

# LA FORMACION SINDICAL PARA UNA NUEVA SUBJETIVIDAD E IDENTIDAD SINDICAL LATINOAMERICANA

## PRINCIPALES DESAFIOS

### La libertad sindical y la construcción de la democracia

La libertad sindical permite un equilibrio de poderes a la base de todo proceso democrático. Para la mayoría de los países las relaciones feudales son algo que pertenece al pasado, pero ciertas características de las sociedades en la que las personas eran súbditos con obligaciones respecto de la Corona en lugar de ciudadanos con derechos siguen influyendo en el presente. La historia del movimiento sindical en América Latina también fue afectada por estas características, y en algunos casos, lo sigue siendo cuando los sindicatos son o pasan a ser instrumentos de los partidos en el poder. Por otra parte, el autoritarismo suele perdurar más en la relación de trabajo y cuando no se prevén mecanismos idóneos para resolver los conflictos fácilmente se producen situaciones de abuso de poder. En América Latina, la criminalización de la discrepancia en el lugar de trabajo aun esta muy presente. La representación independiente de los trabajadores sigue siendo vista como una amenaza al orden y a la estabilidad y tal como en la época de la colonia, se continúa restringir y controlar la actividad sindical, a pesar de la existencia de la democracia formal (\*).

Esta carencia de aspectos sustanciales de la democracia no solo se refleja en las relaciones laborales y en la sociedad en general. Lamentablemente, las organizaciones sindicales, en algunos casos, reproducen prácticas autoritarias que impiden desde adentro el ejercicio de la libertad sindical y por consiguiente, la participación activa en la construcción de una sociedad más justa y de una participación democrática.

Uno de los desafíos más grandes para la formación sindical y para el movimiento sindical latinoamericano es el de analizar su propia historia, identificar sus avances y retrocesos, reflexionar sobre su propio comportamiento para reconstruir su identidad colectiva como un movimiento libre y democrático, capaz de ejercer un papel resolutivo en la lucha por una América Latina más nuestra y menos de los otros.

Se impone una nueva pedagogía para el ejercicio del poder como dirigentes sindicales y si no existiera, hay que inventarla y recurrir a la creatividad para promover una nueva liderazgo sindical en la que el ejercicio de poder sea ejercido de manera democrática y participativa. De lo contrario, el autoritarismo, el egocentrismo en el ejercicio de la conducción sindical destruirá definitivamente las organizaciones sindicales. Este es el primer desafío para las políticas de formación sindical, promover el nacimiento de una nueva dirección sindical.

(\*). Extraído del informe global sobre libertad sindical y negociación colectiva presentado en la Conferencia de la OIT del 2004

## La igualdad de oportunidades y de trato y la transversalidad de género

El concepto de género ha contribuido a desmitificar las relaciones sociales que históricamente legitiman tratamientos diferenciados entre las personas.

En el contexto sindical, el rol de las mujeres en sus estructuras tiene origen en el ejercicio del poder en una sociedad patriarcal en el que ellas se incorporan asumiendo comportamientos extraños a su identidad formada en la vida privada.

La identidad femenina tradicional, en ambientes de trabajo prevalentemente masculinos, se adapta y en algunos casos, se vuelve similar a la de los hombres para participar en la estructura de poder.

Para el movimiento sindical, asumir la lucha por la igualdad, implica recuperar el contenido genuinamente emancipador de su papel en la sociedad y esforzarse en combatir la visión androcéntrica del trabajo que asimila el concepto de trabajo con el de empleo, que sistemáticamente invisibiliza el trabajo doméstico, despreciando su contribución en términos económicos y sociales. El trabajo de la reproducción, casi siempre feminizado se torna invisible y se desvaloriza, ocultándose así su importante aportación a la producción social. Esto hace que a diferencia de los hombres, las mujeres se sitúen en el mercado de trabajo no como sujetos individuales sino como sujetos colectivos con responsabilidades y obligaciones que limitan su disponibilidad. El resultado es una inserción laboral desventajosa y subordinada para las mujeres, mediatizada por las condiciones de la doble presencia y la desigualdad de oportunidades (\*).

La formación sindical debe incorporar metodologías de trabajo y estrategias didácticas que faciliten este tipo de reflexiones a través de la reconstrucción de las identidades masculina y femenina en la sociedad latinoamericana haciendo leva sobre el sentimiento de solidaridad y de justicia social para transformar la cultura del trabajo y las relaciones de poder en las organizaciones sindicales. Sin una estrategia de formación que incorpore la transversalidad de género en todas las materias se termina reproduciendo la ceguera de género y la desigualdad en la sociedad. Si el movimiento sindical no es capaz de revertir las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras en su propia organización corre el riesgo de perder su papel en la sociedad.

## Igualdad de oportunidades y concepto de discriminación

Las relaciones sociales son mucho más diversificadas y podemos decir que no existe un modelo único ni femenino ni masculino. En particular, si nos referimos a los ambientes urbanos industriales de las grandes metrópolis, donde la diversidad cultural es mucho más visible ya que las personas no siempre se comportan de la misma manera.

En el análisis de la igualdad de oportunidades existen otras diferencias relevantes como la de raza, clase social, étnica, religiosa, etc. Casualmente, el Convenio 111 de la OIT define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social.

A menudo, dependiendo de las relaciones sociales establecidas en el juego de los intereses de los agentes sociales, estas diferencias pueden transformarse en desigualdades que en algunos casos, asumen mayor importancia que la diferencia de género y en otros casos, la combinación de diferentes factores de discriminación hace más complejo su tratamiento. Por ejemplo, en Brasil, estudios recientes del mercado de trabajo con datos desagregados por sexo y raza demuestran que

no solo existe una brecha relativa a la desocupación entre hombres y mujeres sino que también existe entre mujer a mujer dependiendo del color de la piel.

Siguiendo este mismo enfoque, la incorporación de los migrantes en el movimiento sindical en una sociedad cosmopolita pone otros desafíos a la formación sindical con el fin que sus estrategias sean mucho más incluyentes y abarcativas de las diferencias que trascienden las diferencias de género. Es necesario combatir las actitudes xenofóbicas que a veces, se reproducen en el lenguaje sindical por el miedo a lo desconocido y por falsedades que se reproducen en el imaginario colectivo para aprovecharse de la vulnerabilidad de estas personas. El movimiento sindical debe prevenir y combatir estas actitudes a través de la formación sindical.

## COMO APLICAR LA TRANSVERSALIDAD DE ESTOS PRINCIPIOS EN LA FORMACION SINDICAL

### ENFOQUE GENERAL

Un enfoque integrado de la formación sindical pasa necesariamente por la sistematización de experiencias y por la reconstrucción y la reflexión analítica sobre determinados comportamientos que se viven en el mundo sindical.

Por lo tanto, el acto de sistematizar requiere de un método específico que establece conceptos, criterios, procedimientos y etapas o fases de un proceso. La sistematización se define como la interpretación típica de diferentes experiencias que a partir de su ordenamiento y reconstrucción explícita la lógica del proceso vivido, los factores que intervienen, su relacionamiento y las respectivas causas.

De acuerdo con lo antedicho, los principios mencionados anteriormente deben ser trabajados de manera transversal en todas las actividades, proyectos, diseño de políticas etc. para responder a estos desafíos cuyo tratamiento sistematizado y constante consolidará la verdadera fuerza del movimiento sindical. Un movimiento sindical que se aplica cuidadosamente y es vigilante en la consolidación y el respeto de estos principios dentro de la organización sindical, fácilmente promoverá procesos unitarios de lucha sindical y tendrá una mayor relevancia e incidencia a nivel nacional y, en los procesos de integración regional no se producirá ningún avance sin la participación sindical. Por otro lado, una organización sana que hace suyos estos principios actuará con una mayor ética y por lo tanto, será mucho más atractiva a jóvenes, mujeres y generará mayor confianza en la sociedad para la cual trabaja y un movimiento mucho más representativo en el real sentido de la palabra.

### Estrategias, metodologías y contenidos

La promoción de organizaciones autónomas, libres, independientes e incluyentes pasa por las políticas de formación sindical. En particular, las estrategias de formación, las metodologías y los contenidos deben tener cuenta de ello.

La **estrategia** es una hipótesis de acción para llegar a un objetivo y es también un procedimiento, una forma de trabajar que prevé que la realidad pueda ser modificada.

La **metodología** aplicada en la formación debe promover la determinación de contenidos involucrando activamente los participantes y según el contexto del ambiente sindical debe promover acciones de formación con el fin de reconstruir las dinámicas del cotidiano social

cultural y político de los miembros del movimiento sindical. Estos métodos favorecen la reconstrucción de identidades distorsionadas por modelos predominantes excluyentes y contrarios a los principios propios del movimiento sindical.

Sin embargo, la aplicación de estas dinámicas, a veces generan resistencias. Por ejemplo, para los hombres es difícil manifestar su subjetividad por los condicionamientos culturales, a veces, es sumamente útil eliminar dinámicas que resultan en la victimización de las mujeres, por un lado, y en la visión que el hombre es responsable de las dificultades que las mujeres tienen en imponerse como sujetos activos. La dicotomía entre hombres y mujeres, nacionales y migrantes, blancos y negros etc hay que manejarlas evitando colocarlos en oposición porque el riesgo es de aumentar las dificultades en las relaciones de las partes.

Para el colectivo femenino es difícil admitir que, las mujeres como madres tienen un papel importante en la educación de los niños y a menudo, son ellas mismas la principal causa de la cultura machista. Según los grupos de trabajo la dramatización o la simulación de situaciones que se viven injustamente en la sociedad, facilita la toma de conciencia de estos procesos.

En cuanto a los **contenidos**, la OIT, como organización internacional tripartita y especializada en el mundo del trabajo, ha identificado que para la promoción del trabajo decente y digno es necesario sostener el respeto de los derechos fundamentales libertad sindical, negociación colectiva, igualdad de oportunidades y de trato, abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso pero el respeto de los derechos a pesar de constituir el pilar del trabajo decente, no es suficiente. Existen otros 3 objetivos estratégicos como la promoción del pleno empleo con igualdad de oportunidades y de trato, la extensión de la cobertura de la protección social y el diálogo social que está a la base del tripartismo de la OIT.

Estos 4 objetivos estratégicos deben ser trabajados de manera integrada para favorecer la coherencia en el diseño de las políticas sociales (derechos, empleo, protección social y diálogo social) y hacen parte del contenido de la formación que la OIT y ACTRAV ofrece a las organizaciones sindicales de todo el mundo. Para la promoción de estos 4 objetivos estratégicos se realiza el análisis desagregado por sexo y se estudia el impacto de las políticas que se aplican a colectivos diferentes.

Una vez identificadas las diferencias es posible promover la igualdad de oportunidades y una mayor justicia social en el mundo.

Las organizaciones sindicales como mandantes de la OIT, con participación con voz y voto en todos los órganos de dirección tienen una gran responsabilidad en el destino de esta organización. Solo la participación de organizaciones libres, autónomas, democráticas harán de la OIT, una organización capaz de responder a los grandes desafíos que impone la globalización al mundo del trabajo.

## PROCEDIMIENTOS

La promoción de estos principios tiene inicio con la sensibilización de hombres y mujeres a partir de la cual se desencadenan la discusión y la reflexión para llegar a la comprensión.

La **sensibilización** es el primer paso porque llama la atención hacia el problema. Sin embargo, esta no implica el asumir conciencia del problema. El análisis cuantitativo y cualitativo se hace necesario para mostrar la realidad de los hombres y mujeres y, en general, de colectivos diferentes.

La **discusion** es la accion comunicativa que consiste en el intercambio de experiencias personales. La reconstruccion de la propia historia y experiencia de los trabajadores y trabajadoras, adultos y jovenes lleva a la reflexion, lo que permite establecer los nexos entre las causas, los efectos y las consecuencias de nuestro actuar, al mismo tiempo, nos permite de construir una vision comun y colectiva mas nuestra, mas propia. La accion formativa de este tipo aumenta el sentimiento de solidaridad que esta a la base del sentir sindical latinoamericano.

La **comprension** por lo tanto, es producto de esta vision mas completa pero no implica necesariamente la transformacion de las inequidades.

En el mundo sindical estas transformaciones implican decisiones politicas para transformar las estructuras organizativas para dar espacio, poder y voz a grupos de trabajadores y trabajadoras al margen de la sociedad que en America Latina estan en la economia informal, en el campo, en las regiones alejadas, en los migrantes, en los jovenes etc. No es posible continuar con estructuras prevalentemente masculinas y con dirigentes de edad avanzada. Es necesario dar espacio y voz a los jovenes. Necesitamos de su creatividad, de su generosidad para transformar el movimiento sindical.

Una vez que se toman las decisiones politicas, podemos iniciar con los procesos de transformacion institucional que la formacion sindical debe acompañar.

## **FASES DEL PROCESO**

Es a traves de la formacion sindical que las personas deben llegar a actitudes innovadoras para romper con modelos tradicionales que impiden una real fortaleza del movimiento sindical.

En el caso de las mujeres, de los jovenes, de los migrantes deben comprender que el acceso al poder no les sera regalado pero que correspondera a una conquista que dependera sobretodo de la **organizacion** de estos mismos colectivos. La formacion debe monitorar el proceso para revertir la division tipica del trabajo entre los hombres y mujeres, evitando que el sindicato represente para las mujeres una extension del trabajo domestivo o una reproduccion de sus relaciones familiares.

Muchas mujeres a las que no se ayuda a reconstruir su identidad y autonomia acaban por someter sus funciones y capacidades a beneficio unilateral de sus jefes, quedando de esta manera invisibles sus capacidades y meritos. En esta fase es necesario reforzar a traves de las actividades formativas un nuevo tipo de lideres, en particular para mejorar la calidad de la participacion en procesos de negociacion colectiva y de la vida publica.

En el caso de los hombres, la formacion de ellos para las relaciones equitativas de genero es esencial para que sean activos en la alteracion de los mecanismos de poder, ya que no siempre estan abiertos a las transformaciones y esto pasa necesariamente por la comprension de la vida privada.

De todas maneras, es necesario poner mucha atencion para no privilegiar una parte sobre la otra sino favorecer y construir procesos que refuercen las relaciones democraticas dentro las organizaciones sindicales y se debe estar pronto para intervenir en el caso de eventuales conflictos para no fragmentar ulteriormente el movimiento sindical.

A veces hombres y mujeres se asustan por el potencial que el tema de genero implica ya que muchas veces, exige una transformacion total en sus vidas. Algunas situaciones requieren una

transformación del contexto familiar para facilitar estos procesos. Esposas, esposos, hijos deben ser involucrados cuando las situaciones lo requieren. Es importante actuar sobre el imaginario colectivo para contrastar y acabar con miedos falsos y artificiales.

La **evaluación** continua para ajustar las estrategias de formación es indispensable así como la construcción colectiva de **indicadores** para medir los avances colectivos.

Finalmente, la **sistematización**, como se dijo al inicio, de todas estas experiencias es muy útil para iniciar nuevos itinerarios de formación para cambiar modelos de poder predominantes en las organizaciones. Este trabajo puede producir cambios significativos en las dinámicas de gestión de las organizaciones y permitiría la construcción de un nuevo modelo sindical latinoamericano.

### **Carmen Benitez**

CENTRO INTERNACIONAL DE LA FORMACION  
DE LA OIT EN TURIN.  
PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES  
ACTRAV – TURIN

Montevideo, 21 de agosto del 2004