzos para incidir en las decisiones de ese poder político y democratizarlo.

Para esto debemos tener en cuenta que actualmente, la humanidad solamente ha desarrollado dos tipos de organizaciones de masas universalmente aceptadas; la primera, en el caso de los partidos políticos y; la segunda, los sindicatos.

Tanto los partidos políticos como los sindicatos son las únicas organizaciones a las cuales se les reconoce la posibilidad de afiliar o asociar personas sin la obligatoriedad de aportar un capital y ambas comparten como elementos en común que su finalidad, al menos teórica, no es producir dividendos o la consecución de los fines de un individuo en particular, que ambos cuentan con mecanismos democráticos de toma de decisiones así como el de sujetar su fuerza al número de sus afiliados y al apoyo que son capaces de obtener de la sociedad.

Les distinguen sin embargo dos características básicas; los sindicatos, pueden integrarse solamente por trabajadores, si se trata de sindicatos de trabajadores y por patronos, si se trata de sindicatos patronales; en tanto, que en los partidos políticos pueden coincidir las personas con independencia de que revistan la calidad de empleadores o trabajadores y; que los partidos políticos pueden o no buscar transformaciones desde el ejercicio del poder, es decir, desde la superestructura del Estado en cambio los sindicatos buscan transformaciones en los mecanismos de producción y distribución de la riqueza y del bienestar que es alrededor del cual se crea la superestructura del Estado.

En ese sentido, los sindicatos revisten una naturaleza esencialmente clasista y una vocación transformadora.

Es esta la razón por la cual los patronos aún y cuando ejercen derechos sindicales de sus sectores prefieren denominarse cámaras o asociaciones a fin de evadir un posicionamiento de clase negando de esta manera la contradicción fundamental en la relación obrero–patronal.

De allí que el sindicalismo esté llamado a jugar su papel como grupo de presión y como herramienta de la clase trabajadora para impulsar transformaciones en el proceso productivo y propugnar por una justa distribución de la riqueza y del bienestar, para reducir los niveles de expropiación de la fuerza vital de las trabajadoras y trabajadores que les es expropiada mediante diferentes mecanismos.

Las debilidades del Sindicalismo Actual

El sindicalismo, especialmente en Guatemala, ha atravesado una serie de dificultades que de alguna manera han incidido en su desnaturalización; los procesos de represión violenta sufridos durante el conflicto armado interno, el descabezamiento de las organizaciones y el rompimiento de las cadenas de cuadros dirigenciales provocaron un paulatino debilitamiento de los sindicatos pero, esencialmente, la pérdida de funcionalidad de las organizaciones como producto de liderazgos que erraron el camino y terminaron por convertir a los sindicatos en todo aquello que combatían.

Si bien es cierto, no puede negarse que ha existido de manera permanente por parte del Estado y del empresariado guatemalteco un proceso de estigmatización en contra de los sindicatos, este no habría sido tan efectivo si no hubiese sido el propio sindicalismo el que ha debilitado hasta perder casi por completo su democracia interna para reproducir dentro de las estructuras sindicales elites dirigenciales convirtiéndolas en estructuras excluyentes, poco democráticas y poco transparentes, cuya existencia gira alrededor de los intereses de su élite dirigencial y reproduciendo, como mecanismos de permanencia, los vicios en la percepción del sindicalismo de quienes integran la élite.

La pérdida de la democracia interna

La democracia sindical, no dista de la democracia en términos generales, es un concepto a través del cual se pretende la mayor participación de todas y todos en la administración de lo que les es común; es decir, no se trata simplemente del acto formal de votar periódicamente para elegir a quienes les representen, se trata del propio nivel de incidencia que la mayoría tiene en igualdad de condiciones en cada aspecto de la vida del sindicato. Una incidencia efectiva, no meramente formal.

Lo anterior presupone que existe un problema de democracia cuando habiendo un número significativo o mayor de mujeres dentro de un sindicato, federación, confederación o central sindical, estas no tengan presencia en los distintos niveles de toma de decisiones del sindicato o sus demandas o intereses no se vean reflejadas en el accionar de la organización. La democracia sindical no admite que una compañera o compañero vea reducida su participación en la organización al mero papel de base obediente. Igualmente esta situación alcanza a los jóvenes que participan en las estructuras sindicales.

Lamentablemente, el sindicalismo en Guatemala, al reproducir las debilidades de sus elites dirigenciales, ha perdido la naturaleza esencialmente democrática de los sindicatos, invisibilizando a sectores mayoritarios de la clase trabajadora como lo es el caso de las mujeres, los jóvenes y los indígenas o bien llevándoles a participar pero sin poder real de incidencia.

Aparejado a esto, ha existido mucha debilidad en cuanto a la formación de cuadros dirigenciales, reduciendo esta a los aspectos meramente teóricos sin

el elemento práctico que se adquiere desde el ejercicio real de la dirigencia; esto, si bien es cierto da la apariencia de la existencia de un proceso formativo, en la praxis nos ubica ante un proceso con una finalidad contraria y orientada a impedir el surgimiento de cuadros dirigenciales que compitan con las élites por la conducción de los sindicatos.

La pérdida de la democracia sindical no se limita a un fenómeno tan simple como la permanencia de un dirigente por un período largo así como tampoco se resuelve con la limitación en los períodos de mandato sindical; si entendemos la democracia como el nivel de acceso de todas y todos en igualdad de condiciones a la administración de lo común, es decir, del sindicato, sus luchas, recursos, decisiones, planteamientos posiciones, etc, la cuestión no se reduce a quien ocupa o no que cargo sino en función de qué lo ocupa, en ese sentido, un dirigente puede permanecer en el cargo uno, dos, tres o más períodos, siempre y cuando el ejercicio del cargo sea producto de una decisión libre de la asamblea de la organización en función de un buen ejercicio de la dirigencia sindical.

Lo anterior, consideramos necesario apuntarlo puesto que suele haber una confusión entre alternabilidad y democracia, sin que ambos conceptos sean necesariamente sinónimos. Una dirigencia democrática, es el producto de mucha formación devenida esencialmente de la experiencia en el ejercicio de la dirigencia sindical y el sustituirle, como producto de la alternabilidad, constituiría un grave error puesto que se pierde la formación y experiencia de este; en tanto que mantenerle y eso es tan grave como mantener en la dirigencia a quien la ejercita en función de fines que no son los de la mayoría de quienes integran el sindicato.

El debilitamiento de la democracia sindical, está sinérgicamente ligado a la pérdida de la transparencia en las organizaciones, la cual se manifiesta primordialmente en dos aspectos.

La pérdida de la transparencia sindical

El primero, referido al manejo de la información organizativa, a menudo, una organización poco democrática restringe el acceso de las afiliadas y afiliados a la información relacionada con las decisiones y acciones encaminadas por los dirigentes, esto porque la falta de acceso a dicha información limita la

posibilidad del descontento y del cuestionamiento del papel que efectivamente están desarrollando las personas a quienes se les asignó la función de realizar la interlocución por el Sindicato.

El segundo aspecto se vincula al manejo de los recursos económicos de la organización; a menudo, el control no controlado de las finanzas de un sindicato por parte de una élite dirigencial suele tener como efecto el uso de los recursos de la organización para la reafirmación de su posición dentro de la misma.

En ambos casos, estas condiciones inciden directamente en la pérdida de la eficacia de la democracia sindical, al conducir a que el liderazgo de las organizaciones no dependa del nivel de fidelidad de la interlocución sino al montaje de estructuras de poder a lo interno de las organizaciones.

La falta de autosostenibilidad

Un aspecto fundamental para el ejercicio de la libertad sindical es la autosostenibilidad de las luchas, aún y cuando las condiciones sumamente precarias de las bases hagan imposible que su contribución a los sindicatos sea suficiente para el financiamiento de sus planes de acción, la autosostenibilidad es un aspecto que debe abordarse en su verdadera magnitud e importancia.

La contribución de las trabajadoras y trabajadores al financiamiento de sus propias luchas; en un primer momento, denota la identificación de las bases con sus planes de acción al tiempo de que les induce a buscar una fiscalización más estricta del manejo de los recursos que, naturalmente, al provenir de sus propios ingresos, conducirán al afiliado o afiliada a demandar una adecuada administración de los mismos.

Por otra parte, el que una organización pueda contar con recursos propios para el financiamiento de sus planes de acción, produce una mayor autonomía y la posibilidad de poder elaborar un plan de acción realista y efectivo, a partir de que su financiamiento no depende de más condiciones que las marcadas por la propia capacidad del sindicato.

En Guatemala, la falta de autosostenibilidad de las organizaciones sindicales provocó una fuerte dependencia de la cooperación internacional que, aunque

en buena parte fue muy respetuosa de la autonomía de las organizaciones receptoras de esta cooperación, omitió establecer sistemas de control que permitieran evaluar sobre la base de resultados reales los resultados de la cooperación y solidaridad que se brindaba.

Lo anterior, sumado a la falta de controles a lo interno de las organizaciones dio origen al surgimiento de una élite sindical dedicada exclusivamente a la gestión de esta cooperación y a la construcción de un estado de bienestar personal a través de este manejo, lo cual explica las razones por las cuales el sindicalismo en Guatemala posee; por una parte, un crecimiento sumamente precario y, por la otra, elites dirigenciales aferradas a organizaciones cada vez más débiles y menos representativas.

Esto, tuvo además un efecto en las bases sindicales, introdujo mecanismos de reunión y realización de actividades cada vez más alejados de la lógica de masas de las organizaciones sindicales y un acomodamiento de las propias bases al punto de condicionar la participación para la defensa o reivindicación de sus propios derechos a las condiciones que para ello pueda brindarles la organización.

En ese sentido, los sindicatos abandonaron paulatinamente su compromiso con la lucha de masas, convirtiéndose en gestoras de proyectos, cada vez menos relacionados con un plan de acción sindical y sustituyendo el objetivo de clase por el objetivo de proyecto.

No pretendemos con esto responsabilizar a la cooperación y solidaridad internacional de la debilidad y vicios que hoy día debilitan al sindicalismo; estos son producto exclusivo de las deficiencias y deformaciones generadas aquí; la solidaridad es importante, siempre y cuando esta sea otorgada con la debida fiscalización para asegurar que los recursos que provienen de otras trabajadoras y trabajadores, en consecuencia hermanas y hermanos de clase, sean efectivamente invertidos en los fines para los cuales fueron otorgados, que estos contribuyan a suplir las necesidades de ejecución de un plan de acción sindical y no la sustitución de este por los objetivos de proyecto y la necesidad de generar condiciones de sostenibilidad para que esta solidaridad no se convierta en la fuente exclusiva de financiamiento de las luchas sindicales.

La cotización sindical, no solo es una muestra de compromiso del afiliado o afiliada para con el sindicato y de este para con la Central sindical, es una garantía para el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones.

El gremialismo y economicismo sindical

La fuerza de un sindicato, siempre será limitada puesto que los centros de trabajo no son espacios en los que quepan o convivan las mayorías de la población; en consecuencia, un sindicato puede poseer mucha fuerza de afiliación en su centro de trabajo y muy poco poder de incidencia.

Es por eso que el sindicalismo debiera auto concebirse como un interlocutor de la sociedad y no solo de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo ya que su fuerza y poder transformador, aunque en primera instancia dependa de su número de afiliados en el centro de trabajo, finalmente dependerá del grado de respaldo y apoyo social que obtenga.

Contrario a esto, el sindicalismo en Guatemala se ha conducido hacia un gremialismo cada vez más marcado, en donde los alcances y límites de la lucha sindical se conciben en función de los intereses de determinado gremio o determinado centro de trabajo.

El gremialismo sindical no es otra cosa que la expresión más o menos colectiva del individualismo y constituye una condición debilitante de las organizaciones sindicales porque paulatinamente conduce a un aislamiento y pérdida de la empatía social que a su vez reduce la oferta del sindicato exclusivamente a la negociación colectiva colocando a la organización en una condición de atrincheramiento.

El problema de este atrincheramiento estiba básicamente en que permite al patrono tomar control de las posibilidades de desarrollo organizativo del sindicato; primero, porque es este el que decide la cantidad de trabajadores o trabajadoras que contrata y los mecanismos de contratación que utiliza, lo que admite que deslocalice la producción, simule contratos o adopte cualquier medida que permita formalmente la incorporación de las trabajadoras

y trabajadores al sindicato. En segundo término, al reducir la oferta del sindicato a los logros obtenidos a través de la negociación colectiva, lo cual automáticamente implica que la presencia e incidencia del sindicato se limita al centro de trabajo, y al ser este un ejercicio voluntario del patrono, coloca bajo control de este la propia oferta sindical.

En Guatemala, esta situación se ve agravada por el modelo sindical admitido, consistente en un disperso sindicalismo de empresa o centro de trabajo que contrasta con la proscripción del sindicato ramal.

El gremialismo de los sindicatos, a su vez da lugar a la pérdida de la visión social y de futuro de las organizaciones y al acrecentamiento del economicismo dentro de los sindicatos.

El economicismo no es otra cosa que la reducción de las reivindicaciones sindicales a materias meramente económicas; si bien es cierto, se entiende que siempre las trabajadoras y trabajadores atravesamos por una situación económica apremiante, debe tenerse en cuenta que existen garantías laborales y sociales de mayor impacto para la vida y desarrollo de los trabajadores y trabajadoras y sus familias.

Como ejemplo de estas, podemos citar la estabilidad laboral que es una garantía que permite al trabajador o trabajadora planificar a futuro, aspirar a un proyecto de vida sobre la base de la certeza que brinda contar con un trabajo estable; la educación, la salud, pese a ello, el afán economicista de los sindicatos ha llevado a ceder terreno en esta materia con la finalidad de obtener un mejor ingreso.

La planificación de la vida y todos los aspectos que esta conlleva, constituyen demandas que el sindicalismo no puede votar de su agenda ni de sus respectivos planes de acción, sin embargo, hoy día las organizaciones sindicales parecen haber perdido esa concepción integral de la lucha sindical y ello ha derivado en un debilitamiento y pérdida del protagonismo de los sindicatos en la vida nacional.

Ahora bien, el problema del posicionamiento gremial es que además de todo lo anterior, existe una línea muy delgada entre los intereses de un gremio y la afeción de los intereses de la población. Es aquí donde nuevamente nos

encontramos con otro elemento que apunta a la relatividad puesto que, aun a pesar de lo grande que pueda parecer un gremio determinado, es una minoría con relación a la sociedad en que se desarrolla. De allí que el gremialismo, cuando cruza dicha línea y se contraponen los intereses del gremio a los de la sociedad, el resultado sea la pérdida de empatía e incluso el rechazo social hacia la lucha sindical.

Las debilidades de las estructuras

El sindicalismo en los países desarrollados se ha manifestado a través de estructuras ramales capaces de agremiar a todas las trabajadoras y trabajadores de un sector determinado, lo cual les permite contar con organizaciones cuya fuerza contrasta con la debilidad que muestran las estructuras organizadas como sindicatos de empresa.

En Guatemala, el sindicalismo no ve la luz formalmente sino con el advenimiento de la Revolución del 20 de octubre de 1944, proceso dentro del cual la Junta Revolucionaria aprueba una Ley de sindicalización muchas de cuyas regulaciones fueron posteriormente desarrolladas en el Código de Trabajo a lo que se sumó la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo en 1952.

Pese a la intencionalidad del proceso revolucionario, la normativa que se encuentra en el Código de Trabajo se concentra en regular sindicatos de empresa; si bien es cierto, esto no debiese ser un problema para la creación de sindicatos de industria o ramales derivado de que Guatemala ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT y en la legislación nacional no se establece la prohibición de figura de alguna.

La falta de posibilidades de la constitución de esta modalidad organizativa ha derivado en constantes y cada vez más graves señalamientos por parte de la comunidad internacional al Estado de Guatemala. Derivado de esto, ante el riesgo de la exclusión del país del denominado Sistema generalizado de preferencias, Guatemala impulsó una serie de reformas al Código de Trabajo a efecto de armonizar el mismo con los requerimientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Como producto de este proceso, se aprobaron una serie de reformas que reconocieron expresamente la posibilidad de constitución de sindicatos de industria, no obstante, tal regulación se hizo de tal manera que resultare imposible conformarlos.

Recientemente, como Central, hemos estado impulsando procesos de constitución de sindicatos ramales y derivado de la férrea oposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se ha procedido a plantear una acción de inconstitucionalidad en contra del inciso c) del artículo 215 del Código de Trabajo, misma que en estos momentos se encuentra en estado de resolver.

Esta resistencia oficial al reconocimiento de los sindicatos de industria o sindicatos ramales nos da una idea de la importancia que reviste un modelo sindical menos disperso que el actualmente insistente y que se caracteriza por la existencia de pequeñas células organizativas aisladas a lo interno de un centro de trabajo que luego se organizan federaciones, y estas en confederaciones, a menudo de actividades muy diversas y con una vida sindical que rara vez supera la existencia meramente formal.

En el caso de nuestro país, nos encontramos con estructuras sumamente débiles, esencialmente por el modelo de organización sindical que se practica que tiende a la dispersión, que se suma a la pérdida de credibilidad social de las organizaciones sindicales.

La falta de identidad y la trampa de diálogo social

Como ya lo indicamos, el sindicalismo surge como una expresión organizada de clase para la defensa de dichos intereses de frente a su clase antagónica; no se trató del surgimiento de un movimiento consensuado con el patrono ni de una modalidad organizativa que haya contado con el beneplácito de estos, se trató pues de un movimiento generado para compensar la debilidad individual del trabajador o trabajadora ante el capital y generar a partir de la unidad la fuerza suficiente para forzarle al capital a reconocerles, como principal reivindicación, la dignidad humana.

No resulta para nada extraño que antes que la negociación colectiva, las trabajadoras y trabajadores del mundo hayan conocido el boicot y la huelga.

Pese a ello, con el transcurso de los años, el acceso en algunos países a un creciente estado de bienestar pareciera haber dejado en el olvido la esencia clasista que ha constituido desde siempre el impulso del movimiento sindical y a su paso, este proceso ha significado la aceptación tácita de una sistemática variación conceptual orientada a eliminar la esencia clasista del sindicalismo; esto, ha sido impulsado por los organismos internacionales y aceptada por las centrales sindicales internacionales.

Una de estas variaciones sustanciales ha sido la pretensión de confundir el diálogo social con la negociación colectiva.

La negociación colectiva, como ya lo indicamos, es un derecho de las trabajadoras y trabajadores organizados en sindicato que cuenta como mecanismos de presión el ejercicio del derecho de huelga, ambos derechos se encuentran reconocidos por el *ius cogens* internacional.

La idea del diálogo social, como primer aspecto, niega la exclusividad de la interlocución del movimiento obrero a los sindicatos e incorpora a otros actores que no son necesariamente organizaciones representativas ni de masas y a través de ello debilita y resta determinación a la interlocución sindical. En otras palabras, el diálogo social priva a los sindicatos del carácter de interlocutores de las trabajadoras y trabajadores.

En la negociación colectiva, la profundidad y alcance de esta se encuentra determinada por dos elementos; por una parte la voluntad y, por la otra, la capacidad; en el diálogo social, la cuestión se sujeta exclusivamente a una voluntad en la cual pueden incidir actores ajenos a las estructuras de clase tanto de trabajadores como de empleadores.

La negociación colectiva es una herramienta de superación de las condiciones económicas y sociales en las que se presta el trabajo en tanto que el diálogo social, al carecer de mecanismos como la huelga y el boicot en su marco regulatorio y admitir una interlocución ajena a las de los sindicatos, se convierte en una herramienta de legitimación de medidas impulsadas por los patronos.

En este marco, no resulta extraño que los denominados espacios de diálogo social se conviertan en mecanismos a través de los cuales se lleva a los sindicatos a limitar sus expectativas a menguar los efectos de medidas contra los propios trabajadores, tampoco lo es que estos espacios suelen utilizarse como mecanismos para liberar al Estado de la obligación de tomar medidas en pro del bien común y no solo con la finalidad de favorecer un clima de inversión favorable capital y tampoco lo es que el denominado diálogo social se constituya en una herramienta que, existiendo o no, dependiendo de la circunstancia, se utilice para atacar aquellos procesos alternativos al modelo económico imperante o como excusa para no impulsar los cambios que deben ser impulsados para mejorar las condiciones socioeconómicas del trabajo y de la población en general.

Debemos recordar que la supuesta falta de diálogo social se ha constituido en el elemento fundamental para atacar los cambios que actualmente se impulsan en Venezuela para lograr una mejor redistribución de la riqueza, también que esta misma excusa y en sentido contrario ha sido invocada de manera reiterada por el gobierno de Guatemala para evadir la armonización de la legislación y la práctica a los principios de la libertad sindical o que, como en el caso de la iniciativa de Ley del Sistema Nacional de Desarrollo Rural Integral, haya sido el denominado Consejo Económico Social el instrumento para sacar de circulación la iniciativa.

No obstante, el problema no lo son las instituciones sino la falta de identidad de quienes, en primer lugar, han aceptado este proceso de sustitución de conceptos y prácticas y ha privilegiado su participación en los mismos por sobre los intereses de clase que están llamados a defender, sacrificando la congruencia por la posibilidad de un acuerdo sin reparar en que, un acuerdo contrario a los trabajadores o trabajadoras es una posibilidad más grave que el rompimiento de un proceso de supuesto diálogo.

Es de esta forma como la propia práctica sindical se ha transformado paulatinamente en una herramienta de justificación de los intereses de acumulación del capital.

Y este proceso de conversión de las dirigencias sindicales en co-gestores con los patronos, la que paulatinamente ha debilitado la credibilidad del sindicalismo y ha llevado a amplios sectores, principalmente los más jóvenes, a desconocer y rechazar la interlocución de los sindicatos.

La historia reciente nos muestra, como antes de la profundización de la crisis en Europa, hubo cientos de miles de jóvenes en las calles manifestando su oposición e indignación contra las primeras medidas de ajuste estructural en tanto que veíamos a los sindicatos negociando mediante procesos de diálogo social como minimizar el impacto de tales medidas de ajuste sin plantar una oposición firme a las mismas y también hemos visto como un ajuste ha sido seguido por otro, y otro y otro que tan solo han profundizado la crisis y generado inestabilidad económica, política y social en países que gozaban hasta hace poco tiempo de aceptables niveles de bienestar. Si bien es cierto, hoy día parece haberse tomado el camino de la oposición, sería valedero preguntarse qué habría pasado si el sindicalismo hubiese sido más fiel a su esencia clasista y hubiese apostado por el camino contrario.

En Guatemala vemos a organizaciones atenuando mediante acuerdos y entendimientos irrisorios las responsabilidades que debe asumir el gobierno del país por las constantes y graves violaciones a la libertad sindical; hemos visto a dirigentes sindicales oponiéndose a que se les reconozca a sus compañeras y compañeros de trabajo el derecho a la estabilidad laboral y también aceptando una política salarial y tributaria que conduce a la casi desaparición de la posibilidad de redistribución directa o indirecta de la riqueza.

Hemos llegado al extremo de escuchar a sindicalistas referirse al mercado laboral y a la reducción de la fuerza de trabajo, que no es otra cosa que la propia vida y expectativas de desarrollo del trabajador o trabajadora y su familia, como a una mercancía más, hemos sido testigos de pactos colectivos en los que se reduce el derecho de lactancia, el período pre y post natal de las mujeres otorgado por disposición de la ley, como se niega en pactos colectivos la posibilidad de sindicalización de los trabajadores.

Esta falta de identidad por parte de las dirigencias sindicales y la constante aceptación de la trampa del denominado diálogo social al punto de propugnarse como objetivo de los propios sindicatos, aún y cuando en la práctica no solo es una negación de su propia esencia sino también de su legitimidad como interlocutores del trabajo y de la vida en las sociedades, denota una pérdida total de la identidad de las organizaciones y sus dirigentes.

La ausencia de un accionar sociopolítico

El enfoque sociopolítico del sindicalismo es el concepto contrario al enfoque gremial ya que, en tanto el segundo de estos parte y se limita a la atención del trabajador o trabajadora y la generación para este de oferta sindical dentro de un centro de trabajo determinado; el primero, concibe al trabajador como un sujeto más amplio, inmerso en una sociedad y con necesidades que van más allá de las que se generan en el centro de trabajo.

Esta falta de visión sociopolítica ha provocado que, como fase preparatoria para privar a los sindicatos de la interlocución de los trabajadores y trabajadoras se hayan generado dicotomías que distinguen las luchas en razón de la actividad, sector, etnia, género, motivaciones y cualquier otro elemento que permite la dispersión de los esfuerzos.

En Guatemala, este proceso comienza a vivirse durante el Proceso de Paz y se consolida después de firmada esta; hay que recordar que antes del Proceso de Paz, las luchas de la sociedad se articulaban en torno a la interlocución de los sindicatos, luego de la firma de esta, se da lugar a una amplia y variada serie de organizaciones no gubernamentales, cada una reivindicando su interlocución en lo que respecta a una serie igualmente amplia de temas y necesidades.

En este marco, el tradicional gremialismo de los sindicatos se ve reforzado por el aislamiento y circunscripción de la función de los sindicatos exclusivamente de lo que se denominan derechos y garantías laborales; esto, a pesar de que el nivel de los mismos depende directamente de las condiciones generales del entorno.

El sindicalismo gremialista, observa como principal preocupación la atención del trabajador en el marco de una relación laboral en determinado centro de trabajo o de frente a determinado patrono en tanto que el sindicalismo sociopolítico se fija como objetivo la atención del trabajador o trabajadora desde su concepción como ser humano, parte de una sociedad y un sujeto cuya vida trasciende del centro de trabajo.

Naturalmente, una organización que se preocupa de su afiliado o afiliada en un entorno más amplio que el que representa el centro de trabajo, genera una

mayor empatía social y además más alcance que la proveniente del propio centro de trabajo.

En Guatemala, parte de la debilidad del sindicalismo se debe precisamente a la falta de capacidad de los sindicatos de generar una oferta organizativa atractiva para la población y su concentración en cuestiones que hacen depender los logros de la voluntad del propio empleador así como también las posibilidades de crecimiento de la organización.

A pesar de que en muchos discursos se hace referencia a un sindicalismo sociopolítico, la falta de oposición o tan siquiera de un pronunciamiento respecto a medidas impulsada desde el Estado con la finalidad de favorecer una élite privilegiada de nuestra sociedad a costa de los intereses de mayoría de población demuestra precisamente la existencia de un sindicalismo que no sabe o no tiene la intencionalidad de salir del gremialismo.

El conflicto que esto genera, puede resumirse de una manera sencilla; en un sindicalismo sociopolítico, el potencial afiliado o afiliada verá en la oferta de la organización la posibilidad de resolver sus problemas o incidir de manera positiva en sus condiciones de vida en una gama amplia de aspectos, en consecuencia, será más proclive a la afiliación. En un sindicalismo gremialista, se generan condiciones de exclusión y auto exclusión puesto que, basta con preguntar de donde es el sindicato para determinar, si uno no labora en dicho centro de trabajo o para dicho patrono, que no se trata de una organización que pueda representar los intereses y necesidades del trabajador, lo cual se constituye, tal y como lo dijimos, en un obstáculo para el crecimiento organizativo.

La ausencia de un accionar geopolítico

El sindicalismo, en los últimos años, ha enfrentado un proceso de globalización que ha complicado la eficacia de las luchas locales. Aun a pesar de que se ha propugnado por parte de los patronos y sus instrumentos de ideologización que no existe un conflicto de clases, la globalización impulsada y las medidas de ajustes estructurales impulsadas en este proceso evidencia no solo la existencia de la defensa de los derechos e intereses de clase por parte de los poseedores de los medios de producción y reproducción de la riqueza sino la existencia en estos de una visión geopolítica.

El sindicalismo, aún y cuando ha generado estructuras de naturaleza regional y global, no ha logrado que las mismas alcancen la misma efectividad con la que se desenvuelven las estructuras de clase de los patronos y la consecuencia de ello ha sido que la movilidad de los capitales sea superior a las posibilidades de resistencia o planteamiento de una reivindicación congruente por parte del trabajo.

Lo anterior es facilitado por el hecho de que, aunque las estructuras sindicales regionales y mundiales han sido dotadas de una existencia formal, en la práctica, estas carecen de vida sindical y de capacidad de articulación efectiva.

La globalización impulsada desde la perspectiva de un modelo económico primordialmente excluyente y reconcentrador de la riqueza, conlleva la necesidad para el sindicalismo de plantearse una lucha en el mismo terreno en el cual es imperativo generar alternativas al modelo impuesto a las mayorías de la sociedad, esto, hace imposible que estas necesidades puedan ser satisfechas desde una lucha eminentemente local ya que las condiciones locales dependen de un todo global.

El sindicalismo debe pues plantearse su globalización pero esta no puede continuar reducida a la generación de estructuras burocráticas dentro del propio sindicalismo, se trata pues de la recuperación de la fuerza y coherencia de masas que caracterizaron las luchas iniciales del sindicalismo por el reconocimiento de la dignidad humana y de negación a convertir la vida y fuerza vital de las trabajadoras y trabajadores en un objeto más en el mercado.

Esto provoca referirnos a un sindicalismo con una visión geopolítica, capaz de llevar una posición unificada en cualquier lugar en que resulte necesario realizar esta defensa; para ello, necesitamos una organización viva, definida con la identidad de la clase a la cual defiende y liberada de los matices que podrían imprimirle la conveniencia y comodidad de un cuerpo burocrático.

APUNTES FINALES

La crisis del sindicalismo en Guatemala que el MSICG ha venido apuntando tiene su origen en buena medida en la falta de autorreforma del movimiento sindical y es por ello que esta constituye un extremo medular de la lucha que hemos emprendido desde el surgimiento de nuestra Central Sindical.

No debemos olvidar nunca que nuestra Central Sindical es producto de la aspiración de recobrar el movimiento sindical por y para los trabajadores como instrumento de transformación social y como consecuencia nace como la negación de todos los vicios del sindicalismo que tanto daño nos han hecho como clase trabajadora.

Los efectos de la ausencia de un sindicalismo fuerte, democrático, representativo y esencialmente clasista han impactado directamente en la vida y la dignidad de la clase trabajadora del país, pero especialmente en la imposibilidad de avanzar en la Institucionalización del Estado de Derecho y de afianzar la paz que tanto anhelamos. Estos extremos pueden apreciarse de mejor manera con algunos datos relativos a los niveles de exclusión social imperantes:

- a) Más de 7, 861,250 de guatemalteco viven en pobreza (más del 53% de la población); y más de 1, 951,040 en pobreza extrema;
- b) Más del 49% de los niños y niñas menores de 5 años sufren desnutrición crónica;
- c) 32 niños y niñas por cada mil nacidos vivos mueren y esta tasa se ha mantenido así durante los últimos 30 años;
- d) El 69.3% de los niños y niñas menores de 6 años no tiene acceso a esquemas de vacunación básicos;
- e) La tasa de mortalidad materna es de 139,5 muertes por cada 100,00 nacidos vivos la tasa más alta de la región;
- f) 21.8% de las mujeres entre 15 y 19 años son madres adolescentes producto de la violencia sexual ejercida en su contra;
- g) 68% de las mujeres no tienen acceso a servicios de Papanicolaou;
- h) 46.8% de las mujeres no tiene acceso a atención médica y hospitalaria durante el parto;
- i) 59.7% de la población no está conectada a los drenajes.
- j) 38% de la población no tiene acceso a agua potable;

- k) 26% de los niños y niñas entre los 7 y 14 años de edad no asisten a la escuela primaria;
- l) Cada año el 12% de los pocos niños matriculados en la escuela deja de asistir;
- m) Aunque la tasa de analfabetismo total de las personas mayores de 15 años es de 23.5% en los departamentos de Sololá, Totonicapán, Quetzaltenango, San Marcos, Baja Verapaz, esta alcanza entre el 30% al 39.80% de la población total y en el departamento de Huehuetenango asciende a 42.30%;
- n) 29.6% de las mujeres en edad fértil no sabe leer ni escribir.
- ñ) 32.3% tienen las mujeres la primaria incompleta, 16.4% la primaria completa, 9.5% la secundaria completa, y 1.5% la superior completa.
- o) Más del 80% de los trabajadores no tiene un contrato de trabajo escrito y 82% de ellos no tiene acceso a la seguridad social;
- p) Más de 60 compañeros del MSICG han sido asesinados por ejercer o intentar ejercer sus derechos sindicales;
- q) Los salarios devengados por los trabajadores en promedio no alcanzan a cubrir el Costo de la Canasta Básica de Alimentos, mucho menos el Costo de la Canasta Básica Vital y en su totalidad están por debajo del salario fijado legalmente por el Estado y que debería pagarse por disposición legal;
- r) Las mujeres, las mujeres indígenas y los hombres indígenas ganan inclusive el 60% menos de lo que ganan sus compañeros hombres respecto a las mujeres, sus compañeras mujeres no indígenas respecto a las no indígenas y los hombres indígenas respecto a los no indígenas;
- s) El incremento en las denuncias de violaciones y abusos sexuales en general, es sumamente preocupante, con una tasa de crecimiento del 41% del 2008 al 2012 lo cual demuestra la magnitud del problema; la mayoría de abusos sexuales ocurren en mujeres menores de edad, 32% de las violaciones ocurren en pre adolescentes y adolescentes de 11 a 15 años y 31% en adolescentes y mujeres jóvenes de 16 a 20 años. Esto ha sido una constante en los últimos 5 años.
- t) Desde el año 2008 se han registrado más de 3 mil muertes violentas de mujeres, de las cuales un 73.4% fueron por arma de fuego. A partir del 2012 el Instituto Nacional de Ciencias Forenses –INACIF– registra las necropsias de mujeres muertas en circunstancias de violencia extrema (decapitaciones, desmembramientos, etcétera); entre otros datos alarmantes.

Si bien es cierto que como Central Sindical hemos avanzado en la Conformación del poder social organizado habiendo sindicalizado en poco tiempo sectores a los que se les ha proscrito en la práctica la sindicalización como lo son los trabajadores de la maquila, los trabajadores del sector agrícola, los trabajadores de las zonas francas, los trabajadores de los grupos financieros del país, las trabajadoras de casa particular, los trabajadores tercerizados y precarizados, e incluso los trabajadores de la propia Institución del Procurador de los derechos humanos, entre otros; no cabe la menor duda, que la sindicalización de cada trabajador y trabajadora del país sigue siendo, sino una de, la principal meta a la que bebemos aspirar en el corto plazo, nuestra misión como verdaderos y verdades sindicalistas es organizar a cada trabajador donde este se encuentre sin importar los miles de obstáculos que de hecho tendremos que enfrentar sólo la sindicalización podrá darnos la fuerza necesaria para transformar las estructuras de desigualdad, exclusión social y miseria que imperan en el país y que imposibilitan su desarrollo y amenazan la paz.

Esta sindicalización debe ser acompañada por el afianzamiento de los proceso que hasta ahora hemos consolidado como Central Sindical como lo es la incorporación tanto dentro de la dirigencia de la Central como dentro de cada estructura que hace parte de la misma por disposición estatutaria del 50% de mujeres en los puestos de dirección, debemos superar el 30% de jóvenes en los puestos de dirección para instituir el 50%; debemos profundizar nuestros procesos de democratización, de rendición de cuentas, pero sobre todo debemos avanzar en ser la voz consolidada de las demandas más sentidas de la población lo cual requiere de una disciplina tanto en el que hacer sindical como de los máximos esfuerzos técnicos para continuar siendo la Central Sindical de análisis serio y de propuesta activa que hoy por hoy somos.

Aunque apenas damos los primeros pasos, los hemos dado con firmeza y con la confianza de que en poco tiempo seremos capaces de transformar las estructuras de poder, de desigualdad y de exclusión que nos afectan como trabajadores y trabajadoras, hasta entonces, hasta que seamos capaces de transformar esas estructuras podremos decir que hemos realmente renovado el sindicalismo y que lo hemos convertido en el instrumento de transformación sindical y social que estaba llamado a cumplir por la dignidad misma de la humanidad.

La misión que nos convoca no es de poca magnitud, ni tampoco de poco riesgo en un país como el nuestro pero podemos afirmar que hemos recorrido ya la

parte más difícil, los riesgos que hay que asumir, hay que asumirlos con dignidad y por la dignidad de la clase que representamos con la aspiración y la certeza que pronto podremos decir hemos construido una sociedad en la que todos y todas somos humanos.

La medida en la que logremos llevar al éxito la autorreforma del movimiento sindical en el país y el sindicalismo se convierta en el sostén de los cambio de las estructuras de exclusión social y desigualdad imperantes será también la medida en la que seremos capaces de transformar y reformar el movimiento sindical internacional, nuestra Central Sindical debe continuar siendo una invitación para nuestros hermanos y hermanas trabajadoras de los Pueblos de América Latina y el mundo de transformación, de conciencia de clase, de congruencia, de eficiencia sindical y de lucha ineludible.

En ese sentido la Autorreforma sindical no puede considerarse como una construcción terminada y abstraerla de la naturaleza cambiante de las condiciones, se trata de un proceso constante de acción, análisis y acción que permitan construir y actualizarlo.

El propio proceso formativo debe sufrir modificaciones, ya que una construcción colectiva no puede partir congruentemente de una percepción individual; la reproducción de las ideas sin el debate constante y sistemático de las mismas nos colocaría ante el riesgo de reproducir el mismo modelo fallido de sindicalismo.

Si bien es cierto, consideramos que hemos avanzado en nuestro proceso Autorreforma, el objeto de este material es precisamente conducir a la revisión de lo que hemos logrado y fortalecer esa construcción colectiva y sobre todo conducir a la reflexión de lo que nos falta por lograr.

Esperamos pues que este material haya cumplido con su función de provocar ese debate y contribuya a avanzar en el perfeccionamiento de la constante construcción colectiva que implica la transformación del sindicalismo y la recuperación de su papel como articulador de los cambios que requiere la humanidad.

Nuestra América, abril 2014.



5ta. Avenida 10-68 Zona 1, Oficina 511
5to. Nivel, Edificio Helvetia, Ciudad de Guatemala
T: (502) 2230-5282 **E:** movimientosicg@gmail.com
www.movimientosicg.org