EL SINDICALISMO EN AMÉRICA CENTRAL:

DESAFÍOS DEL FUTURO A LA LUZ DE SU MEMORIA HISTÓRICA

Guía Didáctica

Juan Manuel Sepúlveda Malbrán
Patricio Frías Fernández

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2007

Primera edición: San José, 2007

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT

Sepúlveda Malbrán, Juan Manuel

Frías Fernández, Patricio

El sindicalismo en América Central: desafíos del futuro a la luz de su memoria histórica. Guía didáctica.

San José, Costa Rica, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

Sindicalismo, Movimiento obrero, Historia, Material Didáctico, América Central, República Dominicana.

13.06.3

ISBN:
978-92-2-320698-7 (impreso)

978-92-2-320699-4 (web pdf)

978-92-2-320700-7 (cd-rom)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en la Oficina Internacional del Trabajo, Ofiplaza del Este, edificio B, tercer piso, o pidiéndolas al Apartado Postal 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica, teléfono (506) 207-8700, fax (506) 224-2678. Consulte nuestra pa´gina web en la dirección: http/www.oit.or.cr. También puede visitar www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/index.htm

Vea nuestros sitios en la red: www.oit.or.cr y www.oit.org.pe/ipec/

Impreso en Costa Rica

Esta publicación contó con el apoyo del proyecto “Fortalecimiento de los Sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina” (RLA/06/M03/SPA)

Proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Este libro lo dedicamos a los sindicalistas, hombres y mujeres de América Central y República Dominicana, que siguen entregando el testimonio que han venido heredando desde años y años, readaptándolo, con avances y retrocesos, luchando contra la corriente, contra los viejos y nuevos problemas y desafíos que los requieren e interpelan, haciendo viva la historia...y por tanto, más prometedora la esperanza.

Gracias...

a **Luis Anderson Mc Neil** (+)

1941-2003

ex Secretario General de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (CIOSL/ORIT)

a **Emilio Máspero Aguadra** (+)

1927-2000

ex Secretario General de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje, que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido un acuerdo*.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que, todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

* Se pueden utilizar barras que permitan reproducir el masculino y el femenino juntos, por ejemplo trabajador/a, o el símbolo @ al lado de cada palabra en masculino genérico.

Contenido general

Prólogo 8

Presentación 11

Objetivos generales 12
Objetivo principal 12
Marco socio económico 12
Carencias y desafíos 13
Exigencias de un trabajo decente 13
Superación de las brechas y desigualdades existentes 14
Caminos de superación 14
Metodología y plan de trabajo 15

Primera parte

Los origenes de las organizaciones sindicales en América Central 17

Segunda parte

Situación actual del sindicalismo en los marcos de los nuevos modelos de desarrollo y sus crisis 31

Tercera parte

Hacia un nuevo protagonismo sindical 239

Prólogo

En 1919, cuando se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se la dota, sabiamente, de una estructura tripartita, en la cual actúan -en pie de igualdad- las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de los Gobiernos, de cada uno de los países miembros. Se refleja así la realidad del mundo del trabajo. Se necesitan empleadores y trabajadores para formar empresas y generar la producción y la riqueza indispensables para el desarrollo y el bienestar de la población. Se necesita el gobierno para que fije las "reglas del juego" y actúe como fiel de la balanza en la relación laboral.

En ese ámbito tripartito, para lograr acuerdos y consensos, resulta imperioso poner en práctica el diálogo y la negociación. Esas destrezas, esenciales para el entendimiento entre los seres humanos, son factores clave en las empresas y en las sociedades. Entre más moderna, más democrática y mejor organizada está una sociedad o una empresa, más importante es el diálogo, la negociación y la concertación entre todas las partes.

Dialogar resulta una tarea difícil si no se tiene el apoyo de una organización que agrupe, represente y negocie en nombre de los trabajadores y trabajadoras. Esa organización por definición, es el sindicato.

A través de los sindicatos los trabajadores organizados expresan sus opiniones e intereses, asumen compromisos colectivos, negocian con su empleador e intervienen como actores importantes en el desarrollo de los países y en la profundización de la democracia.

Un sindicato representativo y democrático, técnicamente capacitado en el diálogo y la negociación colectiva, interesado en el bienestar de la empresa como fuente de empleo y comprometido con el desarrollo económico y social del país, resulta beneficioso y conveniente no solo para los trabajadores que lo integran, sino también para la empresa y para la sociedad en la cual refleja su ámbito de acción.

Para proteger el derecho de los trabajadores a conformar sindicatos y de los empleadores a organizarse, se ha consagrado el principio de la libertad sindical y de asociación. Este, por ser un derecho humano, es un derecho fundamental en el trabajo.

Lamentablemente, en nuestra subregión hemos conocido quejas por violaciones o falta de libertad sindical, tanto de los empleadores como de los trabajadores. Sin embargo, en años recientes las quejas más frecuentes provienen de las organizaciones de trabajadores. Es fácil constatar que en muchas ramas de actividad y en amplios sectores económicos en los países del istmo centroamericano y de República Dominicana no hay sindicatos conformados, la tasa de cobertura de acuerdos colectivos de trabajo es muy baja y, en algunos países y circunstancias, es todavía muy difícil constituir organizaciones sindicales.

Por supuesto, este es un fenómeno que tiene explicaciones diversas. Algunas de ellas surgen de los antecedentes históricos - del lado de los empleadores como del de los trabajadores- y de la acción de los gobiernos, especialmente en períodos de dictadura. Otras explicaciones señalan la pobreza y el desempleo como obstáculos para un amplio ejercicio de la libertad de asociación. También, hay otros que lo explican como el resultado del temor de los empresarios a que se instale un sindicato que resulte ser enemigo de la empresa. Algunas veces se señala que la causa es más bien el egoísmo pa-

tronal, para no perder el dominio completo de la empresa y un deseo, más o menos aparente, de sacar el mayor provecho del trabajo.

Examinar esa realidad en forma científica y comparada, es decir, estudiar con precisión, objetividad y balance las causas reales que dificultan el ejercicio de la libertad sindical es una de las tareas que todavía está pendiente en Centroamérica y en República Dominicana. Sería importante acometer esa investigación y comparar la situación con la realidad de otras regiones de América y del mundo.

La OIT, especialmente desde la Oficina Subregional con sede en San José, se esfuerza para atender las denuncias de todas las partes y entregar cooperación técnica que permita avanzar en las soluciones del problema.

Obviamente, un elemento clave para mejorar la situación es contar con organizaciones de trabajadores más fuertes, más unidas, con mayor capacidad de análisis, acción y propuesta. Esto solo puede lograrse si los sindicatos de trabajadores se conocen mejor así mismos, si son capaces de ver con toda objetividad sus fortalezas y debilidades, así como de identificar las oportunidades y las amenazas que el entorno les presenta y tomar las decisiones estratégicas que juzguen oportunas.

Desde hace bastante tiempo, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT y, en particular, el especialista destacado para la subregión, han venido haciendo aportes para el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores. Se ha hecho un esfuerzo por impulsar el análisis y la reflexión interna de las organizaciones y preparar materiales y métodos que faciliten tal labor. Inicialmente, se produjo lo que podríamos llamar mapas sindicales, luego estudios nacionales sobre la evolución y la realidad sindical de cada país y, ahora, se publica la guía didáctica ***"El Sindicalismo en América Central: Desafíos del Futuro a la Luz de su Memoria Histórica"***.

Se espera que esta guía didáctica pueda contribuir a ese proceso de reflexión y de autorevisión, que facilite la unidad sindical y que promueva el surgimiento de un sindicalismo mucho más consolidado que tanto necesitamos los centroamericanos. La guía se elabora a partir de los estudios nacionales realizados que sirven de base para la consolidación e interpretación de las tendencias en cada país y en la subregión como un todo.

Esos estudios nacionales sobre la evolución y la realidad de los sindicatos, fruto de un trabajo de investigación que conllevó consultas a dirigentes sindicales e investigadores, así como la realización de seminarios nacionales con las centrales sindicales, tienen un valor inestimable para recuperar la memoria histórica del sindicalismo en América Central.

Cada estudio tiene el "sabor nacional" y el enfoque sindical que aportaron sus respectivos autores. A partir de ellos, se realizó un esfuerzo de sistematización que da como resultado la Guía que nos complace presentar y poner a disposición de todas las organizaciones sindicales interesadas.

La consolidación, síntesis e interpretación que se hizo, permite identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para el movimiento sindical. Por ello, la guía facilita tener la visión de conjunto sobre el problema en cuestión, el diagnóstico efectuado, la propuesta diseñada, la debilidad identificada, o la fortaleza, necesidad o carencia, puesta de relieve. Por valiosos que fueran los estudios en su individualidad, les faltaba la sinergia que surge de su combinación y que logra con la Guía. Cuando se junta la experiencia, la trayectoria, la riqueza de cada organización sindical nacional con las de los otros países, surgen enseñanzas muchísimo más ricas.

Todas las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas identificadas plantean al sindicalismo relevantes desafíos que es necesario

atender, pues en la medida en que no sean asumidos, por prestar atención solo a la cotidianeidad y a las tareas habituales, se corre el riego de reforzar los aspectos negativos debilitando los positivos, en un continuo círculo vicioso. En cambio, un correcto discernimiento de estos desafíos y una adecuada respuesta a los mismos, permitiría aprovechar las oportunidades para transformarlas en fortalezas, potenciar estas últimas para satisfacer las necesidades detectadas y superar las amenazas, convirtiéndolas en nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo, logrando entonces un círculo sinérgico y virtuoso.

La Guía podría permitir la profundización de un proceso que haga más cercano el ideal de contar, tanto en cada país como en la región, con una Central Sindical fuerte, que concentre las labores de capacitación, de difusión, de diagnósticos, de recepción de sugerencias y demandas. Una gran instancia que elabore propuestas, que interactúe con los empleadores y con las autoridades nacionales y regionales y que enfrente los problemas en esos ámbitos geográficos con una actitud proactiva y con propuestas positivas. Una instancia que multiplique y potencie los aportes de cada una de sus organizaciones integrantes y que pueda ser el interlocutor válido de las distintas autoridades y de los otros actores sociales.

Para llegar a ese ideal hay un camino largo por recorrer, nadie lo niega. Puede haber avances y retrocesos, como los ha tenido la historia examinada y sintetizada. Justamente, por esas razones, hay que comenzar ahora mismo y no dejarlo para mañana.

Si se analiza el esfuerzo tesonero que muchos sindicalistas han realizado a través de la historia y de las difíciles situaciones vividas, si se conocen los aportes y las acciones que siguen entregando y el testimonio de muchos de ellos, surge la pregunta ¿y si han logrado superar todo eso, por qué no se puede ahora alcanzar esa meta?

Esa es la lección prioritaria. Que en cada país, y en la región, se logren trascender las individualidades, los problemas que desbordan a las direcciones, las carencias y debilidades, las divisiones y roces, las malas experiencias y las decepciones. El incentivo para ello, es la conciencia lúcida de que unidos serán mucho más que la suma de sus dirigentes, que la suma de sus recursos, que la suma de sus potencialidades, que la suma de sus aportes. Resultará un incremento más que proporcional a la simple sumatoria de esos esfuerzos. Un sindicato de trabajadores entiende muy bien esto ya que por experiencia sabe que su acción es más grande y poderosa que la suma de las acciones individuales.

Por todas esas razones y desafíos, la OIT agradece a los autores el esfuerzo realizado y se complace en presentar la guía didáctica ***"El Sindicalismo en América Central: Desafíos del Futuro a la Luz de su Memoria Histórica"***, con la esperanza de que resulte una útil fuente de inspiración, reflexión y cambio para los sindicatos de trabajadores en Centroamérica y República Dominicana.

San José, Noviembre de 2007.

Gerardina González Marroquín
Directora
Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

Dan Cunniah
Director
Oficina de Actividades para los Trabajadores
ACTRAV

Presentación

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina Subregional para los Países de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití, impulsaron siete estudios nacionales sobre las organizaciones sindicales como actores del sistema de relaciones laborales, en Centroamérica, referidos a Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana[1].

A partir de dichos estudios, la Guía Didáctica presenta los tipos de sindicalismo prevalecientes en cada realidad nacional, señalando su génesis, desarrollo, características estructurales, los lazos establecidos con las distintas organizaciones sindicales nacionales e internacionales, etc. Dará a conocer, sus principales prácticas, -particularmente en la última década-, así como el rol y función que a través de esas prácticas va desarrollando cada sindicalismo, en la historia económica, política, social y cultural de su respectivo país.

Junto a ello se analizan y presentan las dificultades, avances y retrocesos que ofrece el proceso de unidad sindical alcanzado en cada país, así como las vinculaciones sindicales que se establecen a nivel internacional.

Igualmente, la Guía entrega un perfil general de los marcos jurídico-laborales que guían la acción sindical, grados de representatividad, panorama general de la conflictividad y de los procesos de negociación colectiva, junto con la normativa internacional ratificada en cada país, -Convenios de la OIT-, su grado de cumplimiento, y las iniciativas sindicales en estas materias, etc.

A través de todo este análisis, se irá reconstituyendo la memoria histórica del movimiento sindical en cada país y en América Central y República Dominicana, al igual que las influencias recibidas. Éste es uno de los mayores logros de los estudios nacionales reseñados, pues nos permiten rescatar la historia de cada sindicalismo nacional, su desarrollo, sus luchas y conquistas, su peso y significación, así como el aporte que sus luchas entregan en la construcción de la democracia, y de una convivencia en justicia y equidad.

1 Estudios Nacionales que incorporan el Caso de Costa Rica, de Jorge Emilio Regidor Umaña; el Caso de El Salvador, de José Roberto Osorio; el Caso de Guatemala, de Jorge Homero Fuentes Aragón; el Caso de Honduras, de Delia Armida López, Henry Rodríguez Corea y Emilio Mazier Alvarado; el Caso de Nicaragua, de Raúl Fajardo; el Caso de Panamá, de Carlos Ayala Montero, y el Caso de República Dominicana, de Felipe Santos Reyes, Maribel Batista, Sandra Lara y Joaquín Luciano, coordinados por Juan Manuel Sepúlveda, Especialista Principal en Actividades para los Trabajadores. "Las Organizaciones Sindicales Centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales". Organización Internacional del Trabajo. Primera Edición: San José, Marzo 2003.

Objetivos generales

El objetivo perseguido a través de esta Guía es el de difundir los aprendizajes y logros alcanzados por cada sindicalismo en la región, al igual que las debilidades que persisten, las amenazas que se enfrentan, y los desafíos que deben ser respondidos.

A través de este instrumento de capacitación, pretendemos contribuir al fortalecimiento y consolidación de los tan necesarios intentos de unidad programática y de acción, que se están desarrollando en cada realidad nacional.

Del mismo modo, nos interesa, incentivar la organización sindical, favorecer la capacidad de propuesta de los sindicatos, y ayudarlos a conocer y valorar los Convenios de la OIT, para ayudar a su vigencia, así como impulsar los esfuerzos de concertación entre trabajadores y empresarios.

Objetivo principal

Estimamos que el mejor camino para lograr estos objetivos, es el de desarrollar un amplio y sólido programa de capacitación sindical, con contenidos renovados y actualizados, y especialmente adaptados a los desafíos que enfrenta el movimiento sindical, en cada país y en el conjunto de los países de América Central y República Dominicana.

Al respecto, nos asiste la convicción que la única y más provechosa fuente a la que podemos acudir para obtener los contenidos de esta capacitación, *sólo radica en las propias experiencias y frutos alcanzados por las diversas organizaciones sindicales de la subregión*. Es allí donde encontramos una enorme riqueza, fraguada frente a las duras exigencias que han debido enfrentar las distintas organizaciones sindicales de cada país de la región. Pues son estas exigencias, los variados obstáculos, debilidades y amenazas que han debido ser superados, por cada uno de sus integrantes: bases y dirigentes, y por cada uno de sus diferentes estratos: hombres, mujeres y jóvenes trabajadores, los que han suscitado las mejores cualidades, los mayores logros y frutos alcanzados por las diversas organizaciones sindicales.

Nuestra intención en esta Guía, es la de recoger estas experiencias, estos aprendizajes y lecciones, -incluidos las carencias encontradas y los errores cometidos- para sistematizarlas y ponerlas en común, con el fin de que todos y cada una de las organizaciones sindicales, y particularmente las nuevas generaciones, puedan nutrirse de ellas.

De esta manera podrán así mejorar y maximizar su rol y su función, ello, en la misma medida en que utilicen estas capacidades para poner en alto la dignidad del trabajo y del trabajador, lo que constituye, en última instancia, la mejor forma de contribuir a un desarrollo nacional en justicia y equidad para todos.

Marco socioeconómico

En América Latina, el desempeño económico en los últimos años, ha sido insuficiente, según lo señalan los diversos estudios de la OIT[2]. Se constata un aumento del desempleo, de la informalidad y de la desprotección social, incrementándose las tasas de pobreza y de desigualdad social.

Ello, a pesar que las economías de los países de la región han experimentado una recuperación económica sostenida, debido a los éxitos alcanzados en el sector exportador.

2. Para un análisis en profundidad de estos marcos, ver la Cartilla Didáctica "Globalización y relaciones laborales en Centroamérica: un desafío para los sindicatos". Herrera Valencia, B.; Sepúlveda Malbrán, J. M., OIT. San José de Costa Rica, 2003. Ver igualmente: OIT, Panorama Laboral de los años 2004, 2005. América Latina y el Caribe.

Esta informalidad y desprotección social se expresa en los siguientes indicadores:

- El 53% de la PEA de América Latina, vale decir cerca de 23 millones de trabajadores, se encuentran desempleados, y 103 millones de personas laboran en trabajos informales.
- A su vez, el empleo informal equivale al 47% del empleo no agrícola.
- La cobertura de la protección social es baja, e inferior a dos tercios de los asalariados, en 10 de los 15 países seleccionados de América Latina, con la excepción de Costa Rica y Chile donde es superior al 47%

A ello se agrega:

- La productividad del trabajo es baja en la región, con un débil incremento de 0.21% promedio anual entre 1990 y 2005.
- Los ingresos de más de 210 millones de personas están bajo la línea de la pobreza, contabilizándose 90 millones de indigentes, según la CEPAL.
- La distribución del ingreso es altamente desigual: durante los primeros años del 2000, el 10% más rico de la población captó más de un tercio del ingreso total, mientras el 10% más pobre no alcanzó al 2%.

Carencias y desafíos

La estrategia de crecimiento económico de la región, basada en las exportaciones, es a todas luces insuficiente para superar la heterogeneidad productiva y permitir la generación de un trabajo decente. Varios son los desafíos que se alzan para lograrlo. Entre ellos:

- El desafío central de la región es lograr un crecimiento económico que promueva el trabajo decente.
- Para difundir este crecimiento falta impulsar la productividad de los sectores más rezagados.
- Así como la implementación de políticas complementarias en el mercado de trabajo. Ello representa un ingente esfuerzo, pues el déficit del empleo formal alcanza a 126 millones de trabajadores, cantidad que aumenta en más de 3 millones cada año.
- Ello exige una tasa sostenida de crecimiento económico de al menos el 5% anual.
- Así como la generación de políticas destinadas a elevar la productividad y a mejorar la competitividad de las economías.
- Lo que finalmente redundaría en una expansión de la oferta de trabajo decente.

Estos desafíos nos muestran con claridad y precisión los alcances, más allá de lo avanzado en cada país, los caminos que faltan por recorrer, y más en particular, las implicancias y las exigencias que le plantea el trabajo decente al movimiento sindical.

Exigencias de un trabajo decente

En efecto, el trabajo decente, como lo señala la OIT:

- Es aquel que permite mantener una perspectiva futura de estabilidad del puesto de trabajo.
- Incluye condiciones de trabajo dignas, así como la salvaguarda del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar,
- Debe dar la posibilidad de enviar a los hijos a la escuela y de sustraerlos al trabajo infantil.
- Supone la igualdad de género y la capacitación de las mujeres para que puedan asumir el control de sus vidas.
- Así como las capacidades personales para

competir en el mercado, la capacidad de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas.

- Exige igualmente, la conservación de la salud.
- La posibilidad de recibir una parte equitativa de la riqueza que el trabajo ha ayudado a crear.
- La seguridad de no ser objeto de discriminación.
- La capacidad de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad.
- La libertad para organizar y afiliarse a un sindicato, asi como negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.

Superación de las brechas y desigualdades existentes

La importancia del trabajo decente estriba en que es el único que permite superar una variedad de las desigualdades o brechas propias de la sociedad actual. Estas son principalmente:

- En primer lugar "**la brecha del empleo**", que según la OIT se expresa en un desempleo visible de alrededor de 1,5 millones de centroamericanos, y considerando que dos de cada tres ocupados se desempeñan en la economía informal la brecha sube a los 12 millones. En el mundo se expresa, en un desempleo visible de 160 millones de personas, y que considerando el subempleo, sube a los 1.000 millones de personas. La OIT calcula que, tan sólo para evitar un deterioro mayor de esta situación, se deberán generar sobre 500 millones de nuevos empleos en el mundo, en los próximos 10 años.
- En segundo lugar, "**la brecha de los derechos**", que se expresa en la denegación del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva -América Central es la región en el mundo que presenta la mayor cantidad de casos tratados por el Comité de Libertad Sindical- y en la incidencia del trabajo forzado, la discriminación y el trabajo infantil. La OIT estima que hay en América Central 2.3 millones de niños que trabajan y que hay 250 millones de niños que trabajan en el mundo entero.
- En tercer lugar, "**la brecha de la protección social**", que se traduce en que el 80% de los trabajadores centroamericanos carecen del amparo de mecanismos de protección social adecuados.
- En cuarto lugar, la "**brecha del diálogo social**", que pone de relieve el déficit de representación en el mundo laboral y la exclusión consecuente de amplios segmentos de trabajadores de los procesos de diálogo y de integración social.
- Hay una "**brecha adicional**", que envuelve a las anteriores y las hace resistentes al diálogo. Se trata de la brecha cultural que separa los ámbitos de la economía y de la sociedad, en instituciones, lenguajes y prácticas incomunicables cuyo origen se remonta al mundo sobre ideologizado y cerrado de la guerra fría.

Caminos de superación

De allí que para garantizar este trabajo decente, es necesario, como ya adelantábamos, tener claros los principales caminos de superación de las brechas y desigualdades que atentan contra la situación de vida y de trabajo de importantes sectores nacionales.

Entre ellos:

- Garantizar un crecimiento económico sustentable;
- Asegurar la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

- Generar confianza en la democracia y en el diálogo social;
- Lograr la ampliación y el fortalecimiento de los programas de prevención y protección social de los trabajadores;
- Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad.

Metodología y plan de trabajo

En una primera parte, consideramos los orígenes de cada sindicalismo nacional, en los que se gesta su historia y tradición, así como sus momentos de crisis, expresados tanto en la crisis económica que obliga a redefinir los procesos económicos y políticos, como en las etapas de dictadura y de regímenes autoritarios.

Luego, y como una reflexión y sistematización de esta etapa, nos centramos en rescatar la memoria histórica que ha venido constituyéndose en estas primeras etapas.

Este análisis nos parece de especial importancia, particularmente para aquellos que no conocen la historia y trayectoria del sindicalismo en la región.

En este trabajo, si bien seguimos fielmente los Estudios Nacionales citados, nos ha parecido conveniente recurrir a otros materiales complementarios, con el fin de ampliar esta visión respecto a la región en su conjunto y a su historia.

En este sentido, junto con agradecer las entrevistas suministradas por Gerardo Castillo, Especialista Principal Regional en Educación Obrera de la OIT, ha sido también de gran provecho conocer los trabajos de Manuel Alcántara[3], de James Backer[4], Pablo González Casanova[5], Vladimir de la Cruz[6]. Los valiosos comentarios de Briseida Barrantes, coordinadora de IPEC en Panamá, José Roberto Osorio, consultor internacional, y de Gerardina González, Directora de la Oficina Subregional para Centroamérica, fueron enriqueciendo este trabajo.

En una segunda parte, y centrándonos en la última década, abordamos –en los marcos reseñados- la especificidad de cada sindicalismo nacional.

Veremos principalmente los impactos y efectos de las crisis propias de estos últimos años, 1990-2000, 2001, en particular, a partir de las reestructuraciones de los modelos de desarrollo, procesos de ajuste, etc., relacionados con los procesos de globalización y de internacionalización de los mercados.

En este contexto contemporáneo presentamos las alternativas de cada sindicalismo nacional.

Al respecto consideramos los desarrollos del movimiento obrero, sus grados de representatividad alcanzados, el tipo y amplitud de sus alianzas y grados de unidad logrados, su capacidad negociadora, niveles de conflictividad, los recursos interpuestos ante la OIT para

3. "Sistemas Políticos de América Latina, Volumen II, México, América Central y el Caribe". Ed. Tecnos, Madrid 1999.
4. "La Iglesia y el Sindicalismo en Costa Rica", Ed. Costa Rica, San José, Costa Rica, 1978.
5. "Historia del movimiento obrero en América Latina. Vol2: Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá", Ed. Siglo XXI, México, 1985.
6. "Las Luchas Sociales en Costa Rica", Ed. Costa Rica, San José de Costa Rica, 1980.

lograr la real vigencia y aplicabilidad de los derechos, etc.

Con este marco, y siempre en las actuales coyunturas, luego de entregar un breve perfil del estado actual de cada una de las principales centrales y/o confederaciones sindicales e instancias unitarias, analizamos las respuestas diseñadas por cada sindicalismo nacional frente a estos impactos.

En esta perspectiva, examinamos principalmente, el contexto económico y político en el que deben desarrollar sus prácticas, las debilidades más resentidas en cada caso nacional, las demandas y reivindicaciones que centran su quehacer, y su visión y sus posiciones frente a los procesos de modernización vigentes.

A partir de ello, abordamos la capacidad de propuesta que se van generando en esas circunstancias, las prácticas de concertación que se diseñan, los modelos de acción que se asumen, y los lazos internacionales que se establecen.

Finalmente, en una tercera parte, entregamos un análisis crítico de estas respuestas.

En la Guía presentada, observaremos, a partir de cada estudio nacional, las principales debilidades que quedan de manifiesto en sus respuestas frente a los impactos recibidos en estos años.

Igualmente analizamos las principales oportunidades que se disciernen en su accionar y en su contexto, al igual que las necesidades que será necesario atender para mejorar sus respuestas.

Vemos, igualmente sus fortalezas acumuladas a lo largo de su desarrollo, las que han sido adquiridas, así como la pervivencia de aquellas propias de su tradición histórica, para examinar, también, y en especial, las amenazas que se ciernen sobre su accionar, así como los principales desafíos que deben responderse.

En nuestras conclusiones, -recogiendo lo planteado en cada estudio nacional, y entregando una interpretación y una visión de conjunto de los mismos-, presentamos los desafíos comunes abiertos al sindicalismo de América Central y República Dominicana, en términos generales y también particulares,

Al igual que las exigencias comunes que se les presentan, tanto a ellos como a los actores sociales concernidos, a los organismos sindicales internacionales y a las instituciones de apoyo.

Primera parte

Los orígenes de las organizaciones sindicales

Contenido

I. El sindicalismo en los inicios de su historia

1. Características generales, económicas y socio-políticas

Intromisión extranjera

Impactos de la crisis económica del '30

Fenómeno de "la alternancia"

Guerras civiles y polarización política y social

2. Sinopsis histórica de la región

Panorama general de la región

Tendencias ideológicas predominantes en los orígenes del sindicalismo

II. Dimensiones y aspectos relevantes de la memoria histórica de la región

1. Aspectos centrales de esta tradición o memoria histórica, los desafíos que nos plantean

El Mutualismo

Orientación social y leyes laborales

Las situaciones de impacto social

La reivindicación sindical, sus contenidos y proyecciones

Tensiones entre la unidad y el divisionismo sindical

2. Desafíos que surgen de esta realidad

Principales consecuencias de esta división

Atentados contra su rol específico.

En síntesis

I. El sindicalismo en los inicios de su historia

Los distintos países de América Central han logrado su independencia en circunstancias históricas muy difíciles, luego de largos años de colonialismo y expoliación, dependiendo de los intereses y del juego político de las grandes potencias.

Se trataba de países, en su mayoría, con una economía fundamentalmente agraria, mono exportadora, basada en la explotación del café, el azúcar, el banano, henequén, etc., en zonas de enclave, usufructuando del poder omnímodo de una oligarquía conservadora.

1. Características generales, económicas y socio-políticas

Intromisión extranjera

En la gran mayoría de ellos, desde temprano se ha hecho presente la intromisión política, económica –a través de sus empresas o inversiones-, o bien militar, de los Estados Unidos. Expresión de ello ha sido la ocupación de República Dominicana entre 1916 y 1924, así como su intervención en Nicaragua entre 1909 y 1933, y en Panamá, con sus derechos sobre el Canal, y el artículo 13 de su Constitución que le daba derechos a intervenir cuando fuese necesario para restablecer la paz y el orden constitucional, con 9 intervenciones entre 1906 y 1928.

Todo ello imponiendo gobiernos de derecha, dividiendo a la sociedad, al sindicalismo, y frenando su independencia y autonomía.

Impactos de la crisis económica del '30

Esta dependencia de los centros económicos extranjeros hizo resentir con fuerza, en los países de la región, la crisis del año 29, conocida como "crisis del 30", con importantes efectos en su economía y en la situación de vida de los sectores populares.

La crisis afectó principalmente las exportaciones de café, y también del banano (recordemos la "enfermedad de Panamá", que hace trasladar las explotaciones bananeras desde el Atlántico al Pacífico Sur).

Fenómeno de "la alternancia"

Como un rasgo recurrente en la mayoría de los países de la región, esta crisis, con mayor o menor fuerza, propicia una transformación de las economías agro exportadoras, de desarrollo hacia afuera, y el reemplazo de las fracciones oligárquicas dominantes.

Este rasgo fundamental, que llamaremos "de alternancia", tiene importantes incidencias en cada país, influyendo en la dinámica de los sectores populares y de sus organizaciones.

Alternancia Liberal

En varios países de la región, esta coyuntura de crisis condiciona el surgimiento de sectores burgueses, o de sectores oligárquicos liberales, más ligados al desarrollo industrial, que reemplazan a las oligarquías cafetalera-comerciales, y a los sectores conservadores.

Alternancia conservadora

O bien, puede darse el caso, de una alternancia de otro signo, que reemplace a las fracciones oligárquicas liberales, para retomar el poder las fracciones conservadoras.

En muchas oportunidades, estas alternancias propician la intromisión de los militares en el poder, estableciéndose dictaduras normal-

mente al servicio de las oligarquías de turno.

Ello puede apreciarse en los casos de dictaduras nacionales, como el caso del general Maximiliano Hernández Martínez, (1931-1944), en El Salvador, del general Jorge Ubico (1931-1944), en Guatemala, de Tiburcio Carias, en Honduras (1933-1948), o de la familia Somoza, en Nicaragua, que extendió su dominio desde 1936 hasta 1979. O bien de Trujillo (1930-1961), y de Torrijos (1970-1978), en República Dominicana y Panamá, son algunos ejemplos.

Puede tratarse también de regímenes con rasgos populistas, pero que igualmente se entronizan en el poder, y que en general incidieron en la paralización del sindicalismo y de toda actividad política.

Guerras civiles y polarización política y social

Estrechamente vinculado a lo anterior, y también por causas internas, se viven en los países de la región importantes procesos de guerra civil y/o de división y polarización política y social.

Incluso en Costa Rica, de una particular tradición constitucional y democrática, se vivieron confrontaciones civiles, como el período de inestabilidad entre 1944 y 1948 que culminó con una breve guerra civil en ese último año.

Todo lo anterior ha incidido, como característica de la región, en que la transición a la democracia, el difícil proceso de reconstrucción democrática, se haya logrado recién en las últimas décadas (fenómeno que no es exclusivo de América Central, sino que también se ha vivido en muchos países de América Latina).

Pero quizá la diferencia con el resto de América, es la forma más permanente en el tiempo de estos procesos de confrontación social, política e ideológica, que en algunos casos llega al enfrentamiento armado, a la formación de ejércitos de liberación, de guerrillas, y fuerzas militares de derecha e izquierda.

Presentamos a continuación, una muy breve sinopsis histórica de cada país de la región, que ilustra estos procesos.

2. Sinopsis histórica de la región

Demos un rápido vistazo a estos difíciles procesos generalizados en la zona.

Panorama general de la región

El caso de **Costa Rica** ofrece muchas particularidades por su larga trayectoria democrática, y la relativa estabilidad de sus procesos políticos, en contraste con los restantes países del área. Sin embargo, sufrirá con fuerza, como todos sus vecinos, y como los restantes países de Latinoamérica, los duros efectos de la crisis económica de los años ’80, y la de fines de los ’90, debiendo enfrentar los fenómenos de la globalización de la economía, de la internacionalización de los mercados, así como los procesos de ajuste y de reconversión y redefinición de su economía. Son estas situaciones las que impactan, no sólo en el desarrollo económico, sino también en los sistemas políticos, así como en los ordenamientos sociales, trayendo importantes alteraciones en el sistema de las relaciones laborales.

En **El Salvador**, la transición luego de la dictadura de Hernández, se iniciará bajo los gobiernos militares pero más populistas de Osorio y Lemus (1950-1960), interrumpidos nuevamente por los gobiernos militares (“democracia pretoriana”), que se extenderán hasta inicios de los años ’80. Luego se lograrán los “acuerdos mínimos” del Pacto de Apanea, en 1982, y la elección del gobierno de Napoleón Duarte, mientras

se incrementa la lucha guerrillera, para llegar finalmente a lograr los Acuerdos de Paz en enero de 1992. Como vemos, es un escenario de cambios rápidos, violentos, con condiciones difíciles para la consolidación de un sindicalismo estable.

Esta situación es reeditada en **Guatemala**, con la derrota del dictador Ubico, que dominó al país entre 1931 y 1944, logró inaugurarse un régimen más constitucionalista. Las elecciones libres permitirán a José Arévalo ejercer un gobierno democrático entre 1945 y 1950, el que fue continuado por Jacobo Arbenz. Sin embargo, este proceso democrático será interrumpido nuevamente por el golpe de Castillo Armas, entronizando nuevos gobiernos militares. La transición a la democracia se iniciará en la década de los 80, con el gobierno de Vinicio Cerezo, en 1985. Pero será solamente bajo el gobierno de Álvaro Arzú Irigoyen (1995-1999), que se pondrá fin a la guerra civil que había durado 36 años y exterminado a 200.000 personas, gracias a los acuerdos de paz firmados por el gobierno y la URNG el 19 de septiembre de 1996.

En **Honduras**, luego de la caída del largo predominio de Carías, y de un breve interregno relativamente democrático, se entronizarán nuevamente los militares entre 1963 hasta 1981, con etapas de reacción conservadora, unidad nacional y militarismos reformistas. Si bien no se vivieron procesos guerrilleros, sus gobiernos y su situación geopolítica facilitaron la acción antiguerrillera de los Estados Unidos en la región, siendo también difícil y bastante tardíamente lograr que los militares abandonaran su preponderancia y control político.

El caso de **Nicaragua** y el largo predominio de la familia Somoza es suficientemente conocido como para detallarlo, al igual que la acción de la revolución sandinista y el FSLN (iniciado desde 1961) que toma el poder en 1979. Luego se instauró el gobierno de la Junta de Reconstrucción Nacional y fue elegido Daniel Ortega, en 1984. Fue conocido igualmente el bloqueo de los Estados Unidos y la elección de Violeta Chamorro en 1990, que puso fin al sandinismo. Todo ello incidió en una profunda división de la ciudadanía, y por ende del movimiento sindical.

En **República Dominicana**, el régimen del brigadier Rafael Leónidas Trujillo, entre 1930-1961, alternó su ejercicio del poder con gobiernos títeres civiles, modernizando el Estado, e industrializando el país. Su asesinato en 1961 dio paso a una difícil transición que se extendió desde 1961 hasta 1978. Produciéndose entre esos años, movilizaciones populares, golpes militares, e incluso una invasión militar de Estados Unidos. Todo ello incidió en una escasa influencia del sindicalismo en las políticas del gobierno, y en profundas divisiones internas entre sindicatos trujillistas y antitrujillistas, lográndose una unidad de acción recién en 1987.

En **Panamá**, luego de los gobiernos populistas de Harmodio y de Arnulfo Arias (1932-36; y 1940, 1949-1951, respectivamente), con Torrijos, se inició un militarismo propiciador de un Estado "democrático reformista", aunque con prescindencia de los partidos políticos, alcanzándose los acuerdos Torrijos-Carter, que permitirían recobrar la soberanía del Canal en 1999. La transición se inició en 1978, si bien siguió pesando la influencia de Torrijos hasta su muerte en 1981, se dió el paso al régimen del general Noriega como hombre fuerte. Ello terminó con el "torrijismo progresista", condicionando una serie de divisiones, llegándose en 1990 al primer gobierno presidido por un civil, Guillermo Endara. Incluso debie-

ron intervenir las tropas estadounidenses, frente al desconocimiento de su triunfo, deteniendo además a Noriega. Todo ello, evidentemente dañó al sindicalismo, marcado por profundas divisiones, incidiendo en su debilidad estructural.

Como puede observarse, cada sindicalismo nacional se va gestando y desarrollando sus funciones en condiciones extremadamente difíciles, con breves espacios democráticos y con un predominio de la represión, divisiones políticas, carencias sociales, débiles apoyos partidarios, falta de recursos, etc.

Sin embargo, incluso en estas difíciles condiciones, y como otro rasgo común, los nuevos sectores dominantes, independientemente de su origen y composición, necesitan el apoyo social y político de los sectores medios y populares (artesanos, obreros y campesinos), como base de soporte.

Ello incide, normalmente, en una cierta apertura del sistema, que se traduce en el dictado de diversas leyes y beneficios sociales, que favorecen la consolidación y el desarrollo de las organizaciones sindicales, compensando en parte, los fuertes impactos reseñados.

Sin embargo, muchas veces, como otra constante que se repite en la mayoría de los países, se produce una reacción de la oligarquía conservadora, que retoma el poder, viendo amenazados sus intereses, inaugurando procesos que algunos autores llaman de "refeudalización", presididos tanto por civiles como por militares a su servicio.

Ello impone al desarrollo del sindicalismo condiciones difíciles, de represión, de intentos de cooptación, de parcialidad, de irrespeto a sus derechos y libertades, favoreciendo los intereses de las oligarquías o burguesías dominantes.

Tendencias ideológicas predominantes en los orígenes del sindicalismo

Las tendencias sindicales que han predominado, ofrecen dos polos extremos: por un lado la orientación reformista, proclive al Gobierno, y por otro, la corriente de izquierda o progresista que se plantea la superación total del sistema.

La primera ha tendido a la negociación y el diálogo con el Gobierno, inclinándose al acatamiento de sus disposiciones. La tendencia "revolucionaria", no ha descartado la concertación y el diálogo, pero al no encontrar puertas abiertas, ha abandonado este camino. La carencia de una cultura de diálogo y concertación es una característica del sindicalismo de la región, en sus inicios.

El surgimiento de los primeros sindicatos en 1923-1924, muestra en el plano ideológico una descomposición del socialismo utópico, el surgimiento y lucha entre las corrientes social reformistas, anarcosindicalistas y comunistas,

En este cuadro, la línea de izquierda, estuvo representada por la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador, creada el 21 de septiembre de 1924, afiliada a la COCA (Confederación Obrera Centroamericana), también fundada en el mismo año.

La línea Socialdemócrata o Reformista constituyó en 1922 otra Federación, la Unión Obrera Salvadoreña, que contaba con 35 filiales. Alrededor de los años 30, se registran 31 sindicatos urbanos y semiurbanos, 4 rurales y 3 mixtos, resaltando el funcionamiento de lo que se denominó Sindicatos de Oficios Varios, formados en los lugares de menor desarrollo, y los Mixtos, sin duda correspondientes a zonas rurales.

II. Dimensiones y aspectos relevantes de la memoría histórica sindical

1. Aspectos centrales de esta tradición o memoria histórica y los desafíos que nos plantean

Entendemos esta memoria histórica como la tradición del sindicalismo en América Central y República Dominicana, común al conjunto de los países, a partir de las historias, procesos y problemas vividos en conjunto.

La consideramos como un imaginario social, como una idiosincrasia, como un conjunto de tradiciones propias de una región, de un conjunto de grupos humanos.

La vemos como una cultura, como un conjunto de valores, de actitudes y orientaciones, más o menos permanentes. Estimamos que esta memoria, así entendida, está inserta en la conciencia colectiva, en lo profundo de la cultura y tradición de los movimientos sindicales que conforman esta región.

No están allí para siempre, pueden olvidarse, desconocerse, tender a ser desplazadas por los impactos de las costumbres, valores y formas de ser que se difunden hoy día en nuestra sociedad, como producto de la globalización, de la cultura de masas, de la acción de los medios de masas, etc.

Por eso, debe ponerse a la luz, destacarse, y evitar su olvido, pero sobre todo, reactualizarla, revitalizarla, y adaptarla a las concretas circunstancias y coyunturas por las que atraviesan nuestras sociedades. Este es el principal desafío.

Veremos a continuación, los principales elementos característicos de esta memoria histórica sindical.

El mutualismo

Una primera característica que cruza las distintas experiencias sindicales examinadas es aquella que se expresa en las primeras organizaciones sindicales que se constituyen en cada país: las “Mutualidades”, o “Sociedades de Artesanos”, o “Sociedades de Beneficencia”, de “Socorros Mutuos”, o de “Recreación”.

Tenían por función, precisamente, la ayuda mutua, de allí su nombre de “Mutualidades”. Se preocupaban fundamentalmente de la asistencia, y el socorro frente a las necesidades personales y familiares de sus socios, tales como matrimonios, funerales, préstamos de dinero, actividades recreativas, culturales, y muchas veces religiosas.

Esta solidaridad, interés por los problemas del otro, entre los más desfavorecidos, es muy destacable y debe ser puesto de relieve. Ello, es particularmente necesario hoy en día, pues la cultura actual, debido a la globalización, a la inserción en los mercados internacionales, o por las necesidades de competitividad, de productividad, calidad, etc., ha venido incentivado un marcado individualismo, tanto en las personas como en las organizaciones.

Sin embargo, la mera ayuda solidaria, por valiosa que es, no basta. Pues los trabajadores y sus organizaciones, bien saben que son las luchas por los cambios y por las transformaciones estructurales, la acción conjunta, lo que en última instancia aseguraran mejores condiciones de vida, de trabajo, de seguridad, y no el mero asistencialismo.

Pero, también es cierto, que especialmente hoy día, existe también la necesidad de abrirse a la ayuda mutua, al compañerismo, al servicio efectivo de las necesidades individuales,

familiares, del trabajador. No sólo considerándolo como socio, como individuo-trabajador, sino también como padre, esposo, vecino, ciudadano, etc.

Preguntas para el debate:

- ¿Por cuáles cambios estructurales debemos luchar, qué transformaciones exigir?
- ¿Cómo puede nuestro movimiento sindical, enfrentar las necesidades de solidaridad de nuestras bases, de ayuda mutua, acercamiento, preocupación por los intereses de la familia, de los hijos, de la recreación, cultura, previsión, salud y convivencia?
- ¿Qué adaptaciones debemos asumir en nuestras organizaciones, en nuestras estructuras, en la planificación de nuestros servicios?
- ¿Qué aportes podemos buscar en esta línea, qué tipo de ayudas, de sinergias, de esfuerzos conjuntos, de vínculos, de contactos con otros actores, o de asesorías?

Orientación social y leyes laborales

Otro rasgo muy peculiar y propio de las naciones de la subregión, es una significativa preocupación social por parte del conjunto de los actores sociales, sea del Estado, de los partidos, de las organizaciones, etc. Vemos aquí un rasgo inherente a la idiosincrasia de zona, que seguramente debe tener raíces históricas y culturales muy marcadas.

No desconocemos la necesidad de los gobiernos y regímenes políticos, de impulsar una cierta apertura del sistema, de contar con una base social. Esto es claro y evidente.

Pero, más allá de estos aspectos, existe un rasgo, una disposición solidaria y humanista, que incluso puede coexistir y discurrir paralelamente e imbricada con el ejercicio de la represión, del abuso y de la explotación. Pero allí está y parece ser una característica que de alguna manera hace parte de la memoria histórica sindical.

Esta orientación se concretiza y verifica, en un conjunto de leyes y disposiciones sociales, en cada uno de los países del área, que apuntan:

- A la mujer, a sus trabajos, horarios, amparo de la maternidad y de los niños desvalidos; trabajo de los jóvenes y su educación y formación.
- Prohibición y reglamentación de los trabajos pesados, límite de jornadas, protección de distintos tipos de trabajos.
- Preocupación por servicios médicos, medicamentos en caso de enfermedad, por la salud e higiene industrial, pago de indemnizaciones por las condiciones de trabajo.
- Educación de trabajadores, adiestramiento técnico, con escuelas, cursos, becas para el extranjero, educación para sus hijos y familiares, manutención de escuelas, bibliotecas populares.
- Interés por proporcionar empleos, feriados y fiestas nacionales.
- Preocupación igualmente por los indígenas, por su educación, formación profesional, etc.
- Constitución de Cajas Cooperativas de Socorros, pensiones vitalicias, pensiones póstumas a la viuda e hijos menores del trabajador, gastos de funerales.
- Participación obrera en las empresas a través de sus organizaciones sindicales, liber-

tades de contratación, de organización sindical, derecho a huelga, regulación de los conflictos del trabajo, formas de resolverlo, mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje.

- Mejoramiento y defensa de los intereses sociales, económicos, culturales y morales de sus miembros, planes de desarrollo, reformas agrarias, reformas laborales, etc.

Si bien paralelamente existieron represión, abusos, vulneración de derechos, incumplimientos, etc. Pero, también ha existido en la región, un interés por lograr establecer un marco de relaciones laborales con equidad, y respeto por las personas.

Falta mucho, es cierto, por reconocer el aporte de los trabajadores y para que esté vigente una real y efectiva paridad de poderes entre trabajadores y empresarios.

Pero no cabe duda que hubo apertura, preocupación social, interés por la justicia y los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones.

¿A qué apuntamos con esto?

A rescatar esta orientación social del conjunto de los países del área, en unos en forma más integral y temprana, en otros de manera más parcial y tardía, pero finalmente presente en todos.

A sacarla a la luz, como otro factor de la memoria histórica, pero fundamentalmente para considerar estas dimensiones de justicia como una herencia, como un patrimonio, como un cheque en blanco que debe y puede ser cobrado hoy en día.

¿Qué se quiere decir con ello?

Cobrar este cheque en blanco, pero adaptado a las reales condiciones de trabajo y de vida que resultan de los actuales marcos de desarrollo económico y político social que vivimos.

Es importante insistir en que se trata de una herencia valiosa, y que constituye un caso bastante excepcional en el panorama latinoamericano. En los restantes países no se lograron avances tan importantes ni tempranos.

Todo ello, es más meritorio aún, tratándose de países con dificultades económicas, con intervenciones extranjeras, con prácticas colonialistas y expropiatorias.

Es un logro cultural, un acervo común, que debe estar siempre presente y actualizándose en cada coyuntura nacional, en cada proceso, por más difícil y exigente que sea para los distintos actores sociales.

La responsabilidad de salvaguardar esta herencia es de todos y cada una de las organizaciones sindicales de América Central y República Dominicana.

Preguntas para el debate:

- ¿Cuáles de esas disposiciones están vigentes hoy día?
- ¿Qué falta al respecto?
- ¿Qué hemos estado haciendo en este plano?
- ¿Cómo hemos manejado esta herencia?
- ¿Esta herencia está pasada de moda, cuáles deberían de ser las materias planteadas hoy en día?
- ¿Cómo difundir esta experiencia histórica, hacerla llegar y que sea conocida por las autoridades?

Las situaciones del impacto social

Todo esa solidaridad y preocupación que destacamos, discurrió aparejada con durísimas condiciones de trabajo y de vida, acompañada

de costos sociales que descargaron todo su peso sobre las espaldas de los trabajadores y sus organizaciones, poniendo más de relieve aún, sus esfuerzos y espíritu combativo.

Represión y persecución

La crisis del '30, afectó fuertemente la economía de los países, determinó gobiernos autoritarios, represivos, con asesinatos, encarcelamientos y exilio de dirigentes.

Supresión de libertades básicas y de derechos sindicales, abusos de todo tipo.

Pésimas condiciones de vida y de trabajo, recayendo el costo de la recuperación económica sobre las espaldas de los trabajadores, soportando jornadas extenuantes, bajos salarios, inestabilidad, pagos con cupones.

Largos años de represión, masacres de campesinos, represión sangrienta frente a los intentos de sublevación, abusos patronales, encarecimiento de los artículos de primera necesidad.

Persecución política, allanamientos de sedes, incautación de bienes, temor, soplonaje, delaciones, amenazas. Desprestigio de los dirigentes.

Intervenciones e invasiones extranjeras, caudillos, gobiernos títeres, ausencia de legislación o irrespeto de las mismas. Predominio de organizaciones sindicales oficialistas.

Atraso en los procesos de industrialización, enriquecimiento de minorías, con control de los destinos de los trabajadores.

Lucha cruenta, disposición a dejar la familia, a entregar la vida, con todos los dolores y sacrificios que ello implica.

Impactos que suscitan sacrificio, heroísmo y tenacidad

Nos parece que es imprescindible considerar todos estos importantes y permanentes impactos sociales, políticos y económicos, que soportaron los sectores populares y sus organizaciones.

Sin detenernos en ellos, es imposible aquilatar en toda su envergadura, el sacrificio, la fuerza y constancia, la combatividad y tenacidad de los dirigentes sindicales que supieron consolidar el movimiento obrero en la región.

Estos impactos deben ser complementados con toda aquella historia del heroísmo de los líderes y dirigentes, así como de los trabajadores de base, que fueron asesinados, presos, exiliados y desaparecidos.

Si pasamos por encima de estos impactos, y perdemos este marco de fondo, corremos el riesgo de quedar con una visión parcelada, sesgada y distorsionada, tanto de los logros como de las debilidades del movimiento sindical en el área.

Tradición de lucha de los dirigentes sindicales

Por otra parte, los fuertes impactos reseñados nos muestran la fuerza y el coraje de los dirigentes sindicales para enfrentar estas situaciones sin amilanarse, sin claudicar, y continuar luchando por sus derechos y libertad.

Evidentemente que esta combatividad es parte de su herencia y de su tradición de lucha y servicio a favor de los trabajadores y sectores postergados.

Ello, es también un norte, una luz que puede y debe guiar la acción sindical en los días actuales, en los que si bien existen otras condiciones, no son menos exigentes, aunque pueda predominar un mayor individualismo, mayor comodidad, más cálculos estratégicos.

Preguntas para el debate:

¿Cuál es el estado de ánimo, la disposición de generosidad, de entrega y de servicios de nuestras organizaciones sindicales?

¿De nosotros como dirigentes?

¿De nuestras bases?

¿De los hombres?

¿De las mujeres?

¿De los jóvenes trabajadores?

¿Somos muy distintos a nuestros antecesores, quienes nos legaron esta memoria histórica?

¿Qué factores pueden incidir en una eventual pérdida de disponibilidad, de entrega generosa, de abnegación y espíritu de servicios a los demás?

¿Se trata de factores culturales, ambientales, o más bien de nuestros propios estilos de dirección, de nuestras propias metas y visiones respecto del sindicalismo de hoy día?

La reivindicación sindical, sus contenidos y proyecciones

Muy ligado a los impactos recibidos, y a ese espíritu solidario, cultura o idiosincrasia que destacábamos, se agrega este otro aspecto de la memoria histórica,

Se trata precisamente de la lucha constante del sindicalismo en la subregión por lograr mejores condiciones de vida y de trabajo, mejores niveles salariales, mayor respeto por sus derechos y libertades, su defensa frente a los atropellos y las injusticias, etc.

Su consignación nos permite, por una parte, observar los desfases, las distancias existentes entre las concesiones sociales otorgadas, y las reales y concretas necesidades, intereses y carencias de los sectores laborales.

Por otra parte, nos revelan los grados de conciencia que subyacen a dichas prácticas reivindicativas. En esta oportunidad queremos destacar sus contenidos, y en particular, los distintos grados de conciencia, económica productiva, y ético política.

Expresiones de conciencia económica y productiva

Distinguimos en estas reivindicaciones y demandas, un grado de conciencia básico, que denominamos “conciencia económica corporativa”.

En ella, el grupo se identifica como productor, mano de obra, de un determinado oficio, desarrollando una defensa económica y laboral dirigida a reivindicar aspectos puntuales.

Sus demandas se oponen a los ejecutivos de las Compañías que explotaban los ingenios, a sus mandos, o bien a sus normas, y sistemas de pagos, en forma de bonos, vales, fichas, cupones. Ello es recurrente en los países señalados, como hemos podido apreciar.

Su visión de sociedad a la cual apuntan, es de tipo más bien limitada, es la comunidad de trabajo, de la localidad.

Aquí cabe la gran mayoría de las demandas propias de cada país en los inicios de su desarrollo. Las demandas por aumentos salariales, según el oficio, según la tarea, sus ritmos de trabajo, horarios. Bien las necesidades de consumo, abastecimiento, higiene, habitación, las demandas de atención de salud, previsión, etc.

Expresiones de conciencia económica corporativa

Pero también en la región, y avanzando un poco más en el tiempo, en la medida de un desarrollo más industrial, pero también en forma simultánea con las demandas precedentes, las reivindicaciones van asumiendo expresiones de una conciencia de tipo más económica corporativa.

En este tipo de conciencia, los contenidos de las demandas van apuntando a los intereses del conjunto del grupo socio profesional, con una dimensión más corporativa, y no tan localizada, no tan puntual. Puede dirigirse al conjunto de los trabajadores de una localidad, no sólo a un oficio en particular, a las necesidades del conjunto de un ingenio o hacienda, incluso de una zona, etc.

En estos casos, sus demandas se oponen a las políticas económicas y/o laborales lesivas de los derechos del grupo, y no ya al dueño del ingenio, de la hacienda, de la fábrica o del taller.

Igualmente, las demandas apuntan a la empresa como grupo de poder, a la legislación o normativa laboral y económica, aunque en los marcos del sistema vigente.

Expresiones de conciencia ético política

Pero también se disciernen, incluso en esta temprana etapa que estamos examinando, contenidos reivindicativos expresivos de una conciencia que podemos denominar ético política.

En ella, principalmente, los intereses del conjunto de los grupos subordinados, sus demandas y reivindicaciones se oponen a los modelos económicos y a las opciones y políticas de desarrollo vigentes en cada país.

Se apunta, más bien al sistema socio-político que vulnera los derechos y las libertades sindicales, si bien esta última dimensión no está muy presente en la mayoría de los países considerados, al menos en estos años.

Este tipo de reivindicaciones y demandas, la vemos con más nitidez en algunos países más que en otros, si bien no están del todo ausentes en su mayoría.

Se trata por ejemplo, de demandas relativas al reconocimiento de la organización sindical. Al demandar sus derechos y libertades, de alguna manera se está apuntando al conjunto de los sectores subordinados.

- Demandas por la libertad de la organización sindical, por una legislación del trabajo.
- Por el restablecimiento de las libertades democráticas, o el regreso de los exiliados políticos y el cese de las persecuciones.
- Por ejemplo, cuando se plantea la defensa de los intereses económicos sociales y políticos de los trabajadores, para obtener la promulgación del Código del Trabajo, la aprobación de leyes laborales y la reforma de las existentes.
- Este tipo de conciencia ético-política se observa igualmente en las demandas por la industrialización y la protección del comercio, por el desarrollo popular, de clase, y la cultura específica de las comunidades indígenas.
- En las demandas por las reformas a las leyes laborales vigentes y la necesidad de que las partes interesadas pudieran participar en la discusión de esas reformas.

Aplicaciones prácticas

¿A qué se apunta con esto? En primer lugar, a visualizar nuestras actuales reivindicaciones, y discernir a qué niveles de conciencia responden.

Pero también, y esto es muy importante, estas diferencias de grados de conciencia podrían llevarnos a definir la manera en que podemos,

en términos pedagógicos, en términos concretos y adecuados al medio en que nos movemos, ir elevando y consolidando cada vez mejores y superiores grados de conciencia.

Ello, sin saltarnos etapas, sin alejarnos de la realidad, sin caer en voluntarismos ni mecanicismos, ni en demagogias despegadas de la realidad.

Preguntas para el debate:

- ¿Tenemos bien definidos nuestras plataformas y programas de demandas y reivindicaciones?
- ¿Cuáles son los grados de conciencia predominantes en nuestra estructura organizativa, en nuestros niveles de dirección?
- ¿Cuáles son los grados de conciencia predominantes en nuestras bases, en nuestro medio de trabajo?
- ¿En qué medida podemos responder a sus demandas, y cuáles son los principales impedimentos para ello?
- ¿Hemos definido qué demandas podemos responder aislados, y cuáles sí podemos responder unidos con otros?

Tensiones entre la unidad y el divisionismo sindical

Son variados y múltiples los factores y las razones que explican la diversidad y divisionismo existente en los movimientos sindicales del área.

Factores estructurales

Influyen en ello, el peso de las fracciones y sectores de las oligarquías dominantes, opuestas a toda organización laboral, particularmente en estas primeras etapas del desarrollo nacional, sin desconocer sus orientaciones paternalistas e intervencionistas.

El tipo de desarrollo histórico, económico y social de la región, que tiende a hacer más lento los procesos de desarrollo, así como las características económicas y naturales de cada país.

Los procesos de fuerte polarización social y política vivida, así como los enfrentamientos militares, tanto nacionales como internacionales.

Influyen igualmente, las diversas corrientes de pensamiento, especialmente en los inicios del desarrollo del sindicalismo, en el que confluyen las orientaciones liberales y reformistas, el anarcosindicalismo, las corrientes socialistas utópicas, las tendencias radicales de cualquier signo.

A ello se agregan también, las deficiencias de la legislación laboral, unidas a las prácticas desleales y divisionistas de muchos empresarios.

Pesan también, las acciones de los gobiernos de turno (represión, cooptación, divisionismo).

La acción de los actores sociales

Al igual que la influencia de los partidos políticos, (ideologías, estrategias, tácticas), especialmente si éstos imponen estilos de subordinación y dependencia por parte de los sindicatos.

En este nivel, además, sus propias divisiones y tendencias internas influyen en la falta de unidad de las organizaciones sindicales.

Así como la acción de las organizaciones Solidaristas y el apoyo concitado en los Gobiernos y los empresarios.

Las influencias de las Organizaciones Sindicales Internacionales ha sido muchas veces otro factor de fraccionamientos, en la medida en que –sobre todo inicialmente- sus diferencias

ideológicas estaban muy marcadas, así como sus afanes hegemónicos.

Desde otro ángulo, tampoco puede dejarse de lado el hecho que con frecuencia algunas organizaciones de tipo más corporativista, con suficiente fuerza y poder interno, se desliguen de las organizaciones sindicales nacionales o regionales, dado que no necesitan su apoyo ni asesoría y pueden bastarse a sí mismas.

Con lo anterior apuntamos a nuestra última dimensión de la memoria histórica examinada, a la difícil dialéctica de unidad y lucha, de unión y división, a la difícil experiencia que hemos intentado resumir y presentar en forma integrada.

2. Desafíos que surgen de esta realidad

El recuento entregado nos muestra la diversidad de factores que pesan para explicar y entender la atomización, la continua división y fragmentación de las organizaciones sindicales.

Principales consecuencias de esta división

Cada sindicalismo nacional lo sabe por experiencia propia, cuán difícil se hace la acción sindical si cada uno la enfrenta en forma separada, mientras predomina la unidad organizativa y de acción de la contraparte empresarial.

Se debilita el peso estratégico de la organización sindical, sea para presentar reivindicaciones o demandas.

Disminuye igualmente su peso para entregar propuestas y presentar políticas alternativas.

Atenta contra su rol específico

Además, por definición, el sindicato es la organización cuya función es transformar los intereses individuales en intereses colectivos. Allí radica su poder estratégico, su capacidad de presión, su fuerza como interlocutor válido.

El sindicato recoge esos intereses individuales, los agrega y procesa, y en función de sus propuestas los transforma en colectivos.

Son como los pequeños riachuelos, arroyos y corrientes de aguas, que se unen, que crecen, que se refuerzan, y que se van transformando finalmente en un torrente que se impone, que nadie lo detiene a su paso.

Preguntas para el debate:

¿Cuáles son las causas más importantes de la división que hoy día reina en nuestros movimientos sindicales?

¿Cuál polo de referencia tiene mayor peso en nuestros sindicatos, la realidad y las exigencias de la política, o bien la realidad y las exigencias de la empresa?

¿Qué rol juegan los Gobiernos en este divisionismo, sea en términos negativos o positivos?

¿Lo mismo podemos preguntarnos respecto a la acción de los partidos políticos, tanto de aquellos ligados al sindicalismo, como de los restantes partidos?

¿Qué rol juegan las dirigencias sindicales nacionales, en estos procesos divisionistas?

¿Cuál debiera ser la actitud de las dirigencias sindicales, frente a las dificultades para lograr la unidad sindical?

¿Qué rol podría jugar, hoy en día, el sindicalismo internacional, a favor de la unidad sindical nacional?

¿En qué formas podríamos contribuir a un proceso de unidad sindical nacional, desde nuestras posiciones, sean de dirigentes o de bases?

En síntesis

Quizá estas dimensiones de la memoria histórica que hemos intentado rescatar, sus tendencias históricas, sus luchas, su tradición, la cultura laboral que nos han legado, puedan ayudar a reforzar la acción sindical.

Del mismo modo, la forma cómo han resistido a los diversos embates, sea de los gobiernos, de los sectores dominantes, de los modelos económicos, de la represión, intentos de división, etc., debe representar un importante impulso para superar las actuales dificultades.

Su aporte y su espíritu solidario, así como sus luchas por mejorar la legislación laboral, presentando propuestas y alternativas, es un importante ejemplo para reforzar la acción propositiva en el presente.

Asimismo, el conocer sus carencias y debilidades, las fallas de subordinación y dependencia, así como sus potencialidades de autonomía, pueda permitir fortalecer su rol como actor social de desarrollo.

Sus importantes desarrollos de conciencia, presente en su acción y en sus reivindicaciones, debe permitir impulsar la labor de crecimiento organizacional, de capacitación, y de lucha por la unidad interna y externa.

Sin jamás olvidar que la tensión unidad y lucha por la hegemonía, es inherente a toda relación social, así como el conflicto y la cooperación son inherentes a toda relación humana, en especial la laboral.

Son estas dimensiones del pasado del sindicalismo de América Central y de República Dominicana que hemos intentado presentar en forma integral, las que nos permiten acceder, en mejores condiciones, al perfil actual del sindicalismo en los países en esta última década.

El tener el trasfondo reseñado nos permitirá, tanto reconocer el peso y la influencia de los procesos ya vividos, como apreciar los nuevos fenómenos y los nuevos desafíos.

Segunda parte

Situación actual del sindicalismo en los marcos de los nuevos modelos de desarrollo y sus crisis

Contenido

Los nuevos impactos de las últimas décadas

El movimiento sindical en Costa Rica

El movimiento sindical en Guatemala

El movimiento sindical en El Salvador

El movimiento sindical en Honduras

El movimiento sindical en Nicaragua

El movimiento sindical en Panamá

El movimiento sindical en República Dominicana

Los nuevos impactos de las últimas décadas

Si en el pasado, la crisis del 30, y los consiguientes procesos de alternancia, significaron importantes costos e impactos para los movimientos sindicales de la región, con mucho más fuerza e intensidad, los cambios económicos actuales, de estas últimas décadas, provocan transformaciones y consecuencias muchísimo más graves.

A fines de los años '70 e inicios de los '80, el modelo de desarrollo precedente comienza a entrar en crisis afectando al conjunto de los países de la región, con mayor o menor fuerza. Con anterioridad se había producido un fuerte endeudamiento externo, y un acentuado crecimiento del sector público, lo que llevó a incrementar los desequilibrios en la balanza de pagos.

En el contexto de crisis, cayó el producto interno bruto, se incrementó el déficit de la balanza de pagos, hubo un aumento de la deuda externa y reducción de la inversión bruta de capital, cayéndose en una recesión económica, con déficit fiscal, debiendo iniciarse las políticas de estabilización, prácticamente en toda la región, especialmente a partir de 1983.

La crisis económica, como es habitual, incidió en una crisis social, con deterioro del mercado de trabajo, aumento del desempleo, altos niveles de subutilización de la fuerza laboral. La recesión económica y las altas tasas de inflación en este período incidieron con efectos regresivos en el ingreso real de la población asalariada.

Más adelante, las secuelas de la crisis asiática, desde fines de 1997, y de las nuevas políticas de ajuste afectarán con fuerza el campo de las relaciones laborales en cada país del área. Por lo general, se tratará de evitar el gasto a fin de no producir presiones inflacionarias, lo que llevará a una baja de la actividad económica, aumento de las tasas de desempleo, decrecimiento de los niveles de consumo, e irá dificultando los procesos de reactivación económica, mostrando un dinamismo sólo las inversiones externas. Con ello, por lo general, no se logra incentivar un proceso de industrialización nacional, que requiere inversiones más difíciles, pero que conlleva exportaciones con mayor valor agregado.

Esta situación ha incidido, con frecuencia, en una creciente apertura al exterior, tratando de lograr las mejores posiciones competitivas, con los consecuentes intentos de bajar los costos productivos, lo que se traduce en desregulación, baja de salarios, aumentos de contratos irregulares.

Reestructuraciones de empresas, procesos de externalización, división de empresas (filializaciones), subcontrataciones, y en general en un clima de temor e inestabilidad en los sectores laborales.

Las reestructuraciones económicas van alterando las estructuras productivas precedentes, cae la actividad de los sectores tradicionales, base de la inserción sindical, y surgen nuevos sectores con nuevas condiciones de trabajo, en los que no existían sindicatos o si existían eran débiles y dispersos.

Los procesos de negociación colectiva comienzan a verse afectados, en la medida en que se tiende a privilegiar el empleo por sobre los reajustes salariales, lo que abre las puertas para la desregulación laboral, contratos atípicos, reducción de salarios, presiones indebidas, prácticas antisindicales, etc.

En este contexto, el rol y la función del sindicalismo se encuentra fuertemente afectada y

cuestionada, en la medida en que sus reivindicaciones no son fácilmente obtenibles, las conquistas que puedan exhibirse son escasas, las presiones por desincentivar la afiliación se incrementan, al igual que un espíritu más individualista y menos solidario, tanto en la sociedad en su conjunto como en el seno de los trabajadores.

A ello se agrega que las empresas, por lo general, van cambiando sus estilos de trabajo, sus valoraciones, sus formas de organización y sus estilos de gestión del personal, combinándose gestiones arcaicas y atrasadas, presididas por estilos autoritarios –que se incrementan- con formas más modernas, de tipo más horizontal y menos jerarquizadas, pero que muchas veces tienden a dejar de lado a las organizaciones sindicales.

Como puede apreciarse, todo este cuadro que bosquejamos en forma tan breve, impacta con fuerza la estructura sindical, sus plataformas de lucha, sus propuestas, sus prácticas tradicionales, incluso sus propias metas, incidiendo todo ello en un continuo y progresivo debilitamiento del movimiento sindical, que en algunos casos se transforma verdaderamente en crisis de funcionamiento, si no de credibilidad.

En este contexto, las orientaciones tradicionales del sindicalismo sufren una prueba de fuego, se cuestionan sus formas organizativas, sus estilos de dirección, sus formas de lucha, sus tácticas y estrategias.

Por tanto, en la segunda parte de esta guía, nos hicimos dos preguntas principales.

Primero, en qué medida es afectado -por esta situación generalizada- el sindicalismo en América Central, en su estructura, peso, capacidad de presión, unidad; cuáles son los aspectos generales compartidos por cada sindicalismo nacional, así como los aspectos específicos.

Segundo, cuales son las respuestas que se diseñan frente a esta situación general, sus aspectos comunes y diferenciales, así como sus desafíos y proyecciones.

En esta exposición nos limitaremos a consignar y destacar el balance resultante de las respuestas del movimiento sindical de América Central y República Dominicana, frente a estos impactos que son comunes al conjunto de los países estudiados.

Más adelante, en la tercera parte de esta Guía, nos detendremos en los desafíos que interpelan al sindicalismo de América Central y República Dominicana, en estos nuevos contextos nacionales e internacionales, efectuando un balance de sus respuestas, reacciones, proyectos y metas propuestas.

Con esta perspectiva, en esta segunda parte, iremos examinando, las prácticas y orientaciones de cada uno de los movimientos sindicales de los países, considerando su historia, su situación actual, niveles de afiliación, constitución de sus Centrales y/o Confederaciones, su capacidad de propuestas, participación de la mujer y la juventud, programas de acción, etc.

Considerando en este análisis, sus fortalezas y oportunidades, así como sus amenazas, debilidades y desafíos.

El movimiento sindical en COSTA RICA

Contenido

Introducción

1. Efectos de la crisis

2. Perfil general del sindicalismo

- La Central Movimiento de Trabajadores de Costa Rica (CMTC)
- La Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)
- La Confederación de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTD-RN)
- La Central General de Trabajadores (CGT)
- La Confederación Unitaria de Trabajadores, (CUT)
- La Coordinadora Unitaria Sindical y Magisterial (CUSIMA)

3. Capacidad propositiva

4. Prácticas de concertación

5. Reacciones del movimiento sindical

6. Reacción de los empleadores

7. Cooperación de la OIT

8. Fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafios

Introducción

El caso de Costa Rica ofrece muchas particularidades por su larga trayectoria democrática, y la relativa estabilidad de sus procesos políticos, en contraste con los restantes países del área.

Sin embargo, sufrirá con fuerza, como todos sus vecinos y como los restantes países de Latinoamérica, los duros efectos de la crisis económica de los años '80, y la de fines de los '90, debiendo enfrentar:

- Los fenómenos de la globalización de la economía,
- La internacionalización de los mercados,
- Así como los procesos de ajuste,
- De reconversión,
- Y redefinición de su economía.

1. Efectos de la crisis

Entre 1980-1991 se produjeron diversos hechos de trascendencia que determinaron una compleja situación para el movimiento sindical.

Las tesis neoliberales empiezan a consolidarse; los partidos políticos mayoritarios (Partido Liberación Nacional y Partido Unidad Social Cristiana) asumieron en lo económico esas orientaciones.

En efecto, bajo la administración Carazo (1978-1982), la crisis económica y social, dio paso al gobierno de Monge Álvarez (1982-1986), quien critica el modelo precedente, y transforma el sistema de relaciones laborales que estaba vigente desde 1943.

Como respuesta, ambas administraciones aplicarán medidas de ajuste e impulsarán una reorientación del modelo económico.

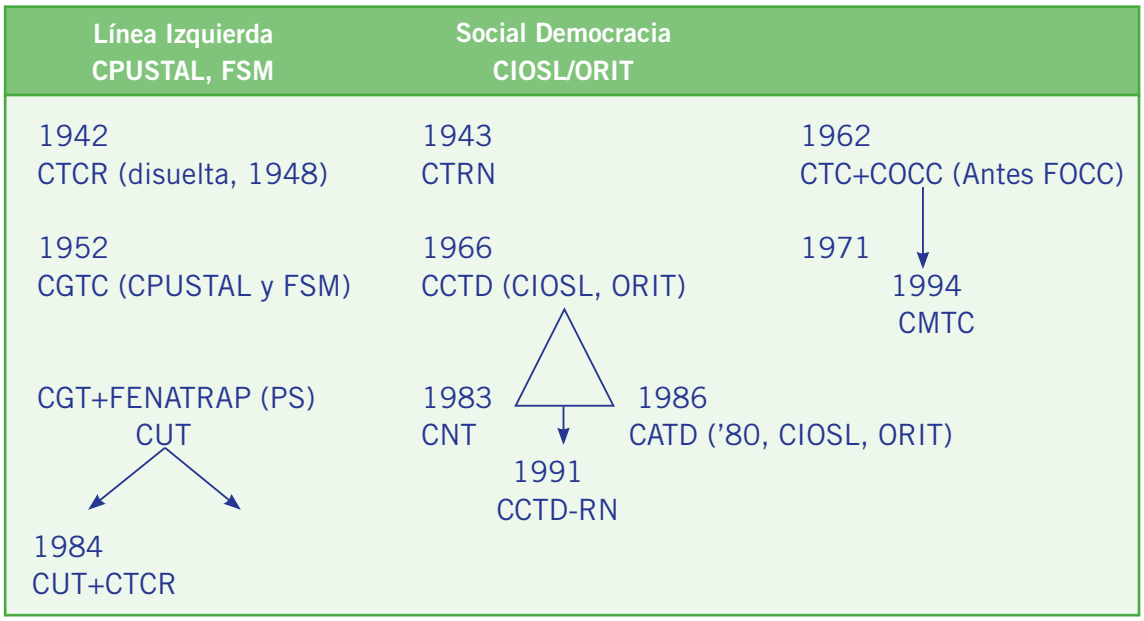
Centrales sindicales

A. Sindicatos de izquierdas

Estas organizaciones sufren, además, la influencia de las corrientes social demócratas (Caso de la CCTRN, CCTD, etc.).

Igualmente de las corrientes cristianas (particularmente la CTC, por parte de la CMT y la CLAT).

Cuadro Nº 1 Centrales Nacionales



Otra influencia muy importante es la del solidarismo, fortalecido con promulgación, en 1984, de la Ley 6970 que le dio estructura legal y formal.

Las Asociaciones Solidaristas, de carácter mutualistas, tuvieron el respaldo estatal y el apoyo económico de las empresas. Con ello logran negociar arreglos directos.

Bajo el impulso del solidarismo, vale la pena destacar el nacimiento de la Escuela Social Juan XXIII, destinada precisamente a su promoción en el sector privado nacional, incluyendo plantaciones e industrias.

B. Acciones del sindicalismo nacional

En el plano de la unidad nacional, se hicieron esfuerzos por articular al movimiento sindical, como lo muestra el cuadro núm. 2.

Modelos de acción sindical en los años recientes

Nuevo modelo de acción sindical

En esta etapa, las organizaciones van asumiendo un nuevo modelo de acción sindical, se plantean tareas de mayor envergadura, y de carácter nacional:

- En materia de seguridad social,
- De derechos humanos,
- De protección del medio ambiente,
- Políticas de educación,
- Planes de empleo,
- Seguridad social,
- Anticorrupción y defensa de la institucionalidad.

Representatividad del movimiento sindical

EN 1993 representaba el 15.4% de la población ocupada, en el 2001 representaba el

Cuadro Nº 2 Instancias Unitarias

1968 Comité de Unidad Sindical (cus), CGTC+CCTD+COCC+CTC **1978** Sólo CGTC CCTD Inicios década ‘80 Frente Democrático de Trabajadores, FTD. (Une varias centrales, federaciones y sindicatos no confederados). **1985** Coordinadora Patriótica de Organizaciones Sindicales, pero pierde fuerzas a finales ’90. Consejo Permanente de Trabajadores (CPT), (con sindicatos, cooperativas comunales. Importantes luchas, logra propuesta económica).	**1995** Comité Cívico, de corta duración Comité Intersindical (Análisis libertad sindical, Convenios Internacionales). **1998** Comité Socio-Laboral, (Coordinación sindical en el proceso de concertación). **2005** Un hecho destacable es la creación de la Coordinadora Unitaria Sindical y Magisterial (CUSIMA), integrada por la CTRN, CMTC, CGT, y las principales organizaciones sindicales de la Administración Pública. Esta iniciativa contó con el acompañamiento técnico de la OIT.

10.0%, vale decir, un decrecimiento sustancial de 5.4% en un corto período. Ese decrecimiento continúa en la actualidad.

- En la minería, si en 1993 la tasa de afiliación respecto de la población ocupada en dicho sector era del 37.3%, en el 2001 baja ostensiblemente al 17.4 %, más de la mitad del contingente inicial.
- En electricidad, gas y agua, es también violento el descenso de la afiliación, de un 78.6% a un 46.3%, a pesar de que crece la ocupación.
- Lo mismo se constata en transporte, almacenamiento y comunicaciones, cayendo de un 21% a un 10%.
- Y en servicios comunales, sociales y personales, con una caída de un 32% a un 16.8%.
- Sólo se aprecia un crecimiento en agricultura, caza, silvicultura y pesca, de un 17.9% a un 21.2%.
- En la industria bajan tanto la afiliación como la ocupación.
- La inserción tradicional del sindicalismo en Costa Rica ha sido en la administración pública y en las empresas del Estado.

Participación sindical de la mujer

La participación sindical de la mujer trabajadora es débil, con baja proporción de mujeres integrantes de las Juntas Directivas de los sindicatos.

Cuadro Nº 3 Relación hombres, mujeres en las juntas directivas de los sindicatos por Rama, IX-2001

ACTIVIDADES/INTEGRACIÓN JUNTAS DIRECTIVAS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	%
TOTAL	**2674**	**1992**	**682**	**25,50**
AGRICULTURA , CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	639	515	124	19,41
EXPLOTACION MINAS Y CANTERAS	18	14	4	22,2
INDUSTRIA MANUFACTURERA	107	68	39	36,45
ELECTRICIDAD GAS Y AGUA	114	92	22	19,30
CONSTRUCCION	30	27	3	10,00
COMERCIO POR MAYOR Y DETALLE	113	82	31	27,43
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	249	225	24	9,64
ESTABLECIMENTOS FINANCIEROS	105	89	16	15,24
SERVCIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	1294	879	415	32,07
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS	5	1	4	80,00

En síntesis

- Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), mínima participación de la mujer.
- Central de Trabajadores de Costa Rica (CTCR), una Secretaría de la Mujer Trabajadora prácticamente nula.
- Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTD-RN) poca incidencia en su conducción. Comité Ejecutivo participan 3 mujeres, es decir que solo el 25%
- Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), ha ido en aumento. Una secretaría de la mujer, tres mujeres en el Comité Directivo.
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT), de los nueve directivos, dos son mujeres. En las ramas de alimentación y textil, las mujeres son la mayoría y en esas áreas participan ampliamente en la dirección de los sindicatos base.

2. Perfil general del sindicalismo nacional

La Central Movimiento de Trabajadores de Costa Rica (CMTC)

Esta Central tiene sus orígenes en la Central de Trabajadores Costarricenses (CTC) y en la Confederación de Obreros y Campesinos Cristianos (COCC), adscrita a la CMT.

La CMTC ejerce influencia entre los trabajadores del sector agrario (institucional y rural), tanto en empresas agroindustriales como entre pequeños productores agrícolas; Asimismo, se da su presencia en el sector informal de la economía.

Cuenta con 37 sindicatos y 3 federaciones, y un total de 28.000 socios afiliados cotizantes.
La CMTC se encuentra afiliada a la CMT/CLAT y en el ámbito centroamericano a la Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT).

La Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, (CTRN)

Fue fundada en 1943, con el nombre de Confederación Costarricense de Trabajadores Rerum Novarum (CCTRN), fundada a instancias de la Iglesia Católica en el escenario de las luchas sociales de inicios de los años 40.

Esta Central (entonces todavía llamada CCTRN), siguió no obstante siendo una organización muy importante en el contexto sindical costarricense. En el año 1968, cambió su nombre, denominándose Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD), con influencias de la AFL-CIO, central sindical de Estados Unidos.

Cuenta con 73 sindicatos y 2 Federaciones, aglutinando unos 42.692 socios. Cabe destacar que llegó a agrupar unas 137 organizaciones.

Su ámbito de influencia es el sector público institucional y empresas del Estado, sector agrario, sector industrial y sector informal (en estos dos últimos con presencia restringida).

En el ámbito de América Central, la CTRN pertenece a la Coordinadora Sindical de América Central y Caribe (CSACC), y en el ámbito internacional, está afiliada a la CIOSL/ORIT.

La Confederación de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTD-RN)

Hacia finales de los años 80 se inicia un proceso de reunificación de la CTRN y la CCTD, -aunque sin completarlo- creándose en 1991 la Confederación de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTD-RN), nombre que lleva hoy día la organización, de orienta-

ción socialdemócrata y que está afiliada a la CIOSL y la ORIT.

Aglutina 2 Federaciones y 2 Sindicatos nacionales, agrupando unos 6.000 trabajadores.

Su ámbito de influencia es parte del sector bancario nacional, parte del sector de la economía informal (vendedores ambulantes) y parte del sector agrario (pequeños y medianos productores independientes).

Es importante aclarar que esta Central se ve posteriormente dividida, creándose de su seno la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) y la Confederación Auténtica de Trabajadores Democráticos (CATD). Lo que impide a la CIOSL y la ORIT, considerarlas como afiliadas.

La Central General de Trabajadores, (CGT)

La CTCR, fue fundada en 1942, y era de orientación de izquierda, fue disuelta tras la guerra civil de 1948. De ella surgió la CGTC, que para los años '60 se denominó Central General de Trabajadores (CGT), muy importante y representativa durante las décadas de los '60 y '70, con alta capacidad movilizadora y de convocatoria.

A ella se le unió la Federación Nacional de Trabajadores Públicos (FENATRAP), y tras esa fusión se fundó la Central Única de Trabajadores (CUT).

Ejerce su influencia sobre un pequeño sector de sindicatos bananeros (2 sindicatos), así como sobre trabajadores marítimos en muelles, pesca artesanal, agricultura y puertos, en las provincias de Puntarenas y Limón. Asimismo sobre una parte del sector municipal y un grupo de trabajadores agrarios (Unión de Sindicatos Agrícolas).

Agrupa 5 sindicatos, y un total de 3.000 trabajadores, siendo menor su afiliación oficial. Se encuentra afiliada a nivel regional a COCENTRA[7], y a nivel internacional, a la FSM.

La Confederación Unitaria de Trabajadores, (CUT)

Esta Central fue fundada en 1980 con una vocación unitaria, con influencia de izquierda y de los acontecimientos bélicos en Centroamérica.

Tiene participación en los sectores Municipal, industrial y agrario, con una pequeña participación organizativa en los cuerpos policiales.

Ha sufrido últimamente un cierto debilitamiento organizacional. Declara tener 15.000 afiliados, si bien los datos oficiales le asignan 10 sindicatos y 3.621 socios.

La Coordinadora Unitaria Sindical y Magisterial (CUSIMA)

Como indicamos anteriormente, esta Coordinadora, de reciente formación (2005), está integrada por la CTRN, CMTC, CCTD-RN, CGT, y por importantes organizaciones sindicales de la Administración Pública.

Fue apoyada con el acompañamiento técnico de la OIT.

3. Capacidad propositiva

La capacidad propositiva del sindicalismo costarricense es variable según el desarrollo y evolución de cada una de sus Centrales.

Por ejemplo, la CMTC ha desarrollado una gran capacidad de propuesta en el marco de la unidad sindical. Sus diversas propuestas buscan suscitar y desarrollar el consenso entre las distintas Centrales.

7. En la actualidad COCENTRA no registra actividades ni presencia a nivel de la subregión.

También ha hecho aportes con propuestas en materias como salud, educación, política agraria y especialmente en lo relativo al sector de la economía informal.

A su vez, la CTRN ha generado propuestas en distintos ámbitos, por ejemplo redactó y promovió un nuevo código de Trabajo, así como propuestas para la mejora de las aduanas, en materia educativa, entre otras.

No obstante, sus propuestas no han sido acompañadas por una fuerza importante en términos de movilización de sectores, por lo cual no han rendido los frutos esperados.

La CUT, en cambio, ha generado propuestas, especialmente en el ámbito de la política agraria y en relación con los procesos de liberalización y apertura comercial.

4. Prácticas de concertación

Esfuerzos e instancias institucionales de concertación.

Desde la primera huelga en una transnacional y la formación del Partido Comunista, se desarrolló un importante proceso de concertación, particularmente entre 1934 Y 1948.

Luego de la guerra civil, el movimiento sindical sufre una merma, que en el tiempo se agudiza hasta llegar a su nivel más crítico, en la actualidad, con las dificultades y debilidades que hemos reseñado.

Sin embargo, el movimiento sindical siempre ha mostrado una capacidad hacia el diálogo y una disposición clara para resolver sus problemas con esa óptica.

Institucionalización de la experiencia del tripartismo

- En el Consejo Superior de Trabajo (CST),
- En el Consejo Nacional de Salarios (CNS)
- En el Consejo de Salud Ocupacional (CSO).
- En las juntas directivas de la Caja Costarricense del Seguro Social y del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Sin embargo, se hace ver, que para un mejoramiento de estos mecanismos, es necesario:

- Un mayor grado de organización tanto del lado sindical como del empresarial,
- Mejores niveles de libertad y de reconocimiento de las responsabilidades que les incumbe,
- Y una estructura apropiada del movimiento sindical que incluya la existencia de organizaciones de nivel superior aptas para cumplir su cometido,
- Así como cuadros suficientes y capaces de trabajadores y empleadores.

Principales resultados obtenidos

Los principales resultados de este proceso fueron los siguientes acuerdos:

- Sobre un conjunto de temas referidos a las libertades sindicales.
- El Gobierno adquirió el compromiso de promover la ratificación de los convenios números 110 y 151 de OIT relativos a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones y sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública respectivamente.
- Del mismo modo se acordaron políticas salariales para aplicar en el sector privado, así como en el sector público, reajustes semestrales, formas de cálculo para los mismos, subordinación de los reajustes al equilibrio de las finanzas públicas, etc.

- El tema de la cesantía, fue también objeto de concertación tripartita, si bien sus resultados fueron distorsionados.
- Se han establecido, igualmente, acuerdos bipartitos entre el Gobierno y grupos de trabajadores. Entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

Acuerdos concertados

- Con el Magisterio Nacional, sobre temas salariales, eliminación de impuestos, régimen de pensiones, condición profesional, etc.
- Sin el recurso a la huelga también se han logrado acuerdos, sobre incentivos para la docencia, carrera profesional, asignaciones de zona, salarios adicionales, etc.
- Lo mismo ha sucedido con los Profesionales de la Salud, como el caso de acuerdos logrados por médicos, para aprobar la ley de incentivos médicos, incluso recurriendo a huelgas para hacerlos efectivos.
- También las Enfermeras Profesionales tuvieron que acudir a la asamblea Legislativa para que se les aprobara el estatuto médico, y los Auxiliares de Enfermería.
- Igualmente los Sindicatos del Sector Público, lograron acuerdos sobre el costo de la vida.
- En el 2005 se acordó tripartitamente una política nacional de empleo, sin embargo aún no se ejecuta.

Acuerdos por concertar

Se inició un proceso hacia el establecimiento del Consejo Económico y Social por medio de una serie de consultas con los interlocutores sociales, y la preparación de un proyecto de Ley para el establecimiento del Consejo Económico y Social en Costa Rica. Se espera que este proyecto se convierta en una propuesta legislativa que sea considerada y aprobada por el Parlamento Nacional.

A comienzos de 2004 se iniciaron las discusiones sobre la sostenibilidad para el seguro de pensiones de invalidez, vejez y muerte con la participación de representantes de las centrales sindicales, CMTC, CTRN y CGT, del Movimiento Cooperativista, del Movimiento Solidarista y de la Caja de Seguro Social.

Después de un año de discusiones se llegó a un acuerdo tripartito (abril de 2005) para las reformas correspondientes y que ha contado con la asistencia técnica y capacitación, en particular para las organizaciones sindicales, por parte de la OIT.

5. Reacciones del movimiento sindical

Por otra parte, el movimiento sindical siempre ha mostrado su disposición al diálogo, y se ha sometido a innumerables procesos de diálogo y concertación, como antes vimos.

En diversas oportunidades estos procesos han estado acompañados o precedidos de movimientos huelguísticos, y -a pesar de los logros formales- a veces los acuerdos han sido incumplidos.

Ello ha incidido en que el movimiento sindical se sienta defraudado respecto a estas prácticas.

De allí que los dirigentes sindicales tiendan, más bien, a ponerse primero de acuerdo con el empleador, pues en el gobierno no se puede confiar.

6. Reacción de los empleadores

Impactos negativos

Por parte de los empleadores, éstos están

recibiendo el impacto de los nuevos tiempos, de la globalización, la desregulación. En especial en el área impositiva, y de la competencia con las empresas multinacionales, las que entran al país con diversas facilidades. Ello ha provocado el temor de los empresarios, quienes sienten amenazada su posición como tales.

Por otra parte, el Estado ha abandonado todas las formas de protección para ellos, y en cambio, los empresarios extranjeros gozan de importantes ayudas directas e indirectas de sus Estados a las empresas internacionales.

En este contexto el empresario nacional es objeto de acciones de monopolio, como en el caso de empresas dedicadas a actividades de punta, o relacionadas con la informática.

De hecho, es tan real ese temor, que muchos empresarios prefieren vender sus empresas, o suscriben "alianzas estratégicas", que más bien los dejan prisioneros de esas alianzas.

Pérdida de peso

El Movimiento Sindical ha venido perdiendo peso como actor en el sistema de relaciones laborales, al no haber logrado diversificar su ámbito de influencia, restringiéndose en una alta proporción al Sector Público.

Falta de organicidad, división sindical

Falta de organicidad en su funcionamiento, lo que se refleja en la existencia de muchas Centrales Sindicales para la proporción de trabajadores que agremian en su totalidad. A ello se agrega una alta atomización entre los sindicatos no confederados, más varias Federaciones que actúan de manera independiente.

Esfuerzo de unidad sindical

a) Se han hecho Esfuerzos de unificación con la creación de la CTRN en el año 1991. No obstante, el proceso quedó inconcluso. Este esfuerzo ha sido retomado en el 2005 con la conformación de CUSIMA.

b) Varias de las Centrales no disponen de los recursos necesarios para desarrollar un trabajo importante de organización, ni para incursionar en nuevos segmentos laborales.

c) Todos los dirigentes consultados, coinciden en la necesidad de una sólida unidad sindical y expresan el acuerdo de sus respectivas organizaciones de contribuir en dicho proceso.

d) Este proceso de unidad debe identificar los obstáculos y aprovechar las potencialidades de cada una de las Centrales para fortalecer de ese modo al movimiento sindical en su conjunto.

Aspectos positivos

Ello no obstante, el Movimiento Sindical ha alcanzado significativos logros: legislación sobre libertades sindicales; denuncias internacionales; intentos de renovar los principios de la acción sindical y su ámbito de influencia en el contexto de la sociedad civil; gran capacidad propositiva. Aunque con poca fuerza para implementarlas.

Capacidad del movimiento sindical de abrir espacios de concertación alternativos, específicamente con el empresariado nacional. Pero, muy escasa incidencia en los sectores representados por las cámaras empresariales.

Ello puede limitar la legitimidad de los acuerdos. Necesidad de avanzar en el sector privado de la economía, tanto en las ramas tradicionales como en los nuevos sectores dinámicos como exportación y tecnología de punta. Para asegurar un mayor grado de compromiso de los actores empresariales en los procesos de negociación y acercamiento.

Negociación colectiva

Merma en sus capacidades para establecer Convenciones Colectivas. No solo en el Sector Público es observable esta situación, sino incluso en aquellos sectores donde hubo una mayor negociación, como el sector agrario de plantación.

Marco limitante del Código de Trabajo (que data de 1943). Controlador e interventor.

El movimiento sindical que debería impulsar una revisión, adecuación y eventual reforma de la legislación laboral, con el principio de autonomía sindical garantizado por los Convenios de la OIT.

Conflictividad

Ambiente hostil (gran cantidad de denuncias por violaciones a la libertad sindical y los derechos de sindicalización y de negociación colectiva), especialmente en los últimos 20 años.

El contexto en el cual se desenvuelve el movimiento sindical es contrario a la práctica libre del sindicalismo, independientemente de las garantías legales existentes. Ello más agudo en el sector privado. A ello se agrega el papel jugado por el SOLIDARISMO en la destrucción e inhibición del movimiento sindical.

Principales desafíos

Necesidad para el Movimiento Sindical de reflexión seria y comprometida sobre su realidad actual, para tomar las decisiones más adecuadas con el objetivo de convertirse, nuevamente, en un actor de primera clase en el contexto de las relaciones laborales costarricenses.

Replantear no solo los contenidos de sus luchas y programas, sino avanzar en formas de organización y acción en el corto, mediano y largo plazo, que le permita convertirse en interlocutor principal de la clase trabajadora.

Ser dinamizador de una nueva perspectiva social, política, económica y cultural, y con ello elevar niveles de credibilidad, confianza y respeto por parte de los diferentes actores sociales y de los trabajadores en general.

Otro desafío del sindicalismo, es el hecho que el año 2005 fue particularmente importante, por ser un año electoral, por el reto que tuvo el Gobierno respecto a la firma del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos y por el delicado manejo macroeconómico y político al que debió enfrentarse. Este es un tema de alta prioridad para el movimiento sindical por sus implicaciones en el ámbito laboral, los sindicatos han expresado su oposición y sus serias preocupaciones por la poca transparencia de las negociaciones del Tratado, que se ha llevado a cabo sin consulta de los actores sociales. Su ratificación fue sometida a una consulta popular en octubre de 2007, triunfando la opción por la ratificación del TLC.

Tampoco ha habido progresos significativos en la aplicación de los Convenios 87 y 98 de OIT que según los casos pueden ser muy graves y que se refieren a la legislación, a su aplicación en la práctica o a las consecuencias de ciertas declaraciones de inconstitucionalidad. Continúa la tendencia a reducir la ya débil negociación colectiva, que se expresa en la discusión sobre su pertinencia o no en el ámbito estatal y en su deteriorada permanencia en el ámbito privado.

7. Cooperación de la OIT

El sindicalismo nacional ha gozado de un importante y sostenido apoyo de la OIT, que se ha venido reseñando a lo largo de esta síntesis del estudio nacional. Las principales dimensiones y acciones que reciben el apoyo, son en particular, la asistencia técnica a las orga-

nizaciones sindicales para su participación en los diversos procesos de concertación tanto a nivel nacional como regional, proveyendo insumos técnicos y de análisis sobre diversas materias.

Avances de las organizaciones sindicales en materia de políticas y planes sindicales para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Se ha trabajado con el conjunto del movimiento sindical, diseñado un plan operativo sindical y que en la actualidad lo ejecutan con el apoyo de IPEC. Han elaborado propuestas para un plan de acción sindical subregional, propiciado la cooperación y coordinación de las diferentes organizaciones en relación con el trabajo infantil y están actuando como verdaderos fiscalizadores del cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en particular de los Convenios Nº 138 y 182.

En materia de relaciones laborales y globalización la cooperación de OIT ha facilitado a los sindicatos elementos de contextualización en los procesos de globalización y de integración económica; han conocido los pasos que en el orden social y laboral están teniendo dichos procesos; los sindicatos han diseñado estrategias de acción concordantes con el nuevo escenario internacional y han delineado su acción educativa, organizativa y de participación social.

El proceso de información y consulta con las organizaciones sindicales, de empleadores y gobiernos e materia de empleo, durante el año 2005 e inicios del 2006, que culminó con la adopción de un acuerdo tripartito subregional sobre fomento del empleo y el trabajo decente en junio del 2006. Dicho acuerdo tiene como fin contribuir a posicionar el objetivo de generación de empleos de calidad en el centro de la política económica, bajo un enfoque integrado de políticas macro, micro y meso económicas, sociales y laborales.

A fines mayo 2005 se organizó una reunión subregional sindical para consolidar consensos subregionales que luego resultaron en el acuerdo tripartito anteriormente indicado.

Así mismo, las organizaciones de trabajadores han identificado sus prioridades para la asistencia técnica de OIT con miras a la adopción tripartita de un programa nacional de trabajo decente para los próximos años. En el caso de las organizaciones sindicales se organizaron reuniones de consultas con la CUSIMA.

8. Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

Sintetizando las dimensiones ya reseñadas, obtenemos el siguiente cuadro, que nos resume el perfil de las falencias y potencialidades del sindicalismo en Costa Rica:

Fortalezas

- Su larga trayectoria democrática, y la relativa estabilidad de sus procesos políticos, en contraste con los restantes países del área.
- El desarrollo de sus Centrales Nacionales
- Los resultados de sus procesos de Concertación Social, expresados en diversos Acuerdos tanto internacionales, como con diferentes sectores laborales.
- Su permanente disposición y apertura al Diálogo Social, base de los resultados precedentes.

- Sus esfuerzos por articular al movimiento sindical, logrando diversas instancias unitarias, como CUT, el FTD, la Coordinadora Patriótica, el CPT, el Comité Cívico, Comité Intersindical y Comité Socio-Laboral, la Coordinadora Unitaria Sindical y Magisterial (CUSIMA).
- La adopción de un nuevo Modelo de Acción Sindical, planteándose importantes tareas en materias de Seguridad Social, Derechos Humanos, Educación, Empleo, Seguridad, defensa de la Institucionalidad, etc.
- El desarrollo de la participación de la mujer en las instancias sindicales, particularmente en el caso de la CTRN, y la CUT. Su variada y amplia capacidad propositiva, sobre diversas materias referidas a Educación, Salud, Política Agraria, Sector Informal, Legislación Laboral.
- La institucionalización lograda de sus experiencias de Tripartismo, como el Consejo Superior del Trabajo, Consejo Nacional de Salarios, Consejo de Salud Ocupacional, etc.
- Los avances logrados sobre Libertades Sindicales.
- Intentos de renovación de la acción sindical.
- La fuerte afiliación lograda en la Administración Pública y en las empresas del Estado, así como su crecimiento en Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca.
- El importante y sostenido apoyo y cooperación técnica suministrado por la OIT.

Debilidades

No obstante, las fortalezas reseñadas, también existen algunas debilidades, que pueden transformase en amenazas de no ser enfrentadas correctamente. Entre ellas, destacamos:

- El hecho de que algunas de sus Propuestas no han sido acompañadas por una fuerza importante en términos de movilización de sectores, por lo cual no han rendido los frutos esperados.
- La caída de su afiliación en diversos sectores, como en la Minería, en Electricidad, Gas y Agua, lo mismo que en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, y en Servicios Comunales, Sociales y Personales, así como en la Industria donde baja tanto la afiliación como la ocupación.

Amenazas

- La adaptación a los nuevos procesos de ajuste, reconversión, internacionalización de los mercados, globalización y redefinición de su economía.

- El impacto, especialmente entre 1980-1991 de la vigencia operante de las tesis neoliberales que se consolidan en la economía y en los partidos políticos mayoritarios (Partido Liberación Nacional y Partido Unidad Social Cristiana) que asumieron en lo económico esas orientaciones.
- Otra amenaza importante y siempre presente, es el influjo de las corrientes del SOLIDARISMO, legalizado en 1984, así como la acción de sus Asociaciones, y el respaldo que gozan, del Estado y de la empresa privada.
- La negativa actitud de los Empresarios, frente a los impactos de la globalización, la desregulación, en especial en el área impositiva, y de la competencia con las empresas multinacionales. Ello, con el consiguiente temor, e inestabilidad laboral.
- El ambiente hostil de muchos empresarios graficado en el gran número de denuncias por violaciones a la libertad sindical y los derechos de sindicalización y de negociación colectiva, especialmente en los últimos 20 años.
- La pérdida progresiva de peso del Sector Público, importante base de inserción del sindicalismo.
- La merma observada en los procesos de Negociación Colectiva, a lo que se agrega el marco limitante del Código del Trabajo
- La profusión de Centrales Nacionales, y sus consecuencias de atomización y fragmentación sindical.
- Las debilidades mostradas en los procesos de Negociación Colectiva

Oportunidades

- Se destacan acá, los esfuerzos de unificación que se han logrado, en diversas Organizaciones, Consejos, Frentes, etc.
- La conciencia que tiene el movimiento sindical con respecto a la necesidad de una sólida unidad de acción,
- La disposición para contribuir a dicho proceso unitario.
- El acuerdo con respecto a la necesidad de lograr un mejor financiamiento y obtención de recursos.
- La pérdida de poder del Sector Público, que obliga a extender la afiliación en otros sectores laborales.
- La conciencia de que las Centrales deben saber identificar los obstáculos y aprovechar las potencialidades de cada una de ellas para fortalecer al movimiento sindical en su conjunto.

Desafíos

- El marco limitante del Código de Trabajo, que exige un esfuerzo del sindicalismo para promover su reforma de manera tal que pueda garantizar los derechos y libertades sindicales.
- La necesidad de lograr en el sindicalismo, mejores niveles de conocimiento de sus derechos y libertades, tanto en el ámbito de la empresa, como en el de la comunidad y de la sociedad, en general y de reconocimiento de las responsabilidades que les incumbe.
- La necesidad de fortalecer el sindicalismo en diversos sectores marginados de toda organización que los proteja, defienda y represente.
- La necesidad de contar con una estructura del movimiento sindical, más adaptada a la realidad económica y laboral del país, que incluya la existencia de organizaciones de nivel superior aptas para cumplir su cometido, así como cuadros suficientes y capaces.
- El imperativo de reflexión seria y comprometida sobre su realidad actual, para convertirse, nuevamente, en un actor social propositivo y positivo para el desarrollo democrático del país.
- Fortalecer su capacidad de convertirse en interlocutor principal de la clase trabajadora.
- Ser dinamizador de una nueva perspectiva social, política, económica y cultural, y con ello elevar niveles de credibilidad, confianza y respeto por parte de los diferentes actores sociales y de los trabajadores en general.

El movimiento sindical en GUATEMALA

Contenido

I. Etapa inicial, dominación oligárquica. Antecedentes: el mutualismo, (1900-1920)

1. De 1883 a 1920
2. Desarrollo del movimiento obrero
3. Desarrollo sindical
4. El movimiento obrero en la intervención (1954-1984).
5. La transición política y el nuevo régimen
6. Plan de mejoramiento laboral
7. Cooperación de la OIT.

II. Síntesis de las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafíos

I. Etapa inicial, dominación oligárquica. Antecedentes: el Mutualismo (1900-1920).

1. De 1883 a 1920

La expansión capitalista basada en el transporte ferroviario y marítimo, control de muelles y puertos, también se manifestó en el cultivo y exportación del banano (plátano), y suministro de energía eléctrica. En 1883, al igual que en los demás países bananeros se le otorgaron concesiones diversas a la Tropical Trading and Transport Co., de Minor C. Keith, constructor de vías férreas en Costa Rica, Perú y Chile.

Las actividades que inició Keith, dieron como resultado la fundación de la United Fruit Co., para la fruta, ferrocarriles, la Gran Flota Blanca. Carácter de holding company de la United Fruit Co., desde los inicios de su organización.

Con el auge de la producción bananera, se inicia también la explotación de hule en gran escala, tanto por concesionarios nacionales como por la Guatemalan and Mexican Mahogany Export Company, empresa explotadora, junto con el chicle, de maderas y caucho. Al mismo tiempo, el algodón y el azúcar adquirían ya importancia. Esta desarrollo del agro da origen al surgimiento de relaciones laborales conflictivas con los trabajadores de dicho sector.

Con el gobierno de Estrada Cabrera (1898-1920) se amplió la injerencia norteamericana en el país y acabaría por generarse el poderío de las tres empresas más conocidas: la United Fruit Company, la International Railways of Central America y la Electric Bond & Share Company.

Las explotaciones extensivas de banano tuvieron un momento de despegue cuando en 1906 la United Fruit Company firmó su primer contrato para la compra y exportación, alcanzando una situación de monopolio que le llevó al control de ferrocarriles y puentes. Comenzaba así el declive de los cafetaleros en manos de capital alemán. La caída del dictador dio paso a una década de cierto florecimiento económico debido a los altos precios del café y del banano, principal base del desarrollo primario exportador del país.

Primeras leyes obreras

El 21 de noviembre de 1906, considerando como un deber de la Administración Pública proteger a la clase trabajadora, se dictaron diversas leyes sociales como la Ley Protectora de Obreros; Indemnizaciones por accidentes de trabajo; creación de las Cajas Cooperativas de Socorros, de patronos y trabajadores; derechos del trabajador a medicamentos en caso de enfermedad; pensión vitalicia, hasta de 60%, del salario en caso de incapacidad del trabajador por accidente de trabajo; pensión póstuma a la viuda e hijos menores del trabajador; gasto de funerales del trabajador; Ley de Cooperativas.

A principios del año de 1910 se estableció la jornada única de trabajo a los empleados públicos, de las 11 de la mañana a las 3 de la tarde, y al año siguiente, se dispuso que fuera de las 12 horas a las 5 de la tarde; en ambos casos ordenando a los respectivos jefes cuidar del exacto cumplimiento de los horarios y funciones.

En algunas ocasiones se concedieron aumentos de salarios a lo largo de los 22 años de aquella dictadura.

Caída de Estrada Cabrera

Durante la lucha política que se libró contra la dictadura de Estrada Cabrera, los dueños de talleres resultaron ser una especie de eslabones de comunicación y vínculo entre las clases sociales opuestas, como los trabajadores de la ciudad, artesanos sobre todo, y las fracciones oligárquicas que no ejercían el gobierno y luchaban para conseguir ejercerlo.

La posición de independencia de los trabajadores en la lucha contra Estrada Cabrera fue breve y sólo duró mientras se percataron de las coincidencias que los unían, a la fracción "conservadora" de la oligarquía en su actitud antidictatorial. Después de lo cual actuarían como apéndice de ella, ocupando los puestos principales de combate.

2. Desarrollo del movimiento obrero

Ideología mutualista inicial

- Las posiciones ideológicas iniciales fueron de tipo mutualista. Se caracterizaron, como tendencia general, por sostener una actitud ajena a los planteamientos y a las luchas de reivindicación, frente a las condiciones de trabajo.

Primera federación

- En 1912, se fundó la Federación de Sociedades Obreras, de la que formaron parte organizaciones que venían funcionando a partir de 1908, como la Gremial de Albañiles, la Sociedad de Tipógrafos de Gutemberg, la Central de Artesanos y Albañiles y la Fraternal de Barberos.

Mutuales oficialistas

Organizaciones mutualistas muy conocidas fueron La Fraternidad Obrera y la Sociedad Joaquina, cuyo nombre hacía homenaje a la madre del dictador. Sin embargo, la más importante sin duda, fue la "Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo, desempeñando un papel negativo en el desarrollo del movimiento obrero (José Luis Valcárcel).

Primer Congreso Obrero Centroamericano

- Es importante destacar que varios años antes de la lucha abierta que derribó a Estrada Cabrera, en El Salvador se celebró un Congreso Obrero Centroamericano, notable por el contenido de sus resoluciones. Éstas realmente contrastaban con los objetivos y finalidades de las sociedades mutualistas de Guatemala. No hay información si algún delegado guatemalteco hubiese participado en ese congreso.
- Las conclusiones recomendaba a los "Gobiernos de Centro América la unificación de tarifas aduaneras señalando una escala descendente de derechos por períodos de año hasta obtener el libre cambio".

Organizaciones de trabajadores en alianza con fracciones oligárquicas

- Con dirigentes de diversas organizaciones de trabajadores, se integró el Comité Patriótico de Obreros. Organización que luego evolucionaría hacia la transformación de un partido obrero, para el cual llegó a elaborarse un programa, y que adoptó el nombre de Liga Obrera.
- Una tendencia de trabajadores planteaba: si nos unimos a estos señores tendremos dos cosas necesarias: el dinero, principal factor, y el talento.

Contexto político

En las condiciones de la crisis mundial del capitalismo, la baja de los precios del café, hasta

la cancelación de importaciones controladas por el capitalismo estadounidense, perjudicó seriamente la situación económica de Guatemala, país monoproductor de este grano.

En 1921, luego del golpe de Estado de José María Orellana (1921-1926), el gobierno de Estados Unidos reconoció su gobierno, sólo después que éste procedió a renegociar los contratos de diversas filiales estadounidenses, para otorgarle mayores concesiones.

La crisis del capitalismo que se agudizó en 1929 alcanzó a Guatemala afectándola sobre todo en la baja de los precios del café, del cual el país era monoproductor.

A la dictadura de Estrada Cabrera (1898-1920), siguió un breve período político democrático. El Movimiento Unionista de una fracción oligárquica -que entre sus postulados planteaba la unión centroamericana-, instaló en la Presidencia al empresario terrateniente azucarero, Carlos Herrera del 8 de abril de 1920 al 5 de diciembre de 1921. Las características democráticas del gobierno, producto de la lucha antidictatorial, había hecho coincidir, a la fracción burguesa que la dirigió, con los amplios sectores populares que participaron en la misma.

La reforma constitucional (2 de marzo de 1921), modificó el artículo 20 de la Constitución que establecía la libertad de industria, por el que determinaba la libertad del trabajo justamente remunerado. En ese mismo año se promulgó la Constitución Política de la República de Centroamérica (1921), por parte de Guatemala, El Salvador y Honduras.

La Constitución Centroamericana estableció: La jornada máxima de trabajo asalariado de ocho horas y un día de descanso por cada 6 de trabajo. Responsabilizaba al patrono por los accidentes que le ocurrieran a sus "operarios" en el ejercicio de la profesión o el trabajo que realizaran. A los propietarios agrícolas los obligaba a contribuir a la fundación y sostenimiento de escuelas rurales primarias.

Una ley debería reglamentar el trabajo de las mujeres y de los hombres menores de 14 años.

Ratificaba la facultad de los trabajadores, individual y colectivamente, "para suspender el trabajo", siempre que no recurrieran a la coacción, a medios ilícitos o violentos ni contravinieran lo que legalmente estipulaban los contratos de trabajo correspondientes.

Agregaba una restricción al declarar ilícita la suspensión del trabajo que alterara el orden o interrumpiera cualquier servicio público. Indicaba qué instituciones específicas deberían amparar la maternidad y a los niños desvalidos (de manera general).

Respecto a los indígenas asentaba que debería dárseles enseñanza adecuada para que adquirieran "amplia instrucción primaria, industrial y agrícola".

Golpe de estado

Entre tanto, se produjo un golpe de estado, contra el gobierno de José María Orellana (1921-1926), debido a que el gobierno demoraba los nuevos contratos de electricidad y ferrocarriles, que las respectivas transnacionales y la política estadounidense exigían. Los "liberales" volvían a gobernar. Entre las primeras medidas adoptadas se cancelaba la Unificación Obrera Socialista. Fue un gobierno que muchos han calificado de antiobrero, represivo o manipulador, según las circunstancias, claramente anticomunista y proimperialista. (J. H. Fuentes A. Documento de Trabajo."Caso de Guatemala". Guatemala, Estudio Nacional sobre las Organizaciones sindicales como Actores del sistema de Relaciones Laborales. ACTRAV/ETM. Julio 2002).

Crisis del '30. Clima represivo (1930-1934)

La crisis del capitalismo que se agudizó en 1929 alcanzó a Guatemala afectándola sobre todo en la baja de los precios del café, que como se sabe, el país era monoproductor.

Ya bajo el gobierno del general Lázaro Chacón (1926-1930), estallaron huelgas en las plantaciones cafetaleras, encaminadas a conseguir la obtención de aumentos en los salarios que los terratenientes cafetaleros habían disminuido y en pro de mejores condiciones de trabajo y vivienda. Como consecuencia, se desató la represión de estos movimientos.

El caos que se suscitó en el país tras la muerte de Chacón, junto con el inicio de los efecto de la crisis de 1929, propicio la llegada al poder del general Jorge Ubico (1931-1934). Ubico utilizó para gobernar la Constitución de 1879, haciéndose reelegir en 1935 y en 1941, postulado por el Partido Liberal Progresista. Desarrolló una política fuertemente represiva contra la oposición política y el incipiente movimiento obrero.

Pudo proveer un período de estabilidad económica y de realizaciones materiales con cierto progreso relativo del país, sobre la base del apoyo de los sectores cafetaleros, y logró equilibrar el presupuesto e implantar el trabajo forzoso para los indígenas.

3. Desarrollo sindical

Organizaciones obreras

En esas condiciones se fundó Unificación Obrera, en 1921, que inmediatamente se transformó en Unificación Obrera Socialista. Para el Centenario de la Independencia (1921) se organizó el Congreso Obrero Centroamericano, el cual obedecía en mucho a las corrientes oficiales y a las tendencias internas que frenaban y desvirtuaban el movimiento obrero.

Dentro del oficialismo, el Congreso resolvió fundar la Confederación Obrera Centroamericana (COCA), cuyo instrumento Constitutivo se denominó Constitución Obrera Centroamericana. En el documento se aludió por primera vez en Guatemala al Día del Trabajo. La Constitución obrera reconocía el Día del Trabajo y la jornada de ocho horas.

La iniciativa surgió en Nueva York el 7 de julio del 1919 en el seno de la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA), filial de la American Federation of Labor (AFL).

Sus huelgas

Los obreros guatemaltecos recurrieron a la huelga como arma de lucha para la conquista de sus reivindicaciones. En 1920 la Unión Ferrocarrilera demandó aumentos de salarios. Los trabajadores de telégrafos desencadenaron la huelga y obtuvieron la solución a las demandas presentadas. Los carpinteros fueron, con los albañiles, los primeros en conquistar para todo el gremio la jornada de 8 horas por día, desde 1922.

La "Federación Obrera de Guatemala intervenía en los conflictos para venderlos a la patronal y al gobierno. En los años de 1923-1924 perteneció a la Federación Americana del Trabajo (American Federation of Labor), dirigida entonces por William Green". (Citado por J.H. Fuentes A. op.cit.).

La Gremial de Zapateros (1925-1926) exigía, mediante la huelga, la implantación de la jornada de 8 horas, aumento de salarios, condiciones higiénicas de talleres y locales y mejor trato para los trabajadores. Producto de las repercusiones que alcanzó la huelga, fue el reglamento que estableció el gobierno sobre las jornadas diurna y nocturna.

Conciencia de clase, relación partido-sindicato

A estas alturas comenzaba el desarrollo del Partido Comunista Guatemalteco. Fundado en 1922, producto del ala izquierda de la Unificación Obrera Socialista (UOS), disuelta por la dictadura.

Se fundó la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG), de orientación socialista, paradójicamente en un Congreso convocado por la COCA. Más adelante, como consecuencia del desarrollo que alcanzaba el movimiento obrero, la COCA terminó por extinguirse.

Por otra parte, comenzó a desatarse una corriente anarcosindicalista, cuyo principal postulado era la apoliticidad. Obreros y estudiantes llegados de España y de Perú establecieron la organización que encarnaba tales posiciones. Se trataba del Comité Pro Acción, que creó confusión entre los trabajadores produciendo divisiones en el movimiento obrero.

Así como de la corriente progresista de la Unificación Obrera Socialista había surgido el Partido Comunista, la que fuera su tendencia de derecha se reagrupó constituyendo el Partido Laborista, de efímera existencia, adicto al gobierno.

Represión gubernamental

De nuevo, en febrero de 1926, el régimen frenó los avances organizativos y reivindicativos de los trabajadores. Declaró punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de los servicios públicos igual que de los servicios particulares. Un decreto anterior, de noviembre de 1925, había prohibido el derecho de huelga en general.

Ello no obstante, suscribió (1925) la Convención Centroamericana de Washington (1923), para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, que prohibía los trabajos forzados para mujeres y niños, y el trabajo de menores, en domingos y días festivos. También establecía que cualquiera de los países signatarios no podía contratar trabajadores sin establecer previamente las condiciones de trabajo.

Frente a las presiones del movimiento obrero contra las medidas restrictivas al derecho de huelga, la Cámara debió admitir la derogatoria de los decretos aludidos y en su lugar promulgó una ley del trabajo en abril de 1926.

No obstante que la ley del trabajo, teóricamente, reconocía el derecho de huelga, lo que en realidad establecía era el arbitraje obligatorio del Departamento Nacional del Trabajo, conforme a los antecedentes generales sustentados en la Convención de Washington.

Reestructuración del movimiento obrero, 1944-1954

Después de catorce años de supresión del sindicalismo y de total inactividad política, un movimiento encabezado de la pequeña burguesía y de sus fracciones, apoyado por las clases populares, fundamentalmente por los trabajadores de la capital, condujo al derrocamiento del dictador Ubico (1944). El tirano renunció al advertir las repercusiones que implicaban las movilizaciones populares.

Organizaciones obreras

El **3 de julio**, sólo **dos días después del derrocamiento de Ubico**, había quedado fundada la Asociación Nacional de Maestros. La Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero se reconstituyó dándole origen al Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF). Igualmente se reorganizó la Unión Nacional de Electricistas y se fundó la Asociación General de Empleados Particulares y el Sindicato de Trabajadores de Autotransportes de la República (STAR).

Antes de la caída de la dictadura (1 de octubre de 1944), se fundó la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), de orientación marxista.

El primer planteamiento fundamental de la CTG, que concretaba su función, consistió en demandar la emisión de un código laboral. Las posiciones ideológicas contrarias se pusieron de manifiesto desde un principio, aunque de modo minoritario.

Se destaca un cierto anticomunismo como tendencia subyacente que minaba la unidad del movimiento obrero, junto a la existencia de posiciones sectarias y una aplicación mecánica de medidas y determinaciones. Ratificó la afiliación de la CTG a la Central de Trabajadores de América Latina (CTAL).

Bajo los gobiernos de Ponce Vaides (1944), y J. J. Arévalos (1945-1950)

El Partido Liberal, postularía la candidatura del general Federico Ponce Vaides, sucesor interino de Ubico, quien ejerció la presidencia (Julio-Octubre, 1944). En lo económico, y en las relaciones laborales, bajo el gobierno de Ponce Vaides, todo seguiría igual que con Ubico. La tendencia del nuevo gobierno fue mantener los salarios bajos y la represión.

Frente al mismo, por una parte surgieron los partidos representativos de la pequeña burguesía democrática, de las clases populares y capas medias, por otra parte, de diferentes fracciones de la burguesía escindida de la que ejercía el gobierno.

El triunfo armado derrocó al efímero tirano Ponce Vaides el 20 de octubre de 1944, desarticulando la dictadura. Una junta Revolucionaria, integrada por Jorge Toriello, el coronel Francisco Javier Arana y el capitán Jacobo Arbenz Guzmán, comenzó a gobernar.

La Junta suspendió el trabajo forzoso de los campesinos en las carreteras y las formas de contratación semifeudal de los trabajadores agrícolas; confirió autonomía a la Universidad de San Carlos; iniciaron un proceso constituyente que concluyó con la aprobación de la Constitución de 1945; y se celebraron elecciones libres con la participación femenina por primera vez, que llevaron al poder a Juan José Arévalo, apoyado por la Unión de Partidos Arevalistas.

Con base en el Frente Popular (pequeña burguesía; capas medias, clases populares; Universitarios y Profesores), y de Renovación Nacional, (fracciones burguesía democrática), lo que implicaba una nueva alianza. Se inauguró así, el Primer gobierno democrático.

Arévalo asumió el gobierno y ofreció la futura promulgación del Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social, coincidiendo con las demandas y desarrollo del movimiento obrero. En lo económico y en lo social, el gobierno de Arévalo impuso una serie de medidas a partir de la presión de las clases populares, y con el apoyo de las mismas.

Acciones unitarias

En los años precedentes, se habían producido importantes divisiones sindicales. Así por ejemplo, diez sindicatos se retiraron de la CTG, y constituyeron, al finalizar el año 1944, la Unión Sindical de Guatemala (USG). Inmediatamente consiguieron el acercamiento del SAMF y se fundó la Federación Sindical de Guatemala (FSG) a principios de 1945.

La división llevó a la existencia de tres centrales:

- La CTG, que conservó a los sindicatos gremiales de los cuales, el de trabajadores de la educación (STEG) era el mejor articulado, y a los de pequeñas empresas, así como a las organizaciones campesinas.
- La Federación Regional Central de Trabajadores (FRCT), poco representativa,
- Y la FSG, que se convirtió en la más importante y representativa con la afiliación de los sindicatos de las empresas transnacionales

y de las empresas nacionales más fuertes.

La CTG y la FSG consideraron que, más allá de sus diferencias, estaban absolutamente de acuerdo, en respaldar al gobierno constitucional de J.J. Arévalo, porque era un producto genuino de la revolución, entendiendo que sólo respaldándolo lograrían que se consolidara en Guatemala un sistema de gobierno auténticamente democrático.

En este contexto de divisiones, comenzó a gestarse un proceso unitario. En efecto, con anterioridad al primero de mayo de 1946, hubo pláticas entre las tres centrales, las cuales se extendieron hasta finales del año. Se elaboró un proyecto de unidad al que se le dio el nombre de Pacto de Acción Común de Unidad (abril de 1946), que contemplaba la celebración de un congreso nacional, del que debería surgir una central única, afiliada a la CTAL. De ahí surgiría el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS) (15 de diciembre de 1946).

Antes de terminar el año 1946 y de que se constituyera el CNUS, la CTG había celebrado el II Congreso de Unidad Sindical (octubre).

Las tres centrales, continuaron trabajando por separado, con la diferencia de que al constituirse el CNUS, éste vino a ser una especie de coordinadora de las mismas.

El código de trabajo fue promulgado el primero de mayo de 1947. Dicho instrumento permitiría superar, formalmente, dos limitaciones impuestas por el gobierno.

Una ruptura más llegó a producirse en el movimiento obrero. El importante sindicato ferrocarrilero, SAMF, se disgregó de la FSG.

Leyes sociales y consolidación sindical bajo los gobiernos de Arévalos y Arbenz

Como resultado de la vigencia de los nuevos gobiernos democráticos de Arévalos (1945-1950), y de Arbenz (1951-1954), se fueron consolidando las organizaciones sindicales nacionales.

En efecto, las elecciones de 1950 habían llevado al poder al general Jacobo Arbenz, que sucedió a J. J. Arévalos. Con este segundo gobierno democrático, la revolución pequeño-burguesa-democrática comenzó a dar pasos intentando superar el régimen semifeudal de tenencia de la tierra, con una orientación nacionalista, que dentro del capitalismo, hiciera posible elevar el nivel de vida de los sectores postergados.

Su gobierno se caracterizó por su afán de poner en marcha la reforma agraria de las propiedades de más de 90 Has. Se caracterizó por su orientación nacionalista, y por el apoyo que recibió de los sectores populares y de la minoritaria izquierda, junto con Partido Guatemalteco de Trabajo (PGT).

Bajo el gobierno del presidente Jacobo Arbenz (1951 -1954), se promulgó la ley de la reforma agraria. Por ser los trabajadores del campo el sector mayoritario de la fuerza de trabajo del país, la fuerza política que constituían se convirtió en interés primordial de los partidos políticos de la pequeña burguesía democrática.

En esas condiciones, surgió la Confederación Nacional Campesina de Guatemala (CNCG), la cual se constituyó con 25 organizaciones campesinas el 28 de mayo de 1950. La CNCG rápidamente llegó a convertirse en la organización mayoritaria de trabajadores del país. En 1954 contaba con 200 mil trabajadores campesinos afiliados.

Los pasos que se habían andado en busca de la unidad culminaron con la fundación de la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), como central única (14 de octubre de 1951), al lado de la CNCG. Eligió como secretario general al máximo dirigente obrero del país, Víctor Manuel Gutiérrez.

Afiliación de la CGTG

A la altura del segundo Congreso Nacional de Unidad Sindical, en las postrimerías del régimen de Arbenz, en enero de 1954, la CGTG contaba con 500 organizaciones y 104 mil afiliados.

Dos años después de su fundación, en 1953, se afilió a la Federación Sindical Mundial (FSM) y a la Central de Trabajadores de América Latina (CTAL). De esa manera se definía la afiliación internacional de la CGTG, con el consiguiente rechazo a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).

El desarrollo político alcanzado por las organizaciones y fuerzas democráticas del país permitió decidir, ante el avance de la campaña anticomunista desatada por la burguesía desplazada y por el imperialismo, sobre todo por las amenazas de éste, la integración del Frente Democrático Nacional (FDN), a fin de lograr la unidad de las organizaciones políticas democráticas, sobre la base de la coordinación de acciones.

Las luchas sindicales comenzaron a contar con la solidaridad y la asesoría de la CGTG, por ejemplo, los grandes conflictos que plantearon los muelleros y los trabajadores bananeros.

La CGTG tuvo a su cargo la defensa de muchos conflictos laborales, tales como los de los linotipistas, de los pilotos automovilísticos, de los telegrafistas, de los Trabajadores del Estado, como los de Obras Públicas, de la Aduana Central y de Caminos. Además, en su seno se constituyó la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado.

El movimiento obrero en la intervención (1954-1984)

Sin embargo, el anticomunismo se impuso a través de la intervención de Estados Unidos. Así, con una invasión desde Honduras, el coronel Castillo Armas, depuso el gobierno de Arbenz (julio, 1954). Ante su despliegue, el gobierno de Arbenz se desplomó, sin contar con el apoyo del ejército, cuya alta oficialidad se había coludido con el invasor.

La intervención de Castillo Armas reformulaba el desarrollo capitalista dependiente, contrario al proyecto que impulsaba el proceso democrático, nacionalista y popular.

Intervención militar

La intervención militar liderada por Castillo Armas (1954-1957) fue violenta, sobre todo en contra de los trabajadores de la ciudad y del campo. Persiguió y aniquiló a muchos de ellos, pero no consiguió extinguir sus posibilidades orgánicas.

La invasión de Castillo Armas en junio de 1954 y su subsiguiente acceso al poder inauguraron una etapa que se extendió a lo largo de tres décadas, en las que las Fuerzas Armadas se convirtieron en el elemento básico de la vida política del país. Salvo el período de gobierno del civil Julio César Méndez, comprendido entre 1966 y 1970, los años restantes contemplaron gobiernos militares, unos avalados por las urnas y otros por golpes de Estado.

El derrocamiento de Arbenz trajo la eliminación del centro político y una consiguiente polarización. La eliminación de todo espacio político que no fuera controlado por la oligarquía originó la marginación de importantes sectores, algunos de los cuales comenzaron a acosar al régimen derechista, en la segunda mitad de la década de 1950, usando la táctica guerrillera.

Castillo Armas dirigió el Movimiento de Liberación Nacional, autodefinido como anticomunista, hasta que fue asesinado en 1957.

La situación creada con la intervención, favorecía abierta y completamente los intereses de la burguesía local y al imperialismo, nuevamente impuestos, en detrimento de los in-

tereses y derechos de los obreros, de los campesinos, de las capas medias, alcanzando a perjudicar a los de la pequeña burguesía, los cuales habían sido decididamente favorecidos por el movimiento democrático, nacionalista y popular.

Ilegalización de partidos políticos

Se desató una represión, que conforme se prolonga la dictadura se acentúa más aún, y se desmantelan las instituciones democráticas. La ley preventiva penal de defensa contra el comunismo, deja en la ilegalidad a todos a los partidos políticos democráticos, organizaciones populares y asociaciones gremiales.

Medidas de dominación

La maniobra antiobrera comprendía diversos aspectos y etapas, que por igual se frustraron. La dictadura intervencionista constituyó un Comité de Reorganización Sindical, una Federación Autónoma Sindical (FAS), y el Consejo Sindical de Guatemala (CSG) auspiciado directamente por la American Federation of Labor (AFL).

Mientras tanto, había sido asesinado el coronel Castillo Armas a manos de otros cabecillas de la intervención. Asumió una junta Militar, y gobernó Flores Avendaño, por unos meses en 1958.

Los cambios en la sociedad internacional, así como los efectos del proceso de integración regional, suscitaron la necesidad de reformular el régimen político estableciendo "democracias de fachada" en toda América Central. En Guatemala esta situación quedó de manifiesto tras el golpe contra Ydígoras, en 1963.

Surgimiento de la lucha armada y la guerrilla

Durante el gobierno de Ydígoras Fuentes (marzo de 1958 a marzo de 1963) surgió la lucha armada, expresión de una mayor agudización de la lucha de clases, que respondía al poder represivo del Estado, y que se hizo necesaria para ir en procura de un cambio de las condiciones, para volcarlas en beneficio de los sectores populares.

La intervención había cerrado toda posibilidad de contar con organizaciones públicas para luchar por la democracia. Cuanto intento de lograrlo se hacía, resultaba reprimido. El gobierno de Ydígoras puso su parte en esa práctica acompañada de corrupción.

Organización de la guerrilla y la consecuente contrainsurgencia

Un grupo de oficiales se levantó en armas. No obstante que esta insurgencia fue sofocada, algunos de sus dirigentes se organizaron como guerrilla. Marco Antonio Yon Sosa y Luis Turcios se lanzaron a la montaña (1961) con el "Movimiento 13 de Noviembre", nombre que alude a la fecha del golpe fallido (1960).

Después se intentó la implantación de la "guerrilla 20 de Octubre", que adoptó su denominación de la fecha en que se produjo el triunfo armado (1944) que diera lugar al movimiento democrático. El intento fracasó.

Más adelante surgieron las Fuerzas Armadas Rebeldes, consiguiendo un enorme despliegue en el país con golpes y avances muy señalados, bajo el mando de Luis Turcios, y luego de César Montes.

Ydígoras Fuentes fue depuesto por un golpe de Estado del ejército, en 1963, dirigido por el coronel Enrique Peralta (1963-1966), quien mediante una Asamblea Constituyente, dio al país una nueva constitución en 1965, y llamó en 1966 a elecciones que llevaron a Méndez Montenegro a la presidencia. Se buscó implantar la política de contrainsurgencia, dados los avances y desarrollo que había logrado la lucha armada en el país.

El gobierno militar que ponía en marcha la contrainsurgencia, encabezado por el coronel Enrique Peralta Azurdia, mantuvo generalizada la represión y restableció la práctica de asesinar en grupos a la población.

Bajo el Gobierno de Julio César Méndez Montenegro (1966-1970), la situación estaba dominada por unas Fuerzas Armadas ejecutoras de la doctrina de la seguridad nacional, para la cual el enemigo interno, que respondía a criterios foráneos desestabilizadores, era el más dañino.

La polarización continuó siendo dominante junto con el incremento de la violencia estatal y guerrillera, mediante la acción de la Unión Nacional Guerrillera de Guatemala (URNG) cada vez más sólida, cómo por el descrédito de una política de elecciones fraudulentas y la marginación de importantes sectores.

El foquismo, teoría revolucionaria inspirada por el "Che" Guevara, basada en la lucha de pequeños grupos guerrilleros, que mediante acciones aisladas (focos) pretendían el levantamiento de masas, había prevalecido en la década de 1960. Sin embargo, en el ámbito de la insurgencia, se dio un cambio de dicha estrategia, hacia la guerra popular revolucionaria de la década de 1970.

Como expresión de la polarización social reinante, durante el gobierno de J. C. Méndez, se llevaron a cabo grandes movilizaciones populares con participación importante de la clase obrera en repudio al proyecto de modificación del sistema fiscal, que afectaba tanto a ésta como a las capas medias y la pequeña burguesía. Consiguieron impedir su aplicación.

Deterioro económico social

Durante la década de los '70, las condiciones económicas, sociales y políticas del país eran desastrosas. En efecto, entre los años 1972 a 1976, el índice del costo de la vida sufrió un aumento del 65%, por lo cual el poder de compra de la moneda registró una baja del 9.6%. En marzo de 1977, el índice del costo de la vida había alcanzado ya el 81.8%, ya para entonces el quetzal equivalía a sólo 55 centavos, del valor que tenían el año preinflacionario de 1972.

Se fue produciendo un incesante deterioro del poder adquisitivo interno de la moneda, como resultado del proceso inflacionario a partir de 1973 y por los efectos del terremoto de febrero de 1972, con un saldo de 23.000 muertos, 77.000 heridos, destrucción parcial o total de más de 258.000 viviendas, con un millón de personas -la sexta parte de la población- sin techo.

Existía una desequilibrada distribución del ingreso. En efecto, el 80% de la población, integrado por las familias más pobres y de la clase media, percibían el 42.5% del ingreso global, mientras que la burguesía que constituía un grupo pequeño, (el 20% de la población), percibía sin embargo más de la mitad del ingreso nacional (el 57.5% del ingreso).

De hecho, la burguesía comercial-agrario industrial, dio un fuerte impulso a las exportaciones, logrando que Guatemala fuese el único país de la región con una balanza comercial favorable, entre 1977 y 1978.

Represión y masacres

Los gobiernos de Kiell Laugerud (1974-1978), y de Lucas García (1978-1982), con sus acciones represivas intentaron sofocar las revueltas y el descontento popular.

En este contexto, el general Kjell Laugerud decidió, como primer acto de gobierno, el asesinato del secretario general del Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT), Huberto Alvarado, mutilado antes por las torturas que le siguieron a su captura. De hecho, Kjell Laugerud dio término a su mandato con una matanza de más

de cien campesinos indígenas, la matanza de Panzós, hiriendo a por lo menos 300 indígenas. Muchos más desaparecieron, sobre todo mujeres y niños, arrastrados por el río. Los sobrevivientes, muchos de ellos heridos, previendo la represión del ejército que prolongó la ocupación del pueblo, se refugiaron en las montañas, con el consiguiente abandono de sus viviendas y actividades agrícolas.

La represión se agudizó con el gobierno de Romeo Lucas García (1978-1982). Desde sus inicios, Lucas García tuvo que enfrentar otra paralización general del país, grandes movilizaciones, huelgas y luchas callejeras, contra el alza del transporte. El gobierno ordenó cancelar el alza, después que la policía y el ejército mataron más de 30 personas, e hirieron a más de 100.

Como represalia, el gobierno despidió a cientos de trabajadores y canceló la personería jurídica de la Asociación Nacional de Carteros, de Telegrafistas, de Auxiliares de Enfermería, etc.

La represión selectiva y generalizada causó infinidades de muertes, como parte del proceso contrainsurgente, sobre todo durante el gobierno del general Lucas García, pero también en el del general Jkell Laugerud.

4. Desarrollo del movimiento obrero

Todo este contexto represivo, con dictaduras, masacres, ilegalización de partidos políticos, injusta distribución del ingreso, etc., fueron impulsando la reestructuración del movimiento obrero.

Reestructuración popular

La reestructuración del movimiento obrero en Guatemala se produjo en el contexto mismo de los inicios de la intervención de Estados Unidos, casi inmediatamente después de que ésta lo había proscrito y reprimido, junto con toda institución democrática, en condiciones muy adversas.

Bajo el gobierno de Carlos Castillo Armas, fueron los trabajadores de la ciudad y del campo quienes iniciaron la lucha en contra del Movimiento de Liberación Nacional (MLN), de Castillo Armas. La primera modalidad que adoptó la lucha antimperialista fue la de resistencia.

Pronto el movimiento obrero lograría desalojar de los organismos creados por la intervención, a los dirigentes impuestos, sustituyéndolos por representantes auténticos que llegaron a transformar la Federación Autónoma Sindical (FAS) en la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), que luego se vincularía con la Federación Sindical Mundial (FSM) y con la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL).

Expresiones de reconstitución sindical

No obstante que a través del CSG los trabajadores promovieron el planteamiento de diversas reivindicaciones, el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF) constituía la expresión más amplia y avanzada de las posiciones del movimiento obrero en aquel momento.

En el mismo año, 1957, el Sindicato de Trabajadores de Luz y Fuerza obtuvo la firma de un pacto colectivo con aumento salarial. La inscripción legal de la FASGUA corresponde al mismo año, en el mes de abril.

Al comienzo del gobierno de Ydígoras Fuentes tuvo lugar la Conferencia de Trabajadores por la Defensa de los Salarios y de los Derechos Sindicales (abril de 1958) convocada por SAMF, la FASGUA y la Federación Nacional de Obreros de la Industria Textil (FENOIT).

Reivindicaciones obreras

El SAMF estalló la huelga en demanda de un nuevo pacto colectivo y el gobierno decidió la intervención de los ferrocarriles.

La FASGUA, con el apoyo de otras centrales, llevó a cabo la Conferencia de Obreros Agrícolas y Campesinos (marzo de 1961), en la cual se discutieron asuntos relacionados fundamentalmente con el planteamiento de reforma al estatuto agrario.

Con motivo de la invasión a Playa Girón, cuyos preparativos se llevaron a cabo en territorios de la costa sur del país, se produjeron grandes movilizaciones populares de protesta, que el gobierno reprimió con fuerzas paramilitares y el ejército, en las que hubo muertos, heridos y capturados.

Acción sindical

Coincidió en fechas la Conferencia Sindical Nacional convocada por la FASGUA y el SAMF (19-21 de octubre de 1961) con el alzamiento de la guerrilla 20 de Octubre. Se produjeron diversas movilizaciones populares que conmovieron la estabilidad del gobierno. En la coyuntura se constituyó el Frente Obrero Nacional, con la participación de la FASGUA, el SAMF y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Eléctrica.

Se constituyó además, el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala (1962).

Bajo Enrique Peralta (1963-1966), luego del golpe contra Ydígoras, el 11 de mayo de 1963, llegó a fundarse la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CONTRAGUA) con varios sindicatos.

Al año siguiente (30 de noviembre) se fundó la Confederación Sindical de Guatemala (CONSIGUA). Federación Nacional de Obreros del Transporte (FENOP, 1965), de orientación cristiana. Luego la Federación Central de Trabajadores de Guatemala (FECE-TRAG) que reunió a diversos sindicatos de tendencia demócrata cristiana.

Bajo Julio César Méndez (1966-1970), el proceso de sistematización de la contrainsurgencia desembocó en un gobierno presidido por un civil, producto de elecciones, durante el cual el ejército cumpliría la función de ejercer la represión, mientras el aparato de Estado, presidido por el abogado Julio César Méndez Montenegro, quien con anterioridad se dedicaba al ejercicio de derecho laboral, formalizaba la contrainsurgencia institucionalizándola.

Se constituyó la Federación Campesina de Guatemala (FCG) el 13 de enero de 1967, también de orientación cristiana. Se le concedió reconocimiento legal sólo 4 años después. El Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Urbanos (AUDEPA) negoció su primer contrato colectivo de trabajo (1967). Las fuerzas paramilitares atentaron contra la vida de su secretario de conflictos y asesinaron a su secretario general.

El SAMF estalló una huelga por atraso de la empresa en el pago del salario de los trabajadores, y otras en los años siguientes.

Se llevó a cabo el primer Congreso de sindicatos de orientación demócrata cristiana (22 de diciembre de 1968), en el cual se fundó la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), que se afiliaría a la CLAT. Se fundó la Federación Sindical de Empleados Bancarios (FESEB) el 15 de febrero de 1969, otorgándole personalidad jurídica al año siguiente.

En 1970 se constituyeron la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas (FENOCAM), enero de 1970, cuyo sindicato más fuerte era el Movimiento Campesino Independiente (MCI).

La Central de Trabajadores Federados (CTF) creada en marzo de 1970, como resultado de la fusión de CONTRAGUA y COSIGUA,

surge como la central más importante del momento.

Bajo el gobierno de Arana Osorio (1970/1974). Al levantarse el Estado de Sitio, el Sindicato de la Compañía Industrial del Atlántico, S. A., plantea un conflicto para negociar un segundo pacto colectivo. Estalló la huelga. La empresa desató la represión. El secretario general del sindicato fue secuestrado sin que volviera a aparecer. El sindicato fue disuelto como consecuencia de la represión.

Unidad sindical

Se fundó, la Confederación Nacional Campesina (CNC), el 7 de enero de 1973, promovida por la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas (FENOCAM) y la Federación Nacional de Comunidades Agrarias e Indígenas de Guatemala (FENCAIG), la cual obtuvo su reconocimiento legal al año siguiente, el 22 de marzo de 1974.

Se llevó a cabo el Segundo Congreso de Trabajadores Cristianos "Compañero Vicente Mérida" (17-18 de febrero de 1973).

La Confederación Nacional de Trabajadores decidió cambiar su nombre por el de Central Nacional de Trabajadores (CNT), conservando su orientación democratacristiana y reiterando su decisión de no gestionar reconocimiento legal, como una actitud de no apego a los formalismos legales.

Se funda el Concejo Nacional de Consulta Sindical (CNCS) (3 de diciembre de 1973), reuniendo, como proyecto unitario a la FASGUA, la CNT, la FTG y la FESEB. Coincidiendo con la posición de la CNT, decidió no tramitar reconocimiento legal.

A dicho organismo se afiliaron sindicatos como el de Trabajadores de la Universidad de San Carlos (STUSC) y la Central de Trabajadores Municipales (SCTM).

Siguieron en 1973 y 1974 los paros y huelgas. El 1º de mayo se autorizó la concentración, pero fue ametrallada, con un saldo de 5 obreros muertos, más de 20 heridos y la captura de muchos.

Bajo el gobierno de Kiell Laugerud (1974-1978), se inician divisiones sindicales. Comenzaron a producirse problemas en la Central de Trabajadores Federados (CTF). Quienes, repudiaban toda relación con el régimen intervencionista, decidieron su retiro de aquélla para constituir el Frente Federativo Sindical (FFS).

Se registran luchas sindicales, particularmente de los trabajadores Textiles, de Plásticos, de Minas, también del Sistema Bancario, y de los trabajadores de los Servicios del Estado.

El año 1976 –bajo Kiell Laugerud- registró un importante salto cualitativo en el movimiento obrero. Con el terremoto (4 de febrero de 1976) quedaron aún más al descubierto la miseria y el terror.

La organización obrera seguía consolidándose. La Central Nacional de Trabajadores (CNT) de tendencia social cristiana, había sido la base de integración de un organismo unificador del movimiento sindical independiente, denominado Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS). La CNT rompió con la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT).

Aunque, poco más adelante varias de las organizaciones sindicales de carácter nacional retoman sus afiliaciones internacionales, particularmente la Central de Trabajadores Federados, (CTF), la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), y la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT).

Cabe destacar, sin embargo, que en los años en que suprimieron sus afiliaciones internacionales, quedaron expuestas con sus solas fuerzas, a las acciones de los regímenes represivos.

Las acciones militares revolucionarias resurgen con grandes proyecciones; mientras crece la escalada represiva.

Reivindicación sindical

En 1976 se intensificaron las demandas y huelgas laborales en las ramas de Oleaginosas, de Llantas y Calzado de Hule, de Refrescos, Azucarera, trabajadores Hospitalarios, trabajadores Municipales y Plásticos.

Bajo el gobierno de Lucas García (1978-1982) las fuerzas populares luchan por mejores condiciones de vida y por la perspectiva de modificar la estructura existente, dándole apoyo al proyecto de Guerra Popular Revolucionaria que, para entonces, ya había logrado muy importante desarrollo. Mientras tanto, la represión se agudizaba.

En las luchas populares, las centrales obreras y campesinas, y de trabajadores en general, desempeñaron un papel primordial: particularmente el CNUS, la CNT, FASGUA, el Consejo de Entidades de Trabajadores del Estado (CETE), el Comité de Unidad Campesina (CUC), y la Federación de Trabajadores de Guatemala (FTG).

Represión cruenta

La represión selectiva causará muchas muertes, como parte del proceso político contrainsurgente, sobre todo durante el gobierno del general Lucas García, pero también en el del general Kjell Laugerud.

Muy destacada actividad sindical abierta dentro del marco de la contrainsurgencia tuvieron organizaciones como la Federación de Trabajadores Unidos de la industria Azucarera (FETULIA), la Federación Central de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG), el Frente de Organizaciones Sindicales de Amatitlán (FOSA), la Federación Sindical de Empleados Bancarios, el Sindicato de la Coca Cola y el de los Trabajadores Municipales.

La última actividad masiva de los trabajadores guatemaltecos se llevó a cabo a principios de 1980. Los obreros agrícolas que constituyen la economía básica del país, la paralizaron con la huelga. Después del triunfo vinieron los despidos.

En la ciudad, la lucha más persistente ha sido la del Sindicato de la Coca-Cola, por reivindicaciones y contra el cierre de la empresa. El régimen responde con secuestros y asesinatos. En junio de 1980 secuestró a 21 dirigentes de la CNT y tres meses después a 16 más de la misma central. Nunca aparecieron.

Lucha armada

Las condiciones fueron obligando a la mayor clandestinidad. La actividad de masas se volvió imposible. Entre tanto, la lucha político-militar continúa su desarrollo a través del proceso de la guerra popular revolucionaria, impulsado por la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), constituida por el Ejército Guerrillero de los Pobres (EGP), las Fuerzas Armadas Rebeldes (FAR), la Organización del Pueblo en Armas (ORPA) y el Partido Guatemalteco del Trabajo.

La guerra popular revolucionaria se generalizó en el país. La contrainsurgencia acentuó el aspecto represivo. Allí donde se considera que la guerrilla cuenta con base social, el régimen desencadena la matanza aplicando la táctica de tierra arrasada, liquidando poblados enteros, habitantes y familia, sus animales domésticos y siembras que son parte del sustento diario, destruyendo con fuego sus viviendas.

En esas condiciones llegó a producirse el Golpe de Estado (23 de marzo de 1982) que depuso al gobierno del general Lucas García e impuso al del general Efraín Ríos Montt que continuó con el régimen contrainsurgente.

La represión siguió en aumento. Igual la man-

tiene el gobierno del general Óscar Humberto Mejía Víctores que resultó de otro golpe de estado. ¡¡¡En Guatemala se produjo la paradoja de que la lucha de masas se hizo clandestina!!!

Cuadro n°4 Composición del Movimiento Sindical Guatemalteco 1970-1982

Nivel Internacional	C I O S L	F S M		C M T
Continental	O R I T	CPUSTAL[8]		C L A T
Nacional	C T F	FASGUA	C N T[9]	FESEB

5. La transición política y el nuevo régimen democrático

La transición comporta cuatro momentos entre 1982 y 1985:

Primer momento: Golpe de Estado del 23 de marzo de 1982. Por reacción de las Fuerzas Armadas al fraude electoral, el nuevo gobierno militar de Efraín Ríos Montt, se propuso acelerar el proceso de constitucionalización del país e instaurar un régimen democrático, amplia participación popular y elecciones libres y competitivas.

Ríos Montt de carácter evangélico, actitud populista, deseo de perpetuarse en el poder y reformas tributarias, lo sacan del poder en agosto de 1983. Fue la primera fase de un Plan de Pacificación.

Segundo momento: General Humberto Mejías Víctores (1983). Ministro de Defensa del anterior régimen, aceleró el proceso de democratización. Se suspendieron los Tribunales contra delitos de la seguridad y del estado. Se dictó igualmente la Ley electoral para la elección de la Asamblea Nacional Constituyente.

Tercer momento: Etapa de trabajo de la Constituyente (1984). El poder siguió en manos de los militares.

Cuarto momento: Proceso Electoral, (1985). Culmina con la elección del Presidente y del Congreso Nacional.

Todo este proceso se desarrolló con control militar y sin participación popular, con reducida incidencia de los partidos políticos democráticos. El motor principal de la transición fue Estados Unidos.

Se mantuvo por una década el enfrentamiento bélico entre las Fuerzas Armadas y la guerrilla, así como el terrorismo de Estado con las fuerzas paramilitares protegidas por el propio aparato de seguridad.

En este contexto de temor y debilidad fue elegido el primer Congreso democrático, que no

8. Congreso Permanente de Unidad Sindical de Trabajadores de América Latina, CPUSTAL, se constituye como una instancia Unitaria donde confluían organizaciones afiliadas directamente a FSM o fraternas con sus postulados, CPUSTAL no se considera como la regional de FSM, sino una instancia regional vinculada con sus referentes internacionales en América Latina.

9. En 1978 se desligan de CLAT.

enfrentó las violaciones de los derechos humanos, ni la corrupción de las Fuerzas Armadas.

En síntesis, democracia con baja participación en las elecciones a pesar del voto obligatorio, marginación de un notable sector político y clima de violencia e inseguridad.

Los problemas del nuevo régimen democrático

El régimen de Vinicio Cerezo (1985-1990) y su gobierno demócrata cristiano se instauró con el voto del electorado, lo que le dio más margen, pero aún con debilidad frente a las Fuerzas Armadas que le crearon serios problemas a lo largo de 1988.

El carácter mayoritario de la DC se mostró en los comicios municipales de 1988, ganando 140 de los 272 municipios.

Los principales problemas que enfrentó Vinicio Cerezo fueron:

- Sólo una tímida ley tributaria, como reforma, con oposición de la derecha y sectores empresariales más conservadores.
- No pudo realizar la reforma agraria.
- Debió intentar disminuir el poder e influencia de las Fuerzas Armadas en temas vitales, pero sin conseguirlo.
- La persistencia de la violación de los derechos humanos mostró la incapacidad del poder civil para controlar la situación.

Estos dos últimos puntos fueron los más desfavorables al comenzar la década de los '90. No parecía que hubiese una transferencia real de poder de los militares a los civiles, de suerte que la elección de 1985 no supuso una ruptura fundamental del Estado Contrainsurgente.

La puesta en marcha de la Comisión de Reconciliación Nacional y la reapertura de negociaciones con la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca en Madrid en 1990 fueron tímidos intentos para desbloquear la situación de violencia.

Cerezo, entregó la presidencia a otro civil, inaugurándose el Gobierno Serrano Elías (1991-1993), Demócrata Cristiano. Disputó las elecciones con Ríos Montt, quien fuera dictador, y quien no pudo competir, aunque fue el Secretario General del Frente Republicano Guatemalteco (FRG). En esas elecciones se registró un alto nivel de abstención superior al 50%.

Su gobierno inició un tímido proceso de reformas económicas, continuó con las negociaciones de paz con la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) y no dejó de verse envuelto en violaciones a los derechos humanos.

Falto de mayoría en el Congreso, en contexto de creciente protesta popular por carestía de la vida y por presiones de las Fuerzas Armadas, en 1993 disolvió el Congreso y la Corte de Justicia gobernando por decretos, mientras se elaboraba una nueva Constitución. Intervino la comunidad internacional y las fuerzas armadas, Serrano Elías huyó del país.

Gobierno de Ramiro De León Carpio (1993-enero 1996)

El Congreso eligió a Ramiro de León Carpio quien consiguió una reforma constitucional aprobada por referéndum, en enero de 1994, y llamó a elecciones legislativas para agosto de ese mismo año.

En 1993 fue nombrado por el Congreso de la República como presidente de Guatemala, sin representación de partido político alguno y no por elección popular, durando su mandato hasta enero de 1996, siendo reemplazado por el nuevo presidente electo de la República, Álvaro Aarhus.

Uno de los mayores logros de Ramiro de León Carpio, fue haber iniciado los diálogos con la guerrilla (en particular con la URNG), en vistas a un Acuerdo por la Paz. El 8 de julio de 1993 de León propuso una nueva agenda de negociaciones y el 6 de enero de 1994 se reanudaron éstas, con auspicios de la ONU y la Organización de Estados Americanos (OEA), disminuyendo el papel del Ejército en el proceso, según estipuló el Acuerdo Marco del 10 de enero de ese mismo año. Los acuerdos por la paz, fueron finalmente firmados por el gobierno y la URNG el 19 de septiembre de 1996 en México y ratificados en Guatemala el 29 de diciembre del mismo año.

De León Carpio, logró igualmente el Acuerdo Global sobre Derechos Humanos firmado en México el 29 de marzo de 1994, que entre otros puntos obligaba al Gobierno a disolver los Comités Voluntarios de Defensa Civil (CVDC, antes llamados Patrullas de Autodefensa Civil, PAC), acusados de encubrir las acciones de los escuadrones de la muerte.

A las iniciativas reseñadas, siguieron los acuerdos sobre Reasentamiento de las Poblaciones Desarraigadas, firmado en México el 17 de junio, el del Establecimiento de la Comisión para el Esclarecimiento Histórico (CEH) de las violaciones de los Derechos Humanos y los hechos de violencia, firmado en Oslo el 23 de junio, y el de Identidad y Derecho de los Pueblos Indígenas, adoptado en México el 31 de marzo de 1995.

Reacciones del sindicalismo

El sindicalismo nacional, sin embargo, no logró que en dichos acuerdos se incluyeran sus demandas, entre las cuales se contaba su reconocimiento como actor social, la calendarización de acuerdos de cumplimientos en materia socio laboral.

Ello refleja las dificultades por superar las polarizaciones de la sociedad guatemalteca, y lograr una paz firme y estable. Expresión de estas carencias, son los los diferentes informes de la Misión y Verificación de las Naciones Unidas para Guatemala (MINUGUA), en los cuales se describen los pocos avances en materia de cumplimiento de los Acuerdos.

En los informes de MINUGUA relativos a los Acuerdos de Derechos Humanos y Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, son reiteradas las observaciones del poco avance de su cumplimiento, en especial, sobre los Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y procesos ordinarios y colectivos por la vía Judicial.

Gobiernos recientes

A Ramiro de León Carpio lo sucedió en la presidencia Alfonso Antonio Portillo Cabrera (2000-2004). Marginado del partido demócrata cristiano, integró un partido de extrema derecha (el Frente Republicano Guatemalteco, fundado por Ríos Montt).

Poco después Portillo fue acusado de corrupción y malversación de fondos durante su periodo de gobierno, por lo que huyó del país para radicarse en México.

Óscar Berger, fue presidente desde el 2005 hasta las recientes elecciones de noviembre de 2007, siendo reemplazado por Álvaro Colom, quien asumirá en enero del 2008.

6. Cooperación de la OIT

Los avances de las organizaciones sindicales en materia de políticas y planes sindicales para la prevención y erradicación del trabajo infantil, han contado con la cooperación de la OIT. Se ha trabajado con el conjunto del movimiento sindical, cuyas centrales y confederaciones sindicales han incorporado el tema de la erradicación del trabajo infantil en sus agendas, diseñado un plan operativo sindical y que en la actualidad lo ejecutan con el apoyo del Programa Interna-

cional para la Eliminación del Trabajo Infantil, (IPEC). En esta labor, han elaborado propuestas para un plan de acción sindical subregional, propiciado la cooperación y coordinación de las diferentes organizaciones en relación con el trabajo infantil y están actuando como verdaderos fiscalizadores del cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en particular de los Convenios núm. 138 y 182.

En materia de relaciones laborales y globalización la cooperación de OIT ha facilitado a los sindicatos elementos de contextualización en los procesos de globalización y de integración económica; han conocido los pasos que en el orden social y laboral están teniendo dichos procesos; los sindicatos han diseñado estrategias de acción concordantes con el nuevo escenario internacional y han delineado la acción educativa, organizativa y de participación social de los sindicatos.

El proceso de información y consulta con las organizaciones sindicales, de empleadores y gobiernos, en materia de empleo, durante el año 2004 e inicios del 2005, culminó con la realización de un Foro Tripartito para el Empleo y el Trabajo Decente, para el Istmo Centroamericano y República Dominicana (junio 2005). El Foro tuvo como fin contribuir a posicionar el objetivo de generación de empleos de calidad en el centro de la política económica, bajo un enfoque integrado de políticas macro, micro, meso económicas, sociales y laborales.

Así mismo, las organizaciones sindicales identificaron sus prioridades para la asistencia técnica de OIT a los países del área, con miras a la adopción de un Plan Nacional de Trabajo Decente para los próximos años.

En la actualidad la OIT continúa con la ejecución de un amplio programa de fortalecimiento de las organizaciones sindicales en Guatemala.

II. Síntesis de las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafíos

Principales amenazas y debilidades

- La tendencia histórica a tener gobiernos dictatoriales, unida a la tradición de represión contra los trabajadores y dirigentes sindicales, se constata como una de las mayores amenazas al sindicalismo.
- Queda en evidencia, como otra de las mayores debilidades, las divisiones sufridas al interior de las organizaciones sindicales nacionales.
- Del mismo modo, se constata la ausencia de sistemática formación y capacitación, salvo algunas y contadas excepciones.
- La educación sindical no forma parte de la política de los sindicatos. Sus programas de formación y capacitación en los últimos años han sido coyunturales y no sistemáticos ante los nuevos cambios. Por ello, presentan la debilidad de la falta de nuevos cuadros incorporados a la dirigencia, dificultando el natural reemplazo de los dirigentes.
- También se destaca, la carencia de estrategias sindicales para mediano y largo plazo.

- Otro de las debilidades es la escasa participación de la mujer trabajadora, no solo en cargos de representación, sino también de participación; son pocas las organizaciones que tienen en sus políticas de organización programas alternativos o innovadores para la participación de la mujer en los sindicatos.
- La falta de unidad es y será por más tiempo otra de las mayores amenazas; a pesar de importantes procesos unitarios señalados, la unidad de acción siguen siendo muy frágil y con amenazas internas y externas permanentes.
- Han existido fuertes críticas hacia algunos dirigentes, por problemas de ética y profesionalismo; pero a pesar de eso, hay miles de trabajadores que desde sus centros de trabajo en la ciudad y campo reconocen la importancia de estar organizados en sindicatos.

La unidad ya no es un problema ideológico en el movimiento sindical, es particularmente ahora, la base del protagonismo sindical, que potencia sus reivindicaciones y demandas, así como su atracción frente a los distintos sectores de trabajadores.

Ello exige, saber compatibilizar la diversidad, pues lo contrario imposibilitará avanzar en la anhelada unidad del movimiento sindical guatemalteco.

Los factores negativos anteriormente señalados han imposibilitado un importante protagonismo como representantes de las y los trabajadores organizados en sindicatos; esto puede reflejarse en su escasa incidencia en las políticas públicas.

Pero también se destacan importantes logros y fortalezas del movimiento sindical a través de los años analizados en el estudio.

Principales fortalezas

- Destaca como fortaleza, la constante lucha del movimiento sindical contra las dictaduras represivas, contra los abusos de la oligarquía empresarial, tanto en los inicios del período, como a lo largo de su desarrollo.
- Otra fortaleza es su capacidad propositiva en momentos claves de la vida nacional; de los cuales podemos recordar:

  (i) Propuestas de Políticas Públicas en el Acuerdo del 8 de marzo de 1988;

  (ii) Ratificación de Convenios de la OIT;

  (iii) Proceso de concertación y diálogo con las organizaciones empresariales;

  (iv) Propuesta y aprobación en una Ley por Compensación por tiempo de Servicio;

  (v) Propuestas a Políticas Públicas;

(vi) Propuestas y Programas para los Procesos de Integración Regional y Continental.

- Participación activa en instancias y procesos negociación para alcanzar una Paz, Firme, Verdadera y Duradera.
- Participación activa en defensa del Orden Constitucional.
- Protagonista histórico en las luchas sociales y populares.
- Trabajos y planes para la Erradicación del Trabajo Infantil.
- Propósitos de adoptar un Plan de Nacional del Trabajo Decente.

Todas éstas son fortalezas del sindicalismo histórico, pero son también las oportunidades del entorno actual, las que nos interesa destacar finalmente. Entre ellas:

Principales oportunidades

- Los Acuerdos de Asociación con la Unión Europea.
- La existencia de nuevos empresarios más negociadores.
- Un régimen democrático más consolidado.
- Así como el hecho que miles de trabajadores que reconocen la importancia de estar sindicalizados.

A manera de conclusión.

Guatemala, al igual que los restantes países centroamericanos, sufrió en las últimas décadas, fuerte golpes como consecuencias de la nueva división internacional del trabajo que acompañó los procesos de estabilización económica, programas de ajuste, modernización del Estado con sus privatizaciones, procesos de integración, etc.

El sindicalismo en Guatemala no fue la excepción, con el lamentable agregado de violencia que produjo una sistemática represión que afectó estructural y orgánicamente al sindicalismo.

A pesar de todo ello, se encuentran expresiones positivas de organización, de movilización y lucha.

Hay miles de trabajadores y trabajadoras que desde sus centros de trabajo en la ciudad y en el campo, reconocen la importancia de estar organizados en sindicatos.

El movimiento sindical en

EL SALVADOR

Contenido

1. **Introducción**

2. **Desarrollo del movimiento obrero**

3. **Tendencias predominantes**

4. **Estructuras económicas y políticas y la lucha obrera en la crisis**

5. **Modelos de acción**

6. **Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales**
   - Central de Trabajadores Democraticos (CTD)
   - Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS)
   - Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)
   - Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (CUTS)
   - Central General del Trabajo (CGT)
   - Confederación General de Sindicatos (CGS)
   - Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS)
   - Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS)

7. **Representatividad y organización sindical**
   - Modelos de acción sindical
   - Capacidad de propuesta
   - Capacidad de concertación
   - Programa de acción
   - Cooperación de la OIT

8. **Síntesis de las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafíos**

1. Introducción

El Salvador presenta particularidades especiales, relativas no sólo a su mayor desarrollo industrial, en términos comparativos con los países vecinos, sino a la difícil convivencia nacional en paz y en democracia.

Junto a la guerra con Honduras, en 1969, debió enfrentar gobiernos militares en un largo período de su historia -entre 1962 y 1979-, polarizándose la sociedad por la acción de la guerrilla y de la contrainsurgencia, logrando firmar un Acuerdo de paz en 1992, en base a esfuerzos que datan de 1990.

Es en este contexto en el que se hacen sentir los efectos de las crisis económicas de los '80 y '90, y los consiguientes procesos de ajuste y de redefinición de su economía.

En nuestro análisis, centrado en estos últimos años, se consideran los efectos de esta compleja situación en las alternativas del desarrollo del movimiento sindical y las respuestas por éste diseñadas.

2. Desarrollo del movimiento obrero

Desarrollo artesanal

Inserción en la estructura productiva

A partir de las migraciones del campo a la ciudad, se fortalecieron ciertas actividades artesanales, organizándose en 1881, en un gran número de asociaciones. Estas sociedades tenían carácter corporativo y económico y se les ha reconocido una gran habilidad para acumular fondos.

Distintas fuentes ubican 1860, como el año de fundación de la Sociedad de Artesanos de El Salvador, como resultado de disposiciones gubernamentales de la época que obligaban a los artesanos y obreros a inscribirse en un registro.

En marzo de 1904 se integraron las sociedades La Concordia, Regeneración, Unión de Obreros y Fraternal de Sastres, en la Sociedad de Obreros Federada.

Una de sus actividades más destacable consistió en propiciar la celebración del primer Congreso Centroamericano de Obreros, en 1911.

Desarrollo fabril

El rápido crecimiento poblacional que demandaba soluciones habitacionales explica la importancia de los sindicatos que han afiliado a obreros de la construcción.

La inserción de sindicatos en la industria y en la construcción se ha mantenido durante la mayor parte de la vida de estas organizaciones.

Su fuerte presencia en la rama de la construcción se explica por una cierta permisividad que los gobiernos han concedido para el funcionamiento de esos sindicatos, los que según los análisis efectuados se han inclinado a apoyar a la gestión gubernamental.

Muchas dirigencias de los sindicatos de la industria de la construcción desarrollaron habilidades de negociación de los contratos colectivos de trabajo y en su práctica han obtenido mejores salarios y otras condiciones laborales que otros grupos de trabajadores.

3. Tendencias predominantes

Las tendencias sindicales predominantes, se sitúan entre dos polos extremos:

- Por un lado la reformista, proclive al Gobierno,
- Y por otro la revolucionaria, que ha planteado, por lo menos hasta fines del conflicto, la superación total del sistema.

La tendencia reformista, afecta al gobierno, ha mostrado cierta inclinación negociadora, aunque se trataría más bien, de acatamiento de disposiciones estatales.

Por su parte, la tendencia "revolucionaria", se habría también inclinado por negociar, sin embargo, el cierre de los espacios para concertar y dialogar y el uso preferente de medidas de hecho, habrían determinado el abandono de éste método.

Línea de izquierda

Representada por la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador, creada el 21 de septiembre de 1924 (conocida como la Regional). Nació formando parte de la Confederación Obrera Centroamericana, En el caso de la Regional, los órganos de dirección quedaron en manos de la corriente marxista en el V Congreso de 1929.

Línea socialdemócrata o reformista

Para 1922, en efecto, surge una segunda federación, la Unión Obrera Salvadoreña, que contaba con 35 filiales. En 1924 ésta se fusiona con las COES para unir el movimiento nacional en el marco de la Confederación Obrera Centroamericana.

El resultado de esta fusión de corta vida fue la expulsión de la COES de la organización regional del trabajo y una ruptura abierta entre las más grandes federaciones.

La expulsión de la COES y la creación de la Regional en torno a la COCA nos indican claramente la descomposición del artesanado y el surgimiento del movimiento obrero como clase en sí, como una clase con una situación común e intereses comunes.

4. Estructuras económicas y políticas y lucha obrera en la crisis

Cuadro político:Viraje que se produce en el Estado mismo

A partir de 1970, predomina un Estado fascistoide, sui géneris, originado en el propósito declarado de las Fuerzas Armadas de establecer un "nuevo orden", en un intento creciente por militarizar la sociedad civil. Con represión de la clase obrera, y predominio de la burguesía terrateniente. (Ya en 1970 la burguesía se ha diversificado al sector financiero, servicios, industria).

La guerra con Honduras (1969), uno de los principales mercados de los productos manufacturados y semi manufacturados salvadoreños, afecta en forma inmediata a las exportaciones.

Clase obrera y luchas populares en el periodo

Se registra un rápido ritmo de descomposición del campesinado entre 1971 y 1975, especialmente en las zonas central y paracentral del país (zona de movimientos campesinos entre 1975 y 1978), así como un rapidísima disminución del campesino medio que pasa a proletarizarse o semiproletarizarse.

A partir del período de posguerra con Honduras, se inicia un nuevo periodo de la lucha de masas determinado por el mayor grado de explotación de los asalariados en general, tanto urbanos como rurales, y por el aceleramiento de la conciencia de clase en el marco de nuevas organizaciones revolucionarias que trascienden la mera conciencia sindical.

A ello se suma la pauperización absoluta y relativa del proletariado y semiproletariado rural, fenómeno que se da en medio de un ascenso de precios del café, sin precedentes, como ya se ha indicado.

Primeras organizaciones sindicales en el campo

En este marco, en 1932, aparecen de hecho, ya que sigue prohibida de derecho la sindicalización campesina, las primeras organizaciones de carácter sindical en el campo como la Unión de Trabajadores del Campo y la Federación de Campesinos Cristianos de El Salvador. Estas organizaciones, en el seno del Bloque Popular Revolucionario (1975), hacen alianza con otras clases y capas asalariadas iniciando la lucha por reivindicaciones sobre la tierra, reducción de precios de arrendamiento, salarios mínimos, etc., usando diferentes formas de lucha que llegan en el primer semestre de 1977 a la ocupación de tierras por primera vez en los últimos treinta años. Otros sectores de las capas medias y sectores obreros crean otra alianza, el Frente de Acción Popular Unificada.

Represión

El Estado se mueve en dos direcciones: la represión a las organizaciones políticas y sindicales obreras, tanto urbanas como rurales, que se inicia en 1972 y culmina con el cerco militar de zonas rurales, en 1978.

Por otro lado, su lucha, con diferentes medios, por controlar los organismos laborales en el caso del proletariado industrial, mediante las centrales existentes bajo su control; en el caso del proletariado rural fortaleciendo la Unión Comunal Salvadoreña (UCS), estableciendo cierta coordinación al comienzo, sin embargo bien entrado el conflicto, UCS fue también víctima del grupo paramilitar ORDEN y del ejército, ya que muchos de sus miembros fueron asesinados. Esto les habría hecho cambiar y alejarse de posiciones gubernamentales.

Desarrollo sindical

Para 1971, la población sindicalizada era bajísima en comparación con otros países. El índice de sindicalización sería de aproximadamente 4%, por la prohibición de sindicalización campesina.

Entre 1972 y 1976 hay un aumento absoluto de 17.968 miembros y de sólo 6 sindicatos. Sin embargo hay un retroceso de las federaciones con larga lucha sindical y política. No obstante lo anterior, las huelgas fueron en ascenso entre 1974 y 1977.

5. Modelos de acción

Democracia y movimiento sindical

La búsqueda de democracia interna, si bien ha sido una permanente aspiración para los trabajadores organizados, no se ha hecho realidad ni se ha puesto en práctica.

Ha habido un "sindicalismo de estado" o corporativo que ha sido la base sindical de los regímenes autoritarios y no democráticos que han gobernado al país, durante la mayor parte del siglo anterior. Por ello, poca democracia interna se ha practicado al interior de estas organizaciones y su contribución al perfeccionamiento del estado de derecho ha sido insuficiente, cuando no contraria a ese propósito.

Más numeroso y combativo ha sido el sindicalismo que responde a ideologías de izquierda, aunque, tampoco se ha disfrutado de climas plenamente democráticos en la vida de esas organizaciones. Los organismos sindicales debieron ocuparse mucho más de presentar una lucha contra los gobiernos de extracción militar, durante más de cincuenta años.

Modelos de acción sindical

En el contexto de polarización propio del país, se constatan dos modelos contrapuestos que han operado en el país:

a) Un sindicalismo "desde el Estado", integrado al poder, reformista y corporativista

Este primer modelo ha hecho énfasis en las reivindicaciones meramente económicas y ha contribuido al mantenimiento del sistema. Aparece como producto de la identidad remanente de las sociedades artesanales, como por la acción del Estado que necesitaba una base social de apoyo a las acciones que podían afectar al mundo del trabajo y en general a la economía.

b) Línea de acción revolucionaria, de oposición, leninista

Este modelo, ha puesto las demandas de salarios y condiciones de trabajo, al servicio de la lucha de oposición frente al Estado y sectores económicos por él representados. Los modelos de acción sindical, han surgido de instancias externas a los trabajadores y éstos no habrían tenido durante mucho tiempo la capacidad de definir sus propias formas de acción o de ajustar las formalidades que desde afuera se les habrían impuesto.

El acceso al poder de la Democracia Cristiana, cambió en muchos aspectos los modelos de acción sindical.

Tras la guerra, tales modelos han vuelto a funcionar, con la diferencia de que muchas organizaciones sindicales, han preferido mantener distancia del quehacer político, declarándose independientes.

Entre los antecedentes más lejanos de la unificación local y subregional, cabe reiterar la creación de la Confederación Obrera Centro Americana (COCA).

Más allá de los sindicatos campesinos

Otra estrategia evidente en la primera fase de crecimiento del movimiento sindical, fue la de expandir el movimiento, más allá de los trabajadores agrarios y sectores campesinos, que eran los grupos más numerosos de trabajadores en vista del carácter agrario de la economía nacional.

Aún con lo incipiente del movimiento, sus exigencias pasaron rápidamente a elevar su nivel, demandándose cambios en la propiedad y tenencia de la tierra, erradicación del latifun-

dio y de las "relaciones feudales", junto a las reivindicaciones relativas a salarios y condiciones de trabajo.

Divisiones y fragmentaciones

En contra del propósito de unidad, en la práctica también se han producido innumerables separaciones y fragmentaciones. La unidad propuesta por lo general no respetaba la diversidad. En muchos casos fueron intentos para protagonizar y hegemonizar procesos y organizaciones.

En épocas de crisis, cuando las demandas del mundo laboral perdían significación, los trabajadores tuvieron la capacidad estratégica de unirse a la lucha general del país. El derrocamiento del dictador Hernández Martínez, en 1944, es un ejemplo.

Influencia internacional

En tiempos más recientes muchas concepciones laborales vigentes en El Salvador, han estado sobredeterminadas por la injerencia de organizaciones externas o por la fuerte presencia de ellas en el país.

Ya en 1962 era posible encontrar una fuerte injerencia de la Central Obrera de Estados Unidos, la AFL-CIO y el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL), cuyos recursos determinaban para muchos sectores, estrategias y acciones sindicales. Ello se orientaba a la formación del sindicalismo desde el Estado o para-estatal, que tenía más bien un comportamiento dirigido fuertemente a mantener el régimen.

En la etapa de plena evolución del conflicto, se observa un cambio de estrategia y por tanto de comportamiento, no sólo en los sindicatos sino en general en las fuerzas sociales.

La nueva estrategia

En plena evolución del conflicto, hay un cambio de estrategia. Es la "lucha por el centro" descrita como la necesidad de pactar alianzas con los sectores o fuerzas auxiliares.

La estrategia no estaba en este caso particular de la historia, dirigida al mejoramiento salarial y de las condiciones generales de trabajo, sino a la transformación de la sociedad. Estas demandas de ningún modo estuvieron ausentes, pero ocuparon un segundo y tercer plano frente a la lucha fundamental que se desarrollaba.

Orientación progresista

Aunque permanentemente perseguidas y diezmadas, la mayor parte de las organizaciones y sus miembros, estuvieron del lado que luchaba por los intereses más auténticos de la nación y de su necesaria transformación para dar paso a formas democráticas de gobierno.

Al término del conflicto armado, y después de la firma del Acuerdo de Paz, las organizaciones sindicales se encontraron diezmadas en todo sentido por el largo enfrentamiento, sin proyecto propio y encarando nuevas realidades que recién se podían notar en el país. Ninguna de las organizaciones sindicales sobrevivió a la guerra sin transformarse o desaparecer.

Desafíos de concertación

El Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), 1993, sugiere que en el Foro de Concertación Económico Social los sindicatos participantes no dispusieron de todo el apoyo necesario y de la capacidad para negociar y concertar. Sin embargo, sin disponer de una estrategia global de participación lograron incorporar algunas de sus demandas.

Esta disposición cambia rápidamente, cuando en 1994 se reforma el Código de Trabajo, disolviendo el Foro de Concertación Económica y Social, creándose el Consejo Superior del Trabajo (CST). Convirtiéndose posteriormente en un organismo con escasa representatividad, sin capacidad de favorecer a los auténticos intereses y demandas de los trabajadores y disminuyendo las posibilidades de consolidar la democracia en el país. En esta instancia tripartita tiene excesiva discrecionalidad el Ministerio de Trabajo en los procesos de elección de los representantes sindicales.

Por otra parte, algunas organizaciones sindicales del Consejo Superior del Trabajo (CST) sistemáticamente se han automarginado de las actividades desarrolladas para todos los trabajadores, en particular por la OIT.

6. Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales

Central de Trabajadores Democráticos (CTD)

Antecedentes

Nace a Inicios de 1981, con 7 Sindicatos del ámbito de los Servicios, formó la Federación Sindical Siglo XXI (FSXXI). Ha enfrentado problemas de división. Se le critica, tener dirigentes sin nexos a la producción. Tiene apoyo externo, pero poca representatividad. Ex dirigentes han sido electos a cargos públicos. Está afiliada a la CIOSL/ORIT. La FSXXI hoy forma parte de la CSTS.

Principales características

Lucha por los derechos humanos e intereses de trabajadores. Fortalecer la democracia. Facilitar la plena vigencia del Estado de Derecho, velar por la protección ambiental. Buscar la unidad de acción organizada de todos los sindicatos. Presencia nacional. Participan en formación de la Unión Nacional Obrera y Campesina (UNOC).

Estructura orgánica

1 Secretaría General, y 10 Secretarías: de Organización, Actas, Conflictos, etc. 3 son dirigidas por Mujeres: Educación, Finanzas y Asuntos de la Mujer. En los últimos años esta composición ha ido cambiando de manera sostenida.

Principios de acción

Equidad, justicia social, democracia real, Estado Social de Derecho, combate a la corrupción, estricto cumplimiento de la ley.

Estrategias

Formación y capacitación de directivos y cuadros. Intentan afianzar su sector (de Servicios) que es muy difícil de organizar. Pactar o acordar con otros sindicatos, estrategias compartidas.

Capacidad de movilización

Estiman ser capaces de movilizar el 50% de sus afiliados. Recientemente han realizado movilizaciones junto con otras organizaciones y con el Movimiento Social. Por debilidad orgánica, financiera y la pérdida de sentido de las movilizaciones, han reducido su capacidad

de movilización. A veces se unen con otras organizaciones para suplir estas deficiencias

Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS)

Antecedentes

Es la Central más antigua. Nace en 1965, como Unión Nacional de Obreros Cristianos, (UNOC). En 1972 pasa a ser Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS). Se afilió a la CLAT y CMT. En 1983, la CTS se fragmentó surgiendo como CGT, Central General del Trabajo. Se retiró de la CLAT y CMT, en 1989. En los '80, fundó, la Unión Popular Democrática, UPD, base social del gobierno DC.

Participó en la constitución de la Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños (UNTS). Formó parte de la Intergremial de Trabajadores (IG). En 1988, participó en el Comité Permanente del Debate Nacional por la Paz, (CPDN), de la Iglesia, proceso que contribuyó a que en 1992, se firmaran los Acuerdos de Paz en Chapultepec. La legalización de la CTS no se realizó sino hasta 1999.

Principales características

Formada por sindicatos y no por Federaciones. Defienden el Principio del Tripartismo, pero sin fuerza para lograr el diálogo social. Reconocen al sector empresarial, pero lo ven sin interés para dialogar con los trabajadores.

No están totalmente opuestos a gobiernos neoliberales, y buscan participación en los procesos de integración comercial. Aceptan la flexibilización pero negociada y que los trabajadores negocien para paliar efectos negativos de las políticas del Gobierno y de los empresarios.

Tienen una posición crítica frente al Gobierno, pero un perfil bajo en sus expresiones públicas.

Estrucutura organizativa

Asamblea General y un Consejo Directivo con Secretarías, Comisiones de Proyectos y "Casas de la Mujer". Dos Mujeres en el Consejo Directivo, en Secretarías de la Mujer y en la de Actas.

En 1972, concurrieron a su fundación la ANTMAG, la ATMOP, ANTRAM, ANTMSPAS, ASTTUR y la Central de Campesinos Salvadoreños. Mayoría de integrantes son trabajadores del Sector Público, y campesinos. Por pérdida importancia de los sectores agrarios, se reenfocan al sector informal y de maquila, sin dejar el agro.

Principios de acción

La doctrina social cristiana y el respeto a los derechos humanos, la democracia, la familia y la libertad.

Estrategias

Su principal estrategia es la capacitación integral de sus dirigentes y cuadros y la participación en los espacios de diálogo.

Participantes relevantes

Afiliación a la CLAT, al CPDN, y al Foro de Concertación Económica y Social y al Foro Social. En 1997, Integran la UPD, y la UNOC, base social de la DC en el poder. Participaron en acciones para poner fin a la guerra. No están de acuerdo en la lucha armada. Dirigentes obtuvieron diputaciones, en el período DC.

Capacidad de movilización

Informan ser capaces de movilizar al 70% de sus miembros. Tendrían una representatividad "aceptable", ya que sus miembros creen que sus intereses están bien tutelados. No son reconocidos como interlocutores válidos por el

Gobierno y los Empleadores, su nivel de representatividad es débil.

Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)

Antecedentes

Siete años de existencia. Surge de CGT. No está aún legalizada. Reivindica la calidad de vida y las condiciones de trabajo. Participan en su fundación: Empleados públicos, campesinos, trabajadores informales y educadores.

Características

Dicen tener cobertura nacional. Autonomía al servicio de los trabajadores. Tienen presencia en la Administración Pública. Su principal Organización es la Asociación General de Empleados Públicos y Municipalidades, (AGEPYM), con cerca de 40,000 empleados. Declara tener 50,000 afiliados. Incorpora otros sectores.

Dicen haber participado durante el conflicto, en forma "coherente con derechos humanos". Participó contra la privatización del Sistema de Salud.

Relativa unidad con la SIMETRISS (Sindicato de Médicos del Instituto Salvadoreño de Seguro Social.). Se inspiran en la doctrina social de la Iglesia o humanismo Cristiano. Afiliada a la CLAT y CMT.

Estructura orgánica

Congreso Nacional, y un Consejo Ejecutivo o "Buró". Con dos Mujeres en la Directiva.

Principios de acción

Valores: humanismo, integridad y ser una organización de carácter "social".

Estrategias

La defensa del empleo y de la estabilidad en el trabajo de sus socios, serían sus principales estrategias.

Capacidad de movilización

Dicen movilizar al 60% de su membresía. Quizá porque las acciones de calle han sido descartadas como forma de lucha. Expresiones públicas de CATS, posibles de observar, han sido poco numerosas.

Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (CUTS)

Antecedentes

Surge en 1978, de las federaciones FESTIAVCES, FUSS, y FENASTRAS. Obtuvo su legalización en 1979. Durante todo el conflicto bélico les negaron legalización. En 1994 se retira la FENASTRAS y quedan sólo FUSS, FESTES y FEASIES.

Participación en conflicto para cambiar leyes, y lograr libertad organizacional e individual y participación sindical en la defensa de las políticas del país que atañen a los trabajadores. Incluye en sus afiliados al STIT de 34 años de fundación. Durante el conflicto, el STIT fue diezmado y de 1860 afiliados en 1989, actualmente son sólo 500.

Principales características

Se definen de izquierda y de oposición al actual Gobierno, por su irrespeto a los derechos de los trabajadores. La CUTS decidió acercarse a los trabajadores de la Maquila. Es la única organización sindical de oposición al Gobierno con representante en el Consejo Superior del Trabajo.

FENASTRAS fue marginada de la CUTS por no

trabajar en la protección de los derechos de los trabajadores. El FUSS, casi no participa, y su situación se encuentra en estudio. La CUTS, se define de Izquierda, Progresista, Democrática, Anti-neoliberal.

Estructura orgánica

Congreso Federal, Junta Directiva Federal, con once Secretarías. Un Consejo Confederal, que se reúne cada 3 meses. Comisión de Honor y Justicia, Comisión de Hacienda, etc. En la base participan las tres federaciones que la conforman, sus sindicatos y socios.

Principios de acción

Principios de defensa de los intereses de los afiliados y lucha por la unidad de la clase obrera.

Estrategias

Sus principales estrategias son: elaborar un plan estratégico al principio del año, de acuerdo con la coyuntura del país y el correspondiente plan operativo.

Capacidad de movilización

Informan poder movilizar a unos 2.000 miembros de su Confederación, de acuerdo a propósitos y escenarios específicos.

Central General del Trabajo (CGT)

Antecedentes

Surge desde 1983, de una división de la CTS. Los sectores que en sus inicios agremió fueron campesinos, empleados municipales y ferrocarrileros. Posteriormente creció hasta tener en su seno a 40 sindicatos.

Principales características

Origen demócrata cristiano. Se definen como social demócratas. Ello motivó en 1994, la salida de algunas organizaciones. En el 2002 integran 12 organizaciones con mucha fuerza Social. Tienen 150 cooperativas de producción.

Se movilizan en la lucha por la legislación del trabajo agrario y porque se cumplan los pactos entre trabajadores y empleadores. Criticaron al Gobierno cuando éste propuso crear y luego incrementar el Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Estructura orgánica

El Congreso Nacional, el Consejo Nacional que es un organismo de consulta y el Comité Ejecutivo son las principales instancias organizativas de la CGT. El congreso se integra por 9 delegados de cada organización, el Consejo Nacional por 4 de cada una de ellas y el Comité Ejecutivo lo componen 9 personas. Hay solamente una Mujer en sus niveles directivos.

Principios de acción

Principios sociales, como trabajar por la dignidad de la persona, el derecho a una vida, y salario trabajo digno. Por la libre organización y el derecho a la libre expresión.

Estrategias

Sus principales estrategias son acompañar la lucha de los trabajadores. Propiciar los contratos colectivos y la negociación colectiva. Tener publicidad y conferencias para hacer denuncia y realizar huelgas. En 1979, participaron en el Foro Popular y en acciones para detener el conflicto bélico. En 1985 presentan al gobierno y a las Naciones Unidas una propuesta de Paz. Realizaron nuevas movilizaciones en 1986 con los mismos fines de la resolución pacífica del conflicto.

Capacidad de movilización

Dicen que es “muy buena”. Los datos indican que antes tenían una mayor capacidad de movilización, tanto de sus propias bases, como junto a otras organizaciones. Hoy día el método de expresiones o marchas no es muy frecuente en las organizaciones de trabajadores, salvo en contadas ocasiones o para el día del trabajo.

Confederación General de Sindicatos (CGS)

Antecedentes

Se forma, antes de los ’60, como CGTS, Confederación General de Trabajadores Salvadoreños. Con 4 Federaciones: FESINTRAES FESINTRISEVA, FESINTEXICA y FESINCONSTRANS, y 56 sindicatos. Se legaliza en 1962 y junto a la CTS son las Centrales más antiguas

Por lucha de intereses, la FESINCONTRANS se retira, y se crea la CGS con las tres Federaciones restantes. En 1972 se retiran 26 sindicatos para fundar la FENASTRAS. Quedan 3 Federaciones.

Principales características

CGS trabaja porque cada sindicato goce de un contrato colectivo. Propician la libertad ideológica y la libre participación política, Aunque ven la intervención política partidaria como una desventaja. Desde sus orígenes la CGS ha sido identificada como cercana al gobierno y empresarios, centrista en algunos temas y de derecha en otros. Se alejan del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), señalando que no se puede negociar con ese partido. Estudios realizados la ubican como conservadora, tradicional y base de apoyo al gobierno, de ARENA.

Estructura orgánica

Sólo informan de la existencia del Congreso Nacional y la Junta Directiva Federal.

Principios de acción

Promover la contratación colectiva de sus afiliados, elevar el estatus de vida de los trabajadores, luchar por el cumplimiento de las leyes laborales y la Constitución de la República. Luchar por los contratos colectivos, y mejorar condiciones de vida de los trabajadores.

Estrategias

Tienen como elementos estratégicos exigir que se pague a los trabajadores los días perdidos por responsabilidad atribuible al patrono y no negociar convenios con presiones o actividades de calle sino de tipo gremial.

Capacidad de movilización

Han movilizado como mínimo unos 500 trabajadores aunque podrían movilizar a más, no lo hacen por falta de transporte. Tienen unos 56.000 afiliados. Capacidad de movilización podría ser mayor, pero no forman parte de su estrategia de lucha la movilización masiva de trabajadores.

Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS)

Antecedentes

Nace en 1996, legalizándose ese año. Agrupa 3 Federaciones: la Federación Unida de Gremios de Trabajadores Sindicales (FUGTS); Federación de Sindicatos Trabajadores Independientes y Comercio del Salvador (FESTICES), y la Federación Sindical de Trabajadores del Salvador, (FESTRAES). Posteriormente renunció FESTRAES y se crea otra Federación, la FSTS, cumpliéndose el requisito de incorporar a tres Federaciones para mantener su condición legal.

Principales características

Apoyan el respeto a las leyes y procuran no intervenir en asuntos de política partidaria. Tienen y conservan autonomía sindical, ante otras fuerzas e instancias. Forman parte del Consejo Superior del Trabajo. Políticamente de centro, afín a gobiernos de turno.

Estructura orgánica

Congreso Nacional, una Junta Directiva Confederacional y la Junta Directiva Federal, en la que todos los sindicatos tienen representación. El Congreso Nacional se integra por las Juntas Directivas Federales.

Principios de acción

Defensa de los derechos de los trabajadores, les ofrece asesoría a ellos y a sus organizaciones. Mantenimiento de los contratos colectivos, el diálogo y la negociación con administraciones laborales y de los empleadores. Uso de la fuerza sindical cuando es necesaria y entonces se paralizan obras, centros de trabajo, Alcaldías, etc. Uso de la presión, "y si es necesario hasta ejecución de medidas extremas" (sic.). Consideran como estrategia válida la huelga toda vez haya fracasado cualquier otro mecanismo de entendimiento entre las partes y la resolución de conflictos.

Capacidad de movilización

Han llegado a movilizar en protestas entre 400 y 500 vendedores en el mercado de Santa Tecla. En el pasado llegaron a movilizar hasta 15.000 trabajadores. Para eso se necesita mucha preparación, ingentes recursos y un buen ambiente de seguridad para los participantes. Su gremio más importante proviene de trabajadores de la industria de construcción. No plantean la capacidad de movilizar en este sector.

Confederacion Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS)

Antecedentes

Se inicia en 1998 como Coordinadora Sindical de Trabajadores Salvadoreños como una iniciativa de CIOSL/ORIT. La integran las mismas Federaciones fundadoras, agregándose algunas otras. Se estima que junto a otras instancias, representan bases importantes para el fortalecimiento del Movimiento Sindical salvadoreño y su futuro desarrollo.

Dada su "juventud" han participado en pocos hechos del país, destacándose las actividades del 15 de septiembre del 2001, protestas por la política exterior del Gobierno de Estados Unidos y por la visita a El Salvador de su Presidente.

Principales características

Ven la necesidad de unir al Movimiento Sindical salvadoreño, y fortalecerlo. Es una organización con respaldo de organismos internacionales y con buen desempeño. Por ello se prevé que mantengan el apoyo económico y solidario que ahora se les brinda. Se definen como un espacio pluralista, amplio, consecuente con los intereses de los trabajadores. Ponen énfasis en la formación sindical, y participan en aspectos de interés nacional acompañando al pueblo salvadoreño.

Estructura orgánica

No tenían estructura definida. Hoy tienen Mesas Sectoriales: del sector Alimentos, Industria Textil, Maquila, Construcción, Agrícola y del Sector Informal. Tienen una Comisión de Coordinación, con representantes de Centrales y Federaciones, y la Comisión Política. Presencia sólo de una Mujer, en la Comisión de Organización.

Principios de acción

Son fundamentalmente la unidad, la participación, el respeto a las diferentes ideologías, y la autonomía respecto a los Partidos, al empresariado y al Gobierno. A ello se agregan: la democracia, la fraternidad, la honestidad, la reconversión y la creatividad, la representatividad, la concertación y la justicia social.

Otro principio de acción básico consiste en que los directivos de los organismos afiliados se reúnen para definir intereses comunes.

Estrategias

Entre sus principales estrategias se encuentran: el fortalecimiento del movimiento sindical y la presencia pública, mediante inserciones en la prensa y realización de propaganda.

Capacidad de movilización

Señalan que su capacidad de movilizar a sus propias organizaciones y en el ámbito externo depende de la coyuntura, teniendo influencia en el ámbito laboral y gremial a nivel nacional. Son capaces de movilizar al 70% de sus integrantes.

Unidad Nacional de los Trabajadores Salvadoreños (UNTS)

Antecedentes

Nace en 1986, como frente de masas más que como central sindical. Concurren a su fundación las grandes Federaciones de entonces: la FUSS, la FESTIAVCES (hoy FESTES), y FEASIES. Incluía Asociaciones Cooperativas Agropecuarias, integrando a COACES y la ADC.

También tenían sindicatos grandes como, el STISSS, SIES, y Asociaciones Profesionales como ANDES 21-de Junio, de maestros del Sector Público. La necesidad de un frente unitario contra agresiones a sindicatos y trabajadores, atrajo muchas asociaciones del Sector Público, como AGEMHA, del Sector Judicial, y del Ministerio de Economía. Cuentan con Sindicatos en Empresas del Estado, como STCEL, SETA, Universidad del Salvador y Correos.

El Sector Informal, se encontraba agremiado en ANPECOVAL Además afiliaban la Organización de los Desempleado del Salvador, CODYDES, muy numerosa. En sus mejores tiempos, la UNTS llegó a integrar cerca de 60 organizaciones que en conjunto asociaban más de 50.000 miembros.

Principales características

La UNTS fue expresión organizada de los movimientos de izquierda durante el conflicto armado. La mayoría, de las fuerzas de izquierda participantes del proceso de liberación tenían representación en la UNTS.

En esas condiciones fue una instancia laboral muy combativa, con amplia cobertura e incidencia a nivel nacional, y una gran capacidad de movilización.

Mucho reconocimiento nacional e internacional, siendo referente de organizaciones sindicales internacionales, que aportaron recursos en forma de proyectos.
El Gobierno siempre le negó el reconocimiento legal.

Estructura orgánica

En su Comité Ejecutivo tenían también representación las distintas organizaciones de izquierda. Cada miembro del Consejo tenía a su cargo un proyecto, mediante el cual se viabilizaban recursos para diferentes propósitos de la organización y del movimiento sindical en forma amplia.

Principios de acción

Un principio de acción importante que motivó la

creación de la UNTS fue la defensa de la vida de los sindicalistas. Ello, especialmente en la época cruenta de la guerra, con miles de líderes sindicales y de base de ambos géneros, asesinados, secuestrados, y torturados. La integración de la UNTS fue para presentar un frente unido de defensa de los trabajadores contra la represión.

Estrategias

Su principal estrategia fue la lucha frontal contra los otros actores sindicales y fuerzas militares. Realizaron marchas amplias y numerosas, tomas de iglesias y acciones similares. Por su fuerza y reconocimiento lograron un conjunto de reivindicaciones para sus sindicatos integrantes.

Capacidad de movilización

La UNTS tuvo gran capacidad de movilizar al sector laboral. Junto a otras organizaciones llegaron a movilizar hasta 40.000 trabajadores, en protesta por condiciones que la guerra y la acción del gobierno imponía a los trabajadores y sectores populares. Aunque su carácter de Frente de Masas del sector laboral le imponía determinadas condiciones y actividades, no descuidó la defensa de los intereses más inmediatos de los trabajadores y trabajadoras.

Causas de disolución

Debido al desprestigio nacional e internacional, al agravamiento de la situación interna de la UNTS y su consecuente pérdida de legitimidad y representatividad, la mayor parte de Federaciones y organizaciones sindicales, decidieron reactivar la CUTS que alrededor de 1980 había sido ilegalizada por el gobierno de turno. Los abusos de poder, la corrupción en el manejo de fondos, las disputas internas entre los dirigentes por asuntos personales, dividieron profundamente a la UNTS.

La UNTS, cumplido su papel histórico, no pudo sobreponerse a las nuevas condiciones generadas por la firma de los Acuerdos de Paz y a la necesidad de liderazgos éticos. Otro factor explicativo de su desintegración, fue que tras la firma del Acuerdo de Paz, su dirigencia se dedicó a la vida política, abandonando la lucha sindical, sin haber preparado una nueva generación de dirigentes que pudiesen mantener el rumbo y los principios originales de la UNTS. Algunos de sus dirigentes que se dedicaron a la vida política ganaron diputaciones. Dos de esas personas, aunque ahora en fracciones diferentes, integraron la Asamblea Legislativa. La disolución de la UNTS se decidió entre 1997 y 1998. La cooperación internacional danesa a través del SID, decidió trasladar los proyectos a la CUTS, incluyendo arreglar jurídicamente la situación del edificio donado, evitando su venta o enajenación.

7. Representatividad y organización sindical

Como se sabe no todas las organizaciones sindicales tienen registro en el MTPS y por esta circunstancia la evaluación de la representatividad, puede tener algún sesgo.

En 2001 se habían registrado en el país, 138 sindicatos con 140,427 miembros. De ellos solamente 12.218 son del género femenino. La CUTS aparece con 25 sindicatos y una membresía de 5.486 trabajadores. Le sigue, en número de sindicatos, la FESINCONTRANS, con 24, y la CGS con 14.

Las Federaciones más representativas, por su número de afiliados serían en su orden, la CNTS que integra a la FUGTS que agremia

preferentemente a trabajadores del sector de la construcción; la FESINTRISEVA perteneciente a la CGS y la FESINCONTRANS, no confederada. Todas ellas tienen su ámbito de influencia en el sector de la construcción.

44 sindicatos se clasifican como independientes, representando casi el 32% de las organizaciones y un poco menos del 6% del total de afiliados.

Cuadro Nº 5 Confederaciones, Centrales y Federaciones de El Salvador, 2007

CENTRAL y/o CONFEDERACIÓN	FEDERACIONES	SINDICATOS	SITUACIÓN LEGAL	OBSERVACIONES
CNTS	FUGTS FESTICES FSTS	3 3 3	Registradas en el Ministerio del Trabajo	Fuente: Sr. Juan Hernández, Srio de Organización Confederal
CSTS	FETSABRHA FS-21 FESTRASPES	3 5 9	Registradas en el Ministerio del Trabajo	Fuente: CSTS y MITRAB
CUTS	FESTES FUSS FENASTRAS FEASIES	5 6 10 5	Registradas en el Ministerio del Trabajo	Fuente: MITRAB y organizaciones
CGS	FESINTRABS	7	Registradas en el Ministerio del Trabajo	Fuente: MITRAB
CTS	Ninguna	2 sindicatos 3 coperativas 4 asociaciones	Registrada de acuerdo a derecho civil en Ministerio del Interior hoy Gobernación	Fuente: Sr. Felix Blanco, Presidente
CATS	Ninguna	2 coperativas 2 asociaciones	No registrada	Los datos son los conocidos publicamente
CGT	FESTRAD	7 sidicatos (7 en trámite)	Federación está registrada en MINTRAB	Fuente: Sr. René Pérez, Srio. Gral.
CTD		2 asociaciones	No registrada	Los datos son los conocidos publicamente

Fuente: Elaboración de JR. osorio con información del MITRAB y de las centrales sindicales.

Cuadro Nº 6 Federaciones no confederadas.

FEDERACIONES	Nº DE SINDICATOS	AFILIACIÓN
FESTRAES	17	
FESINSCONTRANS	36	
FLATICOM	11	
CLAT	9	
FESINTEXICA	1	
FESINTRISEVA	3	
FSR	24	
FESS	6	
FSTD	3	
SINDICATOS INDEPENDIENTES	27	

FUENTE: MITRAB y organizaciones.

Cuadro Nº 7 Organizaciones sindicales en el pais, 2007.

AÑO	2005	2006	DIFERENCIA	2007	DIFERENCIA
Federaciones	20	20		20	
Sindicatos Federados	148	149	1	169	20
Afiliados	106.820	158.078	51.258	163.249	5.171
Sindicatos independientes	27	25	-2	27	+2
Agremiados en SI	6.345	5.432	-913	5.754	322
Total Sindicatos	175	174	-1	196	22
Total membresía	113.165	163.510	50.345	169.003	5.493

FUENTE: Elaboración de JR Osorio con cifras procedentes del MITRAB.

Cuadro Nº 8 Datos sobre organización sindical, 2007.

AÑO	FEDERACIONES	SINDICATOS	AFILIADOS	SINDICATOS INDEPENDIENTES	AFILIADOS	TOTAL
2005	20	148	106.820	27	6.345	113.165
2006	20	149	158.078	25	5.432	163.510
2007	20	169	163.249	27	5.754	169.003

FUENTE: Elaboración de JR Osorio con cifras procedentes del MITRAB.

Modelos de acción sindical

En el sindicalismo salvadoreño, el modelo corporativista y el leninista, coexistieron durante un largo período de la historia salvadoreña. Ya no es posible encontrar esos modelos en la forma en que funcionaron anteriormente, pero algunas de sus consecuencias todavía impregnan al movimiento sindical del país.

Principales reivindicaciones y demandas

En gran medida el modelo de valorización del capital imperante en El Salvador basado en la sobrexplotación de los trabajadores, por mantener bajos salarios y otra serie de prácticas complementarias, no es extraño que aún se sigan escuchando denuncias y exigencias relativas a la necesidad de incrementar los salarios, respetar a los sindicatos, proteger el empleo de los trabajadores, etc.

El análisis de algunas publicaciones hechas por algunas organizaciones, a propósito del 1º de mayo, por ejemplo, muestra la reiteración de las mismas demandas y reivindicaciones, lo que demuestra que por un lado, no hay incidencia pública de sus acciones y por otra el desinterés del gobierno y de los empleadores por atender las demandas que proceden del sector laboral.

Capacidad de propuesta

La capacidad propositiva de las organizaciones sindicales del país, es por lo menos, muy limitada.

En los últimos tiempos una iniciativa de concertación laboral, la Comisión Intersindical, ha creado espacios más propicios para el desarrollo de propuestas por parte de los trabajadores. Éstos, han expresado desde ese ámbito sus preocupaciones acerca de la economía del país, sin ofrecer en este caso, una alternativa que permita atraer el interés de otros grupos sociales y del Gobierno en particular.

Las políticas públicas vigentes son calificadas de neoliberales, y se dice que afectan a los trabajadores, a sectores sociales de menores recursos y a grupos vulnerables.

Con respecto a los instrumentos de integración comercial, hay una clara conciencia de los trabajadores que ven en ellos alguna posibilidad de crecimiento toda vez que su negociación se haga con participación de los trabajadores y de la sociedad civil. Ello, a efecto de proteger los intereses de los trabajadores, que se incluyan cláusulas sociales, de promoción para micro y pequeñas empresas y se tenga en cuenta la necesaria protección para los recursos naturales del país.

La finalización de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centro América, ha determinado que diversos sectores, entre ellos el movimiento sindical, manifiesten grandes e importantes preocupaciones y temores.

A las debilidades reseñadas, debe agregarse, lo ya reiterado -en el plano de las Relaciones Laborales-, respecto al incumplimiento de los derechos laborales y sindicales, que ya constituye un asunto político y económico más que jurídico y legal, no existiendo aún la fortaleza y madurez institucional para resolver este grave problema.

Finalmente el 2006, El Salvador ratificó los Convenios Fundamentales números 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva que entraron en vigencia en octubre de 2007. Sin embargo, un fallo del Tribunal Constitucional, en octubre de 2007, declaró inconstitucional el Convenio 87 relativo a la libertad sindical.

Por otra parte, en el plano de los problemas de las Relaciones Laborales, continúan las dificultades de registro y otorgamiento de perso-

nalidad jurídica a los sindicatos.

Es promisoria la actividad de la Comisión Intersindical, muy apoyada por la CSTS, al presentar algunas propuestas a la Asamblea Legislativa y al gobierno. Se han realizado gestiones para lograr la aprobación de la indemnización universal, la creación de un seguro por desempleo y la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT.

Es importante el acercamiento y la colaboración con profesionales y técnicos para elevar la capacidad propositiva de las organizaciones laborales.

Capacidad de concertación

La mayoría de centrales y confederaciones no tienen participación en organismos tripartitos y quienes lo tienen en algunas instituciones, no han sido llamados por su representatividad e incluso se quejan de la imposibilidad de negociar y de concertar acuerdos. Están allí por que se piensa que resultan funcionales al sistema.

Con excepción de dos entidades laborales, no hay contactos ni relación con agremiaciones empresariales, ni con el Gobierno.

El Foro de Concertación Económico y Social

El Foro de Concertación Económico y Social (FOCES) contó con la presencia y participación de varios dirigentes sindicales. Fue un acuerdo tomado entre los firmantes de la Paz en 1992.

Sin embargo, al reformarse el Código de Trabajo en 1994 se creó el Consejo Superior del Trabajo que desde la óptica gubernamental y del sector privado sustituía al Foro. Algunos autores se refieren a este hecho como una gran derrota sufrida y en cierto modo permitida por los trabajadores.

Los programas de ajuste estructural, (PAE) basados en la liberalización y flexibilización de los mercados habrían hecho fracasar el Foro, al animar la necesidad de reducir al mínimo la acción sindical y el mantenimiento de una actitud pasiva por parte del gobierno, cuya parcialidad a favor de los intereses empresariales se denuncia con frecuencia por las Organizaciones de Trabajadores.

En septiembre de 1992, los trabajadores propusieron la Agenda Laboral Prioritaria, con vistas a llevar a la mesa la discusión los problemas urgentes y coyunturales, lo cual debería producir un clima de estabilidad propicio para facilitar una negociación a largo plazo. La respuesta gubernamental y del sector privado fue proponer que de inmediato se considerara un anteproyecto del nuevo Código de Trabajo.

En el FOCES, los sindicatos sostuvieron, que antes se debían ratificar los Convenios de la OIT principalmente la libre sindicalización y la negociación colectiva y generarse un entorno de respeto a las libertades sindicales.

En ese contexto, se creó el Consejo Superior del Trabajo (CST), organismo consultivo, pero solamente de los problemas laborales y no de todos los aspectos socio-económicos. Sin embargo, hay falta de voluntad política de empleadores y gobierno para entrar a un proceso de concertación serio y transparente y la desorganización y falta de claridad del movimiento sindical.

Se reconoce que el FOCES tuvo una buena gestión en materia de agilizar la ratificación de un conjunto importante de Convenios de la OIT que hasta esas fechas no se habían ratificado. En efecto se ratificaron en 1995, 13 Convenios, cuando el FOCES ya había sido sustituido por el CST.

La experiencia de concertación

Varios factores, entre ellos, la falta de capaci-

dad para entender los nuevos escenarios y los cambios que se habían operado en los distintos actores, la tradicional desconfianza de los empleadores y sus representantes gubernamentales hacia la organización y participación de los trabajadores, habrían llevado al fracaso las iniciativas surgidas.

Experiencias concretas de concertación, ha sido, la que se produjo en 1990, cuando a pesar de las divergencias ideológicas, la dirigencia de la antigua UNOC, tomó la iniciativa de coordinar acciones con otras organizaciones de trabajadores, para constituir la Intergremial, (IG). Ésta, pronto se estableció como un foro amplio para el intercambio sobre varios temas de interés para los trabajadores, al punto que el FMLN, la habría consultado en la fase final del proceso de negociación de la paz. Problemas de operatividad y dirección incidieron para que la IG se inmovilizara hasta que se creó el Foro de Concertación Económica y Social.

Durante un año la Intergremial intentó que Gobierno y empleadores se reunieran a concertar, aunque no pudo evitar que las fuerzas sociales y políticas tradicionales lograran integrar al Foro a sus aliados en los sectores sindicales. La IG demostró posteriormente habilidad para concitar el interés de otros sectores hacia sus propuestas.

Perspectivas

FUSADES: 2002, informaba sobre problemas en la economía nacional, en parte como producto de los sucesos acaecidos el 11 de Septiembre en los Estados Unidos.

FUSADES reportó que la mayoría de los sectores productivos registran un menor crecimiento en este segundo cuarto del año, y muestran saldos negativos. Sin duda tales predicciones económicas afectan y de hecho ya están incidiendo en la fuerza laboral, sus organizaciones y en su capacidad para acercar a procesos de diálogo y concertación, a los otros actores del sistema de relaciones laborales.

Tener capacidad para entrar en procesos de diálogo social, no depende solamente del número de afiliados. Por ello, fueron relevantes las eficaces intervenciones de los proyectos de la OIT, facilitando a las organizaciones sindicales del país acceso a formación en métodos y técnicas de negociación y diálogo.

El problema de la representación sindical ante el Consejo Superior de Trabajo (al cual ya nos hemos referido) es una dificultad real para la organización de actividades tripartitas. En el 2005, hubo un diálogo permanente entre la OIT y el Ministerio de Trabajo de El Salvador, para tratar de superar la situación, y para organizar actividades tripartitas. Sin embargo, las organizaciones sindicales del CST se automarginaron de estos esfuerzos.

Modernización de la empresa y sindicalismo

En el 2002 la Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, celebró su tercera versión del Encuentro Nacional de la Empresa Privada, denominado ENADE III.

En la propuesta de política laboral, es relevante el señalamiento de los empresarios, relativo a: "...estimular los procesos de capacitación y actualización laboral y establecer relaciones obrero-patronales armoniosas, *en la búsqueda de un objetivo común*: el progreso sistemático de la empresa mediante el aumento de la productividad para mantenerse en el mercado y ganar nuevos espacios comerciales, con lo que se aseguran los empleos y se facilitan mejores niveles de calidad de vida como individuos, familias y país". (ENADE III-2002).

En el mismo documento, como objetivos centrales de la política antes esbozada, los empresarios organizados en ANEP se han planteado la modernización del mercado laboral

salvadoreño en consistencia con el mundo globalizado, disminuir las barreras de entrada particularmente para jóvenes, capacitar masivamente a la fuerza laboral del país con nuevas destrezas.

En su parte medular, las propuestas que se hacen al país, son:

- Fortalecer financiera y funcionalmente al CST, para crear las condiciones que conduzcan al diálogo social permanente (Convenio 144 de la OIT); y respetar su institucionalidad para la participación de los diferentes sectores en las instancias tripartitas, sean nacionales e internacionales.
- Identificar los requerimientos de capacitación por medio de un Observatorio del Mercado Laboral. Promover la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional.
- Someter los anteproyectos de Ley de Aprendizaje y Ley de Reactivación del Empleo a conocimiento del CST. Crear un centro de recreación para empleados del sector privado, operado por la empresa privada.
- Mantener informado al CST sobre los avances del TLC entre EEUU y Centroamérica. Más apoyo institucional para el Consejo Nacional del Salario Mínimo, y Reformar la Ley de Ahorro para Pensiones..." (ENADE III-2002).

Visión negativa y tradicional de los empresarios

La cercanía de grupos empresariales y el Gobierno, es una realidad ampliamente reconocida. Por esta circunstancia, tiene interés acercarse a la visión que tienen algunos funcionarios de gobierno y de los empresarios.

- El titular de la cartera de Economía en junio de 2002, al referirse a las condiciones ventajosas que el país ofrece a la inversión extranjera, mencionaba como una ventaja comparativa "la baja tasa de sindicalización que existe en el país".
- Un vocero empresarial reconoce que los principales impactos de la globalización en el mercado laboral aún son imperceptibles en los países en desarrollo, aunque se derivan beneficios para estos países, por ejemplo con la maquila que significa el traslado de inversiones intensivas en trabajo a zonas donde los salarios son más bajos. Esto podría cambiar, sin embargo, si se estanca la productividad del trabajo.
- Entre las conclusiones más importantes, plantea que el desarrollo del país estará ligado al mantenimiento de un clima estable en materia laboral, sustentado en un equilibrio dinámico en las relaciones obrero patronales. La competitividad del país, no debe lograrse a costa de salarios bajos, pero estos no deberían elevarse más allá de la productividad marginal del trabajo.
- De acuerdo con lo anterior, los empresarios deberían mantener una actitud consecuente con la realidad económica y social del país, y "del lado laboral significaría entender que los sindicatos deben abandonar su lucha reivindicativa a ultranza, que tanto daño ha causado a los mismos trabajadores, cuando las empresas son forzadas al paro y eventualmente al despido". (Vidal.2001).

En El Salvador, de unas 500,000 unidades empresariales sólo pueden distinguirse unas doscientas cuyo tamaño y mercado les permite entrar a relativos procesos de modernización.

Tienen el apoyo del Estado, para mantener una serie de condiciones y privilegios que les permite competir.

- Los procesos locales de modernización son limitados, particularmente en lo que se refiere al cambio de mentalidad del empresa-

rio, sobre el papel de los trabajadores en las empresas y en el desarrollo nacional.

- Hay avances parciales en materia de esfuerzos gubernamentales para calificar y capacitar a la mano de obra, pero esto no es indicativo de una modificación sustantiva con respecto al costo del trabajo.
- No se espera que en el último quinquenio (2002-2007), se produzca una concepción diferente y moderna de las relaciones laborales, que apoyen las demandas sindicales por mejorar las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, y mucho menos se ha planteado el tema de los salarios participativos.
- Lo que si existe es una clara política empresarial por reducir trabajadores, bajar salarios, desestimular la formación de sindicatos, replantear, como ya se hizo en años anteriores el tema del solidarismo.
- Para los empresarios, la "modernización" se asimila a la "flexibilización" (ENADE III-2002).

Las respuestas sindicales

La posición casi unánime de los trabajadores es que la modernización, para los empresarios significa solamente despedir trabajadores y reducir las prestaciones a quienes conserven el empleo.

La opinión generalizada de la mayoría de dirigentes sindicales es que la mayor parte del sector privado tiene una concepción y comportamiento mercantilista y que continúan siendo explotadores. Hay pocos ganadores y muchos perdedores.

Situación internacional: posición de las organizaciones sindicales

Buena parte de las organizaciones laborales salvadoreñas, por medio de Centrales y Confederaciones, tienen afiliación a organismos regionales y mundiales que las incluyen.

Ocurre también que sindicatos fuertes, algunos de ellos de entidades autónomas del gobierno, mantienen relaciones directas con instancias laborales internacionales, sin el concurso o intermediación de Confederaciones o Centrales.

En la mayoría de casos las organizaciones salvadoreñas tienen poca presencia en la región o en el ámbito mundial. Sólo algunos dirigentes de Centrales y Confederaciones tienen actividad frecuente en el exterior, como producto de esa relación habría de analizarse en qué medida esa actividad tiene efectos positivos internos para los trabajadores salvadoreños. Algunos temas o materias se discuten en el ámbito local, a partir de haberse iniciado su consideración en foros internacionales de trabajadores.

En general parece, además, que las dirigencias de las organizaciones latinoamericanas y mundiales, se han conformado mediante un especial proceso histórico que concede más presencia a organizaciones sindicales de países más grandes y con mucha y más rica experiencia en el mundo internacional.

Solo hay iniciativas preliminares para la conformación de instancias subregionales con participación nacional, que podrían actuar para enfrentar la mundialización de los mercados y en el país, congregar demandas ante sus efectos, fenómeno que es visto como una "desgracia" por buena parte de los trabajadores organizados y que acarrea muchas desventajas al país, dadas sus condiciones actuales.

Programa de acción

Las estructuras sindicales deben superar la resistencia al cambio organizativo y a la construcción de un nuevo movimiento que ya se ha denominado "sindicalismo sociopolítico", cuyas principales tareas han sido descritas,

como: extender la sindicalización, garantizar la sindicalización en el sector público, conformar sindicatos nacionales por rama de actividad económica, ampliar el radio de la contratación colectiva y profundizar sus contenidos, al tiempo que se tenga en cuenta la necesidad de contribuir desde su visión a la democratización de la economía, la sociedad y la política, para que sus derechos sean reconocidos, institucionalizados y respetados.

En vista de que para avanzar, deben realizarse algunas acciones para refundar el movimiento de los trabajadores en el país, se proponen aquellas de mayor urgencia.

Cooperación de la OIT

Los aspectos ya destacados en el caso de Costa Rica, que también se aplican al sindicalismo Salvadoreño.

En el 2005, se continuó con la ejecución de un amplio programa de fortalecimiento de las organizaciones sindicales que pertenecen a la Comisión Intersindical.

En materia de relaciones laborales y globalización la cooperación de OIT les ha facilitado a los sindicatos elementos de contextualización en los procesos de globalización y de integración económica; han conocido los pasos que en el orden social y laboral están teniendo dichos procesos; los sindicatos han diseñado estrategias de acción concordantes con el nuevo escenario internacional y han delineado la acción educativa, organizativa y de participación social de los sindicatos.

Más recientemente se realizó un proceso de información y consulta con las organizaciones sindicales, de empleadores y gobiernos, que culminó con la realización de un Foro Tripartito sobre Empleo y Trabajo Decente para el Istmo Centroamericano y República Dominicana. El Foro tuvo como fin contribuir a posicionar el objetivo de generación de empleos de calidad en el centro de la política económica, bajo un enfoque integrado de políticas macro, micro, meso económicas, sociales y laborales.

Asimismo, los interlocutores sociales reiteraron las prioridades para la asistencia técnica de OIT a los países del área, con miras a la adopción de programas nacionales de trabajo decente.

En el caso de las organizaciones sindicales se organizaron reuniones de consultas con la Comisión Intersindical. A fines mayo de 2005 se organizó una reunión subregional sindical para consolidar consensos subregionales está llevando a cabo un proceso de consulta para adoptar un programa nacional de trabajo decente.

8. Síntesis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y desafíos de las organizaciones sindicales

Fortalezas

Entre las fortalezas del sindicalismo en El Salvador, destaca:

- La importancia de los sindicatos entre los obreros de la construcción, y en la industria.
- La habilidad demostrada por los sindicatos de la industria de la construcción para la negociación de los contratos colectivos de trabajo, obteniendo mejores salarios y otras condiciones laborales que otros grupos de trabajadores.
- La larga tradición de organización que se inició con la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador, creada el 21 de septiembre de 1924, así como la formación de la Unión Obrera Salvadoreña, en 1924, que marcan la descomposición del artesanado y el surgimiento del movimiento obrero como una clase con una situación e intereses comunes.
- La capacidad, en la primera fase de crecimiento del movimiento sindical, de expandir el movimiento, más allá de los trabajadores agrarios y sectores campesinos, que eran los grupos más numerosos de trabajadores en vista del carácter agrario de la economía nacional.
- Sus políticas de alianza con otros sectores sociales , en el seno del Bloque Popular Revolucionario (1975); el Frente de Ación Popoular Unificada, formado por la alianza de las capas medias y sectores obreros; la “lucha por el centro” descrita como la necesidad de pactar alianzas con los sectores o fuerzas auxiliares.
- La capacidad estratégica, demostrada por el mundo laboral, en épocas de crisis, cuando sus demandas perdían significación, de unirse a la lucha general del país.
- La capacidad de lucha por los intereses más auténticos de la nación y de su necesaria transformación para dar paso a formas más democráticas de gobierno.
- La publicación de las demandas de las organizaciones sindicales, para sensibilizar a las autoridades, a los empresarios y a la opinión pública.
- La iniciativa de concertación laboral, concretada en la Comisión Intersindical, que ha creado espacios más propicios para el desarrollo de propuestas por parte de los trabajadores.
- Las experiencias concretas de concertación, tales como las que se produjeron en 1990, coordinándose para ello diversas organizaciones, a pesar de las divergencias ideológicas.

Amenazas

Entre las principales amenazas reseñadas, se distinguen:

- La larga tradición de gobiernos dictatoriales e incluso de guerra con países vecinos y la escasa tradición democrática.
- La política de algunos Gobiernos de luchar por controlar las organizaciones sindicales y la existencia de tendencias reformistas, presentes en el sindicalismo, afectas al gobierno, que los ha inclinado al acatamiento poco crítico de disposiciones estatales.
- La polarización de la sociedad entre posciciones de izquierda y de derecha.
- Los efectos sufridos por las crisis económicas de los ’80 y ’90, y los consiguientes procesos de ajuste y de redefinición de su economía.
- El cierre de los espacios para concertar y dialogar que ha incidido en debilitar el Diálogo Social.
- La injerencia de organizaciones externas y la fuerte presencia de ellas en el país (AFL-CIO y el IADSL), cuyos recursos determinaran para muchos sectores, estrategias, posiciones y acciones sindicales.
- Las políticas públicas neoliberales, que afectan a los trabajadores, a sectores sociales de menores recursos y a grupos vulnerables.
- Los problemas en la economía nacional, el estancamiento, la falta de crecimiento económico y equidad.
- El bajo desempeño de la mayoría de los sectores productivos, escasa productividad y competitividad y los negativos efectos que puede tener en la fuerza laboral, sus organizaciones y en su capacidad para acercar a los procesos de diálogo y concertación, a los otros actores del sistema de relaciones laborales.
- La negativa visión de algunos grupos empresariales y funcionarios del Gobierno sobre los trabajadores y sus organizaciones.
- La baja proporción de empresas que entran en los procesos de modernización.
- Los limitados procesos locales de modernización, particularmente en lo que se refiere al cambio de mentalidad del empresario, sobre el papel de los sindicatos en las empresas y en el desarrollo nacional.
- Avances solo parciales en materia de esfuerzos gubernamentales para calificar y recapacitar a la mano de obra.

Debilidades

- Pese a los avances logrados, la afiliación sindical en el país, es muy baja en comparación con otros países.
- Carencia de democracia interna, si bien ha sido una permanente aspiración para los trabajadores organizados, no se ha hecho realidad ni se ha puesto en práctica.
- El "sindicalismo de estado" o corporativo, que aún subsiste y que ha sido la base sindical de los regímenes autoritarios y no democráticos que han gobernado al país, durante la mayor parte del siglo anterior ha contribuido al mantenimiento del sistema, sirviendo de base social de apoyo al régimen actual.
- Los modelos de acción sindical, hayan surgido de instancias externas a los trabajadores sin haber tenido durante bastante tiempo la capacidad de definir sus propias formas de acción.
- Las innumerables separaciones y fragmentaciones de las organizaciones sindicales algunas veces debido a que la unidad propuesta, no respeta la diversidad. O bien, por los intentos para protagonizar y hegemonizar procesos y organizaciones.
- Al término del conflicto armado, y después de la firma del Acuerdo de Paz, las organizaciones sindicales se encontraron diezmadas en todo sentido por el largo enfrentamiento, sin proyecto propio y encarando nuevas realidades que recién se podían notar en el país.
- Falta de incidencia pública de las demandas y denuncias sindicales, y sobre todo el desinterés del gobierno y empleadores por atender las demandas que proceden del sector laboral.
- Limitada capacidad propositiva de las organizaciones sindicales del país.
- Falta de participación en organismos públicos tripartitos de la mayoría de las centrales y confederaciones.
- Falta de participación de las organizaciones sindicales en el Foro de Concertación Económico Social (FOCES), y luego en el Consejo Superior del Trabajo (CST), lo que debilitó su acción en muchos planos de las relaciones laborales, la participación y el diálogo social.
- Falta de capacidad para entender los nuevos escenarios y los cambios.
- La tradicional desconfianza de los empleadores y los representantes gubernamentales hacia la organización y participación de los trabajadores.
- En la mayoría de casos las organizaciones salvadoreñas tienen poca presencia en la región o en el ámbito mundial. Sólo algunos dirigentes de Centrales y Confederaciones tienen actividad frecuente en el exterior.

Oportunidades

- El hecho de que tras la guerra, muchas organizaciones sindicales, hayan preferido mantener distancia del quehacer político, declarándose independientes.
- La clara conciencia de los trabajadores que ven en los instrumentos de integración comercial, una posibilidad de crecimiento toda vez que su negociación se haga con participación de los trabajadores y de la sociedad civil.
- La cooperación técnica de la OIT, facilitando acceso a formación en métodos y técnicas de negociación y diálogo a las organizaciones sindicales del país.
- La propuesta de política laboral, de la Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, en su Encuentro Nacional de la Empresa Privada, denominado ENADE III-2002, relativa a "… estimular los procesos de capacitación y actualización laboral y establecer relaciones obrero-patronales armoniosas, en la búsqueda de objetivos comunes..."
- El planteamiento de dicho ENADE, respecto a la necesidad de modernización del mercado laboral salvadoreño en consistencia con el mundo globalizado, de disminuir las barreras de entrada particularmente para jóvenes, y capacitar masivamente a la fuerza laboral del país con nuevas destrezas.
- El hecho que buena parte de las organizaciones sindicales salvadoreñas, por medio de Centrales y Confederaciones, tienen afiliación confederaciones sindicales internacionales.

Desafíos

- Lograr una mejor participación en el Consejo Superior del Trabajo, disponiendo de una estrategia global de participación, aprovechando sus proyecciones.
- Mejorar la representatividad, así como su capacidad de favorecer a los auténticos intereses y demandas de los trabajadores.
- Trabajar para lograr que las Federaciones que aún no se han confederado puedan hacerlo.
- Lograr que en las negociaciones de los instrumentos de integración comercial, los trabajadores tengan la debida participación.
- Lograr el acercamiento y la colaboración con profesionales y técnicos para elevar la capacidad propositiva de las organizaciones laborales.
- Las estructuras sindicales deben superar la resistencia al cambio organizativo y a la construcción de un nuevo movimiento que ya se ha denominado "sindicalismo sociopolítico", que incluya extender la sindicalización, garantizar la sindicalización en el sector público, conformar sindicatos nacionales por rama de actividad económica, ampliar el radio de la contratación colectiva y profundizar sus contenidos.
- Las organizaciones sindicales deben tener en cuenta la necesidad de contribuir desde su visión a la democratización de la economía, la sociedad y la política, para que sus derechos sean reconocidos, institucionalizados y respetados.
- La necesidad de realizar algunas acciones para refundar el movimiento de los trabajadores y trabajadoras en el país.

8. Conclusiones

Si bien el sindicalismo se gestó a partir del artesanado, y a pesar de lo numerosos que son los Trabajadores, no se ha podido lograr todavía el otorgamiento de permiso y legalidad de sindicatos de ese tipo artesanal.

La contribución del movimiento sindical salvadoreño a las transformaciones del país ha sido importante y considerable. En momentos históricos particulares las demandas propiamente laborales han pasado a segundo plano, haciéndose relevantes las acciones dirigidas a cambios más profundos en la economía y la sociedad.

Los sectores económicos en que más se han insertado las organizaciones sindicales, han sido la construcción, la industria manufacturera y los servicios.

El movimiento sindical salvadoreño ha sufrido graves crisis, algunas en que prácticamente habría desaparecido. La combinación del deterioro de la economía internacional y de factores internos a nivel político e institucional, habían generado esas crisis.

Los trabajadores salvadoreños han realizado esfuerzos para la democratización de sus organizaciones, particularmente aquellos que han asumido exigencias para transformar la sociedad. Esto no siempre ha sido posible por la persistencia de estilos de dirección, poco abiertos y autoritarios.

Los modelos de acción sindical que han coexistido en el país, han tenido variaciones y cambios dependiendo de las circunstancias. Se trata de un rango con dos polos, admitiendo variaciones intermedias. Estos polos han sido el sindicalismo corporativo que ha sido promovido por y para el Estado, y el modelo "popular", "de oposición" que en determinadas coyunturas ha mostrado intentos de negociación y concertación.

A mediados de los noventa, las organizaciones sindicales salvadoreñas, se encuentran debilitadas, dispersas, sin proyecto, con dificultades para articular posiciones y demandas. Una fuerte tendencia hacia "independizarse", tanto de Federaciones como de Confederaciones y también de la afiliación con Partidos Políticos, marca ese período.

Durante la guerra disminuyeron sensiblemente los movimientos huelguísticos y conflictos colectivos de trabajo. Se experimentó un leve crecimiento de estas acciones sindicales en el período posterior a la confrontación armada.

La legislación laboral del país, estuvo dispersa y con contradicciones, hasta que en 1963, se aprobó el Código de Trabajo, que ya ha sido reformado en dos ocasiones. Producto del esfuerzo de los trabajadores y en presencia de coyunturas relativamente favorables, el Estado ha debido aprobar varios artículos de la legislación laboral. La Legislación Salvadoreña sobre asuntos laborales, no difiere de las de otros países. Se observa que la legislación además de incompleta, dificulta el ejercicio de los derechos mundialmente reconocidos.

La capacidad movilizadora de las Confederaciones y Centrales es muy limitada, aunque la unidad con el movimiento social, ha estado presente.

Con excepción de las organizaciones sindicales que reciben subsidios de instancias de poder, para funcionar y mantenerse, la situación general es de precariedad y carencia de recursos financieros. Fuentes externas y cuotas sindicales son el origen principal de los recursos a disposición de la mayoría de organizaciones

sindicales. Pocas Confederaciones y Centrales han podido articular proyectos mediante los que reciben recursos para ejecutar acciones concretas y en sus estructuras no se han definido instancias o unidades organizacionales para la formulación de proyectos.

Una fuerte limitante en las organizaciones sindicales surgen por los estilos de dirección y liderazgo, que en ocasiones no se han adaptado a las nuevas circunstancias.

La formación sindical es muy poca y sobre temas limitados. Algunos esfuerzos con impulsos desde el exterior, no se compaginan con las necesidades reales, sentidas y actuales de los trabajadores.

La férrea estructura de dominación unida a debilidades internas, ha hecho que en un largo trecho de la historia sindical del país, se reiteren las mismas demandas y reivindicaciones, la mayoría aún no cumplidas.

La capacidad propositiva y de concertación de las organizaciones sindicales, necesita mayores esfuerzos y desarrollos. Aún no se supera la etapa de la protesta, para avanzar hacia la propuesta.

Las experiencias de concertación además de ser muy pocas, no han producido los aprendizajes necesarias para su mejor aprovechamiento.

Si bien circulan en el país, tesis y tendencias de modernización empresarial, lo que no ha cambiado es la percepción del gobierno y empleadores acerca del papel de las organizaciones sindicales en el desarrollo de la empresa y el país. Por eso, prevalecen acciones restrictivas del ejercicio de libertades y derechos sindicales. Buena parte de dirigentes laborales opina que no hay un proceso de modernización de la empresa y que ésta aún se encuentra en una etapa mercantilista.

Sobre la situación internacional, las organizaciones sindicales, tienen percepciones y aproximaciones que necesitan profundizarse para ser útiles. Aún no se articulan esfuerzos a nivel nacional o en la subregión para oponerse efectivamente a las principales acciones que impone la mundialización de la economía.

El movimiento sindical en HONDURAS

Contenido

I. Aspectos historicos y estructurales

1. Génesis del sindicalismo
2. Desarrollo económico y político
3. Desarrollo del movimiento sindical

II. El nuevo escenario democrático

1. Desarrollo político
2. Desarrollo del movimiento obrero
3. Modelos de acción sindical

III. Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales

IV. Desarrollo institucional de las organizaciones sindicales

V. Modelos de accion sindical

VI. Capacidad de propuesta

VII. Capacidad de concertacion

VIII. Modernizacion de la empresa y sindicalismo

IX. Tendencias y posiciones de las organizaciones sindicales

X. Participacion de la mujer en el movimiento sindical

XI. Cooperación de la OIT

XII. Síntesis de las fortalezas, debilidades, amenazas, oportunidades y estrategias diseñadas

XIII. Conclusiones

La sociedad hondureña tiene una rica tradición en materia de organización social, siendo la organización sindical la que, a pesar de su antigüedad y de los momentos adversos por los que ha pasado, ha sobrevivido hasta llegar a los tiempos actuales, con signos de debilidad pero también con claras evidencias de ser inclaudicable.

I. Aspectos históricos y estructurales

1. Génesis del sindicalismo

Presentaremos una muy breve síntesis, los hitos más relevantes del desarrollo histórico del Movimiento Sindical Hondureño.

El movimiento obrero hondureño comenzó a gestarse en el seno de las economías de enclave bananero y minero, como organizaciones de carácter mutualistas. A finales de la segunda década del siglo XX existían ya nueve sociedades mutualistas en el país, las que agrupaban artesanos de diversas áreas como: tipógrafos, barberos, sastres, chóferes, mineros, zapateros, albañiles, trabajadores del tabaco, ferrocarrileros y muelleros, además de uniones campesinas y la sociedad cultural femenina.

Esta cultura de la organización se fue desarrollando hasta llegar a legalizarse después de la huelga de trabajadores bananeros en 1954, que sentó las bases para el instrumento legal que posteriormente dio lugar a la emisión del Código de Trabajo que contempla el derecho a la libre sindicalización.

2. Desarrollo económico y político

Honduras, a diferencia de los restantes países del área, no tuvo una definida relación con el mercado mundial. Los grupos dominantes se concentran en pequeños núcleos regionales dispersos en distintos puntos geográficos, aislados entre sí, sin espíritu de cuerpo, no existiendo en estas primeras etapas un producto de exportación clave que sirviera para dar unidad a los grupos productores, como fue el café en el resto de la región.

En este marco, para desarrollar en gran escala la explotación minera, se constituye en Nueva York, el 2 de diciembre de 1879, la compañía estadounidense New York and Honduras Rosario Mining Company. Favorecida por las concesiones otorgadas, esta compañía será el eje central de la débil economía de exportación que recién comienza a estructurarse, dando origen al funcionamiento del primer enclave en la vida económica y social de Honduras.

La llegada de las compañías bananeras, producida en el marco del auge del capital monopolista y del gran desarrollo de tales empresas en los Estados Unidos, marca el inicio de la desnacionalización del cultivo bananero y el paso de éste a los inversionistas estadounidenses.

En su seno se desarrollará el sector más importante de la clase obrera hondureña, representado en el proletariado agrícola de las plantaciones. Desempeñarán un importante rol histórico en el movimiento obrero del país.

En el año de la crisis económica de los ’30, que afectó toda la región, Honduras se convertía en el principal productor de bananas en el mundo, alcanzando en el año 1930 el 87.8% del total de las exportaciones del país.

En 1929 la United Fruit Company, debió reducir sus inversiones, incidiendo en el desempleo masivo. Por otra parte, la minería y la agricultura, especialmente en el enclave bananero, absorbían el principal volumen de las inversiones bananeras. En 1934, en un total de 37 millones de dólares invertidos en Honduras, el 84.8% correspondía a la industria agroextractiva y estaba distribuido en tres compañías estadounidenses: la United Fruit Company, la Sandard Fruit Company y la Rosario Mining Company.

La industria manufacturera apenas recibía el 4.6% de la inversión extranjera y era destinada principalmente a las pequeñas industrias subsidiarias en el enclave para abastecer el mercado de sus miles de trabajadores.

Los contextos políticos tuvieron efectos particularmente negativos en el desarrollo del movimiento sindical, en la medida en que no aportaron al desarrollo de la convivencia democrática, agravándose las divisiones y luchas de intereses entre las fracciones dominantes. Ello contribuyó a numerosas intervenciones militares, con sus expresiones de dictaduras, represión, incluso guerras.

Sin embargo, también se registraron avances importantes, bajo algunas administraciones, que favorecieron el desarrollo de la democracia y del sindicalismo, mejorando la inserción del país en el contexto internacional.

Así, en marzo de 1949, Honduras aprobó la Carta Interamericana de Garantías Sociales, redactada el año anterior en la Novena Conferencia Internacional de Cancilleres Americanos de Bogotá. Ese día el gobierno ratificó las normas Sociales del capítulo VII de la Carta de la OEA.

En el gobierno de Villeda Morales (1957-1963), se empieza a crear un clima apropiado para el desarrollo del movimiento sindical. Cabe destacar que bajo su gobierno, en mayo de 1959, mediante decreto Nº189 del Congreso Nacional, se emitió el Código del Trabajo.

Pero luego, los Gobiernos Militares ven en el sindicalismo un enemigo poderoso y se dedican a controlarlo a través de múltiples acciones represivas que son la moda del momento.

Entre las principales amenazas de esta etapa, podemos mencionar:

- Algunos sindicatos emblemáticos fueron vinculados con el comunismo, siendo objeto de acciones represivas.
- Permanente oposición de la empresa privada contra la organización sindical.
- El hecho de que el sindicalismo del país nace seriamente dividido.
- Siendo muchas veces objeto cooptados por el Gobierno, (convocándolos a negociar por separado, lo que generó pugnas e incompatibilidades entre estas organizaciones).

Los militares, han intervenido en numerosas oportunidades en el país, interrumpiendo el desarrollo del sistema democrático, con negativos efectos de represión al sindicalismo, confinamientos, encarcelamientos, ejecuciones, etc.

Entre estas diversas intervenciones, se destaca:

Desde el golpe de Estado que derrocó a Lozano Díaz, en octubre de 1956 hasta 1981, hubo una presencia continua de las Fuerzas Armadas en el escenario político.

- La reacción consevadora del gobierno de López Arellano (1963-1969).
- Golpe militar contra Ramón Ernesto Cruz (1969-1972), en diciembre de ese último año.
- Militarismo pseudo reformista, dirigido por López Arellano (1972-1975), con la militarización del Estado.

3. Desarrollo del movimiento sindical

Inserción en la estructura productiva

El movimiento sindical hondureño ha jugado un papel preponderante en la historia de Honduras, a tal grado que ha formado parte de los acontecimientos más importantes del país, iniciando su participación legal a partir de 1954.

Gracias a la huelga bananera los trabajadores lograron obtener su reconocimiento legal pasando a ser actores determinantes en el acontecer nacional.

Según los registros de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, desde el año 1955 hasta 2003 se han inscrito legalmente un total de 446 sindicatos.

Las organizaciones sindicales se han insertado de manera significativa en el Sector Industrial, logrando alcanzar un 41.9% de las organizaciones inscritas. Un fenómeno relativamente reciente en el ámbito sindical, es la constitución de la organización de sindicatos en la industria de la maquila, que representan un 25% del sector industrial y un 10.3% del total de sindicatos inscritos (cifras al 2003).

En segundo lugar aparecen los sindicatos gremiales (17.2%) y los del sector público (17.3%) del total de sindicatos inscritos. Como se demostrará más adelante, los gremiales proliferaron en los primeros años del auge del sindicalismo, pero poco a poco fueron cayendo en la inactividad debido a lo disperso de los centros de trabajo de sus integrantes y a los bajos niveles organizativos alcanzados.

Los sindicatos organizados en el sector público incluyen entre otros los sectores Salud, Educación y Servicios Públicos. Se ha desagregado dentro de éstos los sindicatos de las Municipalidades por la cantidad que representan, ya que alcanzaron un 4.5% del total de sindicatos y un 35% del sector público.

Otro sector importante en el desenvolvimiento económico del país, lo constituyen los servicios con un 8.5% del total de organizaciones sindicales fundadas, aglutinando a los trabajadores del Transporte, Servicio Doméstico, Diversión, Servicios Bancarios y Financieros, Hoteles y otros.

Siguiendo el orden de contribución a la base sindical encontramos el Sector Comercio, compuesto por las empresas legalmente constituidas de acuerdo con las leyes del país. Se agrega a este grupo los sindicatos del Sector Informal, los que han alcanzando un 3.8% del total y 47% del Sector Comercio.

Por último aparece el Sector Agrícola con un 6.7% del total de sindicatos inscritos.

Tendencias predominantes y características generales

El movimiento sindical ha tenido un **retroceso significativo a partir de la década de** los noventa, manifestado a través de:

- Una disminución del número de sindicatos y de trabajadores sindicalizados;
- Una baja de convenios colectivos firmados y de trabajadores cubiertos;
- Un empobrecimiento del contenido de sus discursos y una pérdida de fuerza de la negociación frente a la empresa.

Nuevos actores amagan la representatividad sindical

Nuevos actores como el solidarismo, las Organizaciones Privadas de Desarrollo y otro tipo de organizaciones de la Sociedad Civil, han venido a llenar los espacios en lo referente a cubrir algunas aspiraciones de los trabajadores, restándole beligerancia y presencia al movimiento sindical.

Las federaciones y confederaciones desde sus mismos inicios han venido abriendo las puertas para la afiliación a organizaciones de trabajadores no dependientes, asalariados, del sector informal, o vinculados a actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, lo mismo que a otro tipo de organizaciones como las asociaciones comunales, asociaciones vecinales, de campesinos y las cooperativas.

La base social principal, o incluso única, de varias organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, está conformada por los sectores mencionados. Es evidente que tales centrales van perdiendo de hecho su condición de organizaciones sindicales y muchas veces se asumen de modo explícito como frente de organizaciones sociales o populares.

Su actuación se sale de los límites de las relaciones laborales propiamente dichas, abarcando distintos tipos de demandas sociales y acciones colectivas, más relacionadas con las políticas públicas y la gestión de las autoridades locales y sectoriales.

Ello no obstante, hay que considerar que el movimiento sindical ha sido tradicionalmente combatido, tanto desde la esfera pública como privada.

En el pasado, usando una represión abierta y directa y, en los últimos años la represión ha sido de forma más hábil y disimulada, mediante el fomento de otro tipo de organizaciones que han venido a restarle espacio en su accionar en lo referente a la organización de las masas de trabajadores.

Etapa de surgimiento, (Bajo el "Desarrollo Hacia Adentro")

Primeras huelgas

A partir de 1916 se originan diferentes movimientos huelguísticos siempre en torno a la demanda de incremento salarial y mejores condiciones de trabajo.

La primera huelga fue en julio de 1916, en la empresa Cuyamel Furit Co, la competidora más importante de la United Fruit Co, con 600 involucrados, contra su política salarial. La empresa acude a los militares y se apresan 400 trabajadores llevados a las prisiones del Castillo de Omoa, célebre fortificación militar de los españoles.

Ejercicio represivo

En septiembre de 1929 se desarrolló un movimiento huelguístico. En junio de 1930 apareció un panfleto llamando a una paralización general contra las compañías bananeras y los gobiernos tradicionales, lo que se puso en duda, y se vio como una argucia para justificar la represión.

En efecto, la represión fue contra la Federación Sindical de Honduras (FSH), con encarcelamientos y deportaciones, y contra el Partido Comunista (PC). La represión buscó formas legales y se reglamentó la prohibición de celebraciones del 1º de mayo que tengan por objetivo "soliviantar los ánimos". El movimiento sindical no se dejó intimidar.

Numerosas huelgas marcan esta etapa, entre ellas, la huelga de 1930 se hizo en las plantaciones de la Standard Fruit Company; la del 3 de enero de 1932, tuvo lugar otra huelga contra la reducción de salarios, de días y semanas despertando gran solidaridad, comenzando en las instalaciones de la Tela Railroad Company, una de las dos subsidiarias de la United Fruit en Honduras.

Un informe del IV Congreso de la FSH, con 29 delegados, 10 de los cuales eran de la zona bananera, en representación de 4.200 trabajadores y 600 finqueros, reportan progresos en la lucha y la organización, dando ejemplos de la huelga de 1930. Dicho congreso fue el último, pues la etapa represiva que alcanzó mayores ni-

veles a partir de 1931 puso fin a las actividades sindicales. En 1932 fue candidato Manuel Cáliz Herrera, el que sería dictador por 14 años.

Con la huelga de 1932 se cierra ese período intenso de la actividad sindical y organizativa del movimiento obrero.

Ese año de 1932 se producen diversos hechos históricos, en diversos países de la región, que marcan la tónica de esa época de crisis económica y cambios políticos. Entre ellos:

- La fallida insurrección campesina en El Salvador.
- La gran huelga obrera de 1934 en Costa Rica.
- El movimiento ese mismo año de los trabajadores urbanos y rurales en Guatemala.
- El fin de la guerra sandinista en Nicaragua.
- Y la implantación de dictaduras militares en la mayoría de los países Centroamericanos, incluida la tiranía caiísta en Honduras.

La represión de los gobiernos en Centroamérica, especialmente en Salvador conduce a ese gobierno en 1935, a proponer a los demás gobiernos del istmo, por medio de su ministro de relaciones exteriores Miguel Angel Araujo, la firma de un pacto anticomunista. El gobierno de Honduras contesto afirmativamente.

Bajo el gobierno de Gálvez (1949-1954) las organizaciones sindicales volvieron a cobrar vida.

Surgió un Comité Pro Mejoras Sociales que agrupaba a los trabajadores de las Empresas Fosforeras, Artes Gráficas y a los Obreros de la Construcción y Mecánicos, agrupados en la Sociedad Fuerza y Cultura.

Existían además el Sindicato de los Carpinteros, el de los Zapateros y la Sociedad de Carniceros.

Bajo el nombre de Asociación Femenina funcionaba el Sindicato de las Camiseras, trabajadoras de las nuevas empresas textiles surgidas en el país.

Todas estas organizaciones quedaron agrupadas bajo el Comité Coordinador Obrero (CCO), fundación que unificó la actividad sindical en al zona central del país. A partir de 1950 el CCO fundó varias periódicos que contribuyeron a la organización y desarrollo del movimiento laboral en Honduras *(Voz Obrera, y Vanguardia Revolucionaria).*

En la década de los‘50.

A principios de la década de los cincuentas, los trabajadores se habían organizado surgiendo un buen número de pequeños sindicatos, pero como no existían leyes laborales y ningún tipo de disposición estatal que regulara su funcionamiento, los mismos no eran reconocidos por el Estado ni por la empresa privada.

Es solamente en el año de 1954 que el movimiento sindical hondureño surge a la legalidad con la huelga de los trabajadores de la Tela Railroad Company, subsidiaria de la United Fruti Company.

En el mes de febrero de 1955 mediante Decreto-Ley No. 50 se emitió la Carta Constitutiva de las Garantías Sociales, la que contiene una serie de enunciados que servirán de base para la promulgación de leyes como la de las Organizaciones Sindicales, Contratación Colectiva, del Trabajo Ferrocarrilero, del Seguro Social y del mismo Código de Trabajo que entra en vigencia en el año de 1959.

Ese mismo año de 1955, el Gobierno del país solicitó su reingreso a la OIT, de la cual se había retirado en 1938 y a la que había venido perteneciendo desde 1919.

Los más importantes sindicatos del país fueron los Bananeros, los sindicatos de Trabajadores de la Tela Railroad Company (SITRATERCO) y Sindicato de Trabajadores

de la Standard Fuit Co. (SITRASFRUCO), que agrupaban al núcleo más numeroso de trabajadores.

Como quedó señalado, es al interior de las Compañías Bananeras donde surgen los sindicatos más importantes del país, y además de los dos mencionados anteriormente operaron durante algunos años otros tres sindicatos más pequeños, los que desaparecieron después del golpe Militar de 1963.

Surgimiento de las federaciones

Durante el Gobierno de Villeda Morales (1957-1963) el movimiento sindical experimentó un gran desarrollo, motivado además por el crecimiento del sector manufacturero y el proceso de diversificación de la estructura económica del país.

Entre 1955 y 1960 fueron inscritos legalmente 77 sindicatos en todo el país, de éstos, 32 pertenecían a la Industria Manufacturera y 8 al Sector Agricultura, estando comprendidos en estos últimos los del Sector Bananero.

Y es así como se emprende una nueva etapa en la historia del movimiento sindical hondureño, ya que con fecha 17 de febrero de 1957 se suscribe la Declaración de Tela, la que fue firmada por los representantes de cinco sindicatos: SITRAFRUSCO, SITRATERCO, Sindicato de Portuarios de la Tela Railroad Co., Sindicato de la Fábrica de Manteca y Jabón Atlántida y Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Nacional de Suelas y Zapatos “NACO”.

Los que plantean organizar la Federación Regional de Trabajadores Norteños, tendiente a consolidar las organizaciones laborales libres y democráticas.

Pero el 3 de octubre de 1963 nuevamente los militares dan golpe de Estado, inaugurando una nueva etapa de autoritarismo dictatorial en la historia de Honduras.

Etapa de desarrollo

Un nuevo movimiento de modernización estatal y de la economía durante la década del 60 e inicios de la década del 70, crea las condiciones para potenciar el desarrollo de poderosos sindicatos en el sector estatal como:

- El Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario (SITRAINA),
- El Sindicato de Trabajadores de las Empresa Nacional de Energía Eléctrica (STENEE),
- El Sindicato de HONDUTEL (SITRATEL),
- El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (SITRAUNAH),
- El Sindicato de Trabajadores de la Medicina y Similares (SITRAMEDYS),
- Y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de Seguridad Social (SITRAIHSS).

Los que vinieron a actuar durante años como organizaciones emblemáticas dentro del movimientos sindical hondureño.

Es destacable el hecho de que los pioneros de la organización sindical sean los sindicatos gremiales, debido a que los mismos estaban integrados por trabajadores independientes, que no recibían presiones directas por no tener patronos, es así como se organizan sindicatos de Sastres, Albañiles, Panaderos, Trabajadores de la Confección, etc. Estos sindicatos nunca alcanzaron altos niveles de desarrollo debido a lo disperso de los centros de trabajo de sus integrantes y a que fueron fundados con la cantidad mínima de trabajadores requerida para ello.

Además de que nunca tuvieron una política clara y definida para incrementar su membresía. La mayoría de ellos desaparecieron en la misma dé-

cada en que fueron creados y otros cayeron en inactividad a los pocos años de su fundación.

Guerra con El Salvador

El año 1969, en que tuvo lugar la guerra con El Salvador, por motivos limítrofes (partido de fútbol como detonante), encontró al movimiento sindical reponiéndose de la represión sufrida y de sus dos derrotas en las huelgas de 1965 y 1968.

La huelga de 1968 fue la confrontación más importante que se realizara contra el Gobierno Militar.

Ante este ir y venir de acciones, el movimiento sindical no ha permanecido estancado. Pese a las situaciones adversas ha continuado creciendo y fortaleciéndose, sobre todo con la fundación en 1970 de la Central General de Trabajadores (CGT), que viene a convertirse en fuerte elemento crítico del régimen de turno.

En 1975, de los 133 sindicatos registrados, 52 pertenecían a la Industria Manufacturera, 33 a la Agroindustria y el resto estaba diseminado en el Sector Servicios.

II. El nuevo escenario democrático

1. Desarrollo político

Gobierno de Policarpo Paz (1978-1980)

Se convoca en abril de 1980 a elecciones para una Asamblea Constituyente, frente a la oposición de importantes sectores militares y civiles.

La Asamblea elaboró un nuevo texto constitucional y preparó las elecciones presidenciales y legislativas de noviembre de 1981, las primeras realizadas en esta época en el área centroamericana, elaborando una nueva legislación electoral. En las elecciones triunfó Suazo Córdova inaugurando un régimen democrático, con gran participación electoral, de un 81%.

Gobierno de Roberto Suazo Córdova (1982-1985)

En 1982 la situación política del país da un cambio muy significativo, ya que toma posesión del Gobierno un régimen democrático presidido por el Doctor Roberto Suazo Córdova, el cual instaura una política de Seguridad Nacional bajo la influencia del Gobierno de los Estados Unidos.

Tuvo como objetivo el control y exterminio del movimiento comunista, en el cual ven un peligro constante debido al cierto grado de organización que ha alcanzado y por la situación que se vive en la vecina Nicaragua, que es gobernada por el Frente Sandinista de Liberación Nacional.

Lo que provoca el aparecimiento de algunos focos guerrilleros, los que son combatidos por las Fuerzas Armadas, desatándose una persecución implacable contra todas aquellas personas que se consideran involucradas en este movimiento.

Y es así como, pese a la inicial orientación democrática, se captura, se obliga a salir del país y se asesina a dirigentes obreros y campesinos, intelectuales, estudiantes y sindicalistas,

situación que provoca caos e incertidumbre en las organizaciones sociales, sobre todo las ligadas a la izquierda, desapareciéndose en este período aproximadamente 180 personas.

Nuevamente, aquí apreciamos la influencia que tienen los acontecimientos internacionales, -en este caso, la situación de Nicaragua- la política de cada país Centroamericano.

Suazo Córdova tratará de perpetuarse en el poder. En 1985, se vive la crisis por el enfrentamiento entre el Presidente de la República y los diputados del Congreso Nacional liderados por su Presidente el Abogado Efraín Bu Girón, teniendo como fondo de discusión el problema de la sucesión presidencial, al tratar el titular del Ejecutivo de imponer un candidato presidencial, interviniendo incluso en el seno del Partido Conservador.

2. Desarrollo del movimiento obrero

El movimiento sindical hondureño ha estado desde su nacimiento seriamente dividido, y es así que las acciones que emprende alguna de las confederaciones no siempre son apoyadas por las otras.

Su importancia en la vida democrática de la nación, se inicia en 1985, cuando se vive la crisis por el enfrentamiento entre el Presidente de la República y los diputados del Congreso Nacional.

El movimiento sindical al igual que otros sectores de la Sociedad Civil, siguieron atentos el curso de los acontecimientos y cuando la crisis había llegado a su punto de mayor tirantez, líderes de la CTH, FESITRANH, FECESITLIH, ANACH y la EACI, decidieron reunirse para analizar la situación y emitir su juicio al respecto, redactando el documento “Sugerencias Sindicales en la Situación Política Actual”.

El 19 de abril de 1985, las organizaciones antes mencionadas, fortalecidas por la presencia de la CGT, la UNC y la CNTC, elevaron ante la opinión pública un nuevo documento al que denominaron “Posición del movimiento obrero y campesino ante la actual crisis institucional que vive el país”.

El cual es modificado ligeramente y emitido de nuevo el día veintiséis del mismo mes y año proponiendo la celebración de elecciones internas y generales en forma simultánea para los partidos tanto nacional como liberal. Propuesta que es aceptada por las partes involucradas, conduciendo a la solución del conflicto (Acta de Compromiso de 1985).

Las organizaciones sociales anteriores decidieron formar el Consejo Nacional Obrero Campesino (CONOCH) que tuvo una duración efímera ya que se disolvió en la primera mitad de 1986.

3. Modelos de acción sindical

Cambios en las estrategias y los comportamientos sindicales

Existe heterogeneidad de la base sindical tradicional con la incorporación masiva de la mujer a la fuerza de trabajo, además del sector informal de la economía y otros que mantienen relaciones salariales precarias y atípicas.

Este cuadro, ha venido a desequilibrar el concepto tradicional del mercado, con la cada vez mayor variedad de calificaciones y las nuevas formas de contratación, lo que representa una dificultad para los sindicatos en su capacidad de articular las diferentes demandas de cada uno de estos segmentos de la fuerza de trabajo en un proyecto sindical común.

Las pugnas ideológicas han afectado a la unidad del movimiento sindical, y funda-

mentalmente a las negociaciones que tienen lugar en el escalón más elevado, pues la pluralidad de interlocutores, que ha menudo rivalizan entre sí y las presiones que a veces se libran, tornan sumamente difícil cuando no imposible, la negociación.

El resultado es un entramado de organizaciones sindicales no solamente reducidas en su cobertura, sino políticamente débiles. Es esta debilidad la que, en última instancia, ha limitado la capacidad de los trabajadores de negociar políticas redistributivas y por tanto, de impedir la progresiva concentración del ingreso y la extensión y profundización de la pobreza.

Se destaca la convicción de que la confrontación, como única estrategia reivindicativa, no es la mejor vía para alcanzar los resultados esperados, debido a que los cambios tecnológicos y económicos han venido ha modificar las relaciones sociales, trayendo consigo innovaciones en las relaciones obrero-patronales, lo que ha permitido el surgimiento de nuevos actores (Solidarismo, ONG's y otras organizaciones afines) que han venido a restarle espacio al movimiento sindical, y la masa trabajadora está encontrando en algunas de ellas la respuesta a sus aspiraciones.

Fragmentación y centralización

El carácter estratégico de muchas empresas públicas (electricidad, teléfonos, etc.) y la fortaleza de sus sindicatos permitió en otras décadas negociar importantes beneficios económicos y de servicios, que incrementaban indirectamente el poder adquisitivo.

Sin embargo, los actuales procesos de modernización coadyuvaron en la región a la "precarización del empleo" (condiciones económicas, contratos, etc.), convirtiéndose en un factor importante para la modificación del marco institucional de las relaciones laborales, en especial si se considera que las empresas del Estado reflejaban de manera nítida la política laboral que él mismo impulsaba.

Así, tan pronto como se privatiza una empresa estatal, desaparece el parámetro de evaluación de los compromisos que el Estado estaba dispuesto asumir con los sindicatos. Y aumentan los despidos, debilitando y fragmentando el sindicalismo.

La tendencia, en fin, es evitar que el sindicalismo continúe siendo un actor político para confinarlo a un papel de agente micro económico, que únicamente gestione acuerdos de empresa, o que sea un mero "tramitador" de cuestiones específicas y particulares.

En el caso específico de Honduras, se han privatizado algunos servicios, como el de medición, en la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, habiéndose para ello destruido el sindicato, montando una organización paralela fiel a los intereses del partido gobernante, no presentándose ninguna oposición a esta transición hacia la privatización de las operaciones mencionadas.

La década del noventa

Durante los años de 1990 y 1991 las organizaciones sindicales se movilizaron continuamente contra el Programa de Ajuste Estructural de la Economía (PAE), exigiendo estabilidad laboral, incremento salarial y respeto a la libertad de organización sindical. Ello mediante huelgas y tomas de empresas.

Movimientos huelguísticos más relevantes

Entre los movimientos huelguísticos más importantes de este período destaca la huelga de la ANDEPH, del SITRATERCO, del SITRAMEDYS, y del SEPCAMAT desarrolladas en 1990.

Durante 1991 sobresalen las dos huelgas del STENEE, la huelga general de la FECESITLIH, la huelga del STIBYS, del SI-

TRAPACIFIC (en el mineral del Mochito departamento de Santa Bárbara) y las huelgas de las trabajadoras de la zona libre de Puerto Cortés. Ello no obstante, el saldo de las luchas sindicales de los primeros años del noventa es bastante adverso, con la destrucción de diversos sindicatos (STENEE, SITRAINVA, SITRAIHMA, SITRAINGRA, etc.) Además de la instalación de organizaciones "paralelas" en el SITRATEL y en el SEPCAMAT y la creación de asociaciones solidaristas en más de 50 empresas.

Se sabe que el solidarismo se ha iniciado ya en las empresas bananeras Standard Fruit Company y Tela Railroad Company, lo mismo que en otras empresas bancarias como el Banco de Occidente, el Banco Atlántida, y algunas empresas camaroneras de la zona sur del país.

Además nótese que hay algunas empresas que tienen sindicatos, a la par funcionan las organizaciones solidaristas. Tal es el caso de Cervecería Hondureña, S.A. y la Compañía Minera American Pacific.

Pliego de demandas más relevantes

Durante el Gobierno del abogado Carlos Roberto Reina (1994-1998) el movimiento sindical organizado presentó un pliego de demandas. Las peticiones eran las siguientes:

- Ajuste general de salarios;
- Reformas al Código del Trabajo;
- Fortalecimiento de los servicios de seguridad social;
- Detener el alza inmoderada de los servicios públicos;
- Control de los precios de los productos de la canasta básica;
- Aumento de la base impositiva del impuesto de la renta;
- Reformas a la Ley de Modernización y Desarrollo del sector Agrícola;
- Apoyo a la lucha contra la corrupción, la impunidad y el respeto a los derechos humanos;
- Reformas a la ley electoral;
- Reformas al sistema educativo.

El presidente Reina patrocinó un conjunto de encuentros entre los empresarios y líderes sindicales que condujeron a la firma de un "pacto social".

Este fue suscrito el 21 de febrero de 1997 en Casa Presidencial, actuando el presidente Reina como "testigo de honor". A través del "pacto social", las partes se pusieron de acuerdo en cinco puntos:

- El primer punto se refería a la canasta básica.
- El segundo punto giró en torno a un conjunto de medidas orientadas a estabilizar los precios de los combustibles.
- El tercer punto se refiere a las tarifas de los servicios públicos. El gobierno se comprometió en este punto a mantener estable las tarifas del agua, el alcantarillado y el transporte.
- El cuarto punto giró en torno al salario mínimo y al establecimiento de un bono escolar compensatorio.
- El quinto punto trató sobre la seguridad alimentaria.

El gobierno se comprometió a ejecutar un plan para desarrollar diversos servicios de asistencia técnica, maquinaria, equipo agrícola y revisión de aranceles para la importación de los mismos.

No hay una evaluación del cumplimiento de este "pacto social", pero de manera general se puede afirmar que fue muy poco lo

que realmente percibió el movimiento sindical y que a la vez fue muy poco el beneficio que trajo a la gran mayoría del pueblo hondureño, pero nadie desconoce que fue un buen esfuerzo del gobierno, por tal razón al gobierno de Reina se le recuerda más por los avances en la democratización de la sociedad hondureña, que por contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población.

La posición de las confederaciones sindicales

En la coyuntura de la elaboración del Plan Nacional de Reconstrucción y Transformación, destacaron e incidieron más instancias que aglutinan a los denominados nuevos actores emergentes de la sociedad civil, como Interforos y el Foro Ciudadano.

Durante los meses de junio a octubre de 2000, Las tres centrales obreras, la CTH, la CGT y la CUTH, hicieron un planteamiento al gobierno de Flores el que contenía cinco demandas centrales:

- Aumento general de salarios,
- Congelamiento de los precios de la canasta básica,
- No privatización de empresas estatales,
- Mayor accesos a créditos agrícolas y
- Reformas al seguro social

El punto referido al aumento general de salarios constituyó el principal foco de tensión entre las partes en conflicto.

Finalmente, la demanda sindical llegó a su final el 3 de octubre del 2001, con el acuerdo de la CGT y la CUTH con el gobierno y los empresarios. También se acordó crear el Consejo Económico y Social (CES), que tendría como objetivo abordar toda la temática salarial de manera consensuada y definir estrategias de política salarial y de creación de empleo.

Los empresarios y obreros también firmaron un acuerdo bilateral, en el que se comprometen a seguir impulsando de manera consensuada las reformas a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). En general, de los cinco puntos que demandaban las centrales obreras, cuatro de ellos quedaron sin ningún resultado concreto, y la negociación salarial lograda fue bastante desfavorable para los trabajadores hondureños.

Cifras sobre afiliación sindical

Como ya se mencionó, el sindicalismo surge a la vida legal en año 1954, tomando gran auge organizativo a partir de esa fecha.

Las organizaciones sindicales han tenido un crecimiento sostenido a lo largo de las cinco décadas que han transcurrido desde su aparición, manteniendo un promedio de 89 sindicatos por década, debiéndose aclarar que en los años 2000-2001 se han fundado catorce sindicatos, cantidad que es congruente con las cifras anteriores.

De los 446 sindicatos inscritos en la STSS en el período 1955-2001, solamente están activos 185, representando el 41% del total de sindicatos fundados, estando 172 de ellos afiliados a las tres Confederaciones existentes en el país, hay dos sindicatos patronales activos y 11 sindicatos independientes.

Siguen teniendo importancia los sindicatos de la industria en el contexto nacional, al alcanzar junto con la maquila el 37.8% del total de sindicatos activos, destacándose la importancia de éstos últimos ya que son los que han tenido mayores tasas de crecimiento desde su fundación en los últimos años.

Se han fundado 46 sindicatos de maquila en el período de 1985-2001 pero han quedado inactivos el 50% de ellos, debido a la férrea oposición patronal y al cierre de algunas in-

dustrias maquiladoras.

Otros sindicatos importantes son los del Sector Público, alcanzando el 17.4% del total, así como los de las municipalidades y los del sector informal de la economía, estos últimos con el 9.9%.

Afiliación por confederación

Los datos recabados en cada una de las Confederaciones y Federaciones reflejan que existen en el país 184,500 trabajadores sindicalizados, debiendo agregarse a estos las cifras de los trece sindicatos independientes y patronales que suman aproximadamente 1,800 trabajadores, para hacer un gran total de 186,300 trabajadores afiliados a los diferentes sindicatos activos que existen en el país.

De acuerdo a las cifras presentadas, la Confederación que más afiliados sindicalizados tiene es la CTH con 107,000 para un 58% del total, luego aparecen la CGT y la CUTH con el 17,8 y 24.2% respectivamente.

En cuanto las Federaciones aparece la FESITRAN como la que más sindicatos y afiliados tiene, la cual pertenece a la CTH; en orden de importancia sigue la FUTH afiliada a la CUTH. Después aparece la FECESITHIL de la CTH, la FITH de la FUTH, FENATRA FASH de la CGT, y después aparecen las otras Federaciones con cantidades menores.

La tasa de afiliación, respecto a la Población Económicamente Activa del país (PEA), es del 7.64%. Además, esta cantidad de trabajadores sindicalizados sólo representa el 7.98% del total de ocupados y el 17.8% de los asalariados del país.

Con respecto a las Federaciones ha sucedido una situación similar a la de los sindicatos ya que en el mismo período 1955-2001, se fundaron en un número de 20, de las cuales 14 están activas.

III. Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales

Confederación de trabajadores de Honduras (CTH)

Antecedentes históricos

El 27 de septiembre de 1964 se funda la Confederación de Trabajadores de Honduras, obteniendo su personería jurídica el 29 de octubre de 1965. Esta nace afiliada a la ORIT, quien la apoya buscando fortalecer el sindicalismo libre y democrático.

El nacimiento de la CTH, va a significar un avance muy preponderante en la historia del movimiento sindical hondureño, ya que agrupó a las fuerzas más importantes del movimiento obrero organizado, incorporando además a la poderosa Asociación Nacional de Campesinos de Honduras (ANACH), lo que vino a darle mayor solidez y consistencia al movimiento con esta alianza obrero campesina.

Principales características

Su ideología es centro izquierda, se definen como social demócrata y fomentan la democracia social y participativa, su mayor caudal se encuentra en la zona norte del país, teniendo mucha influencia los sindicatos bananeros, por lo que se le consideró la más importante y aglutinante de las organizaciones de trabajadores.

Estructura organizativa

La estructura de la CTH está cimentada en la Asamblea General de donde se desprende un Consejo Nacional en el seno del cual con una periodicidad de dos años se elige el Comité Ejecutivo, que es sobre quien descansa la representación de la organización y que está integrado de la siguiente manera: Secretaría General, Presidencia, Vice-presidencia, Tesorería, Fiscalía, Secretarías de Actas, de Asuntos Femeninos, de Empresas y Cooperativas. de Derechos Humanos y Sindicales, de Asuntos Agrarios, de Educación y de Asuntos Internacionales

La máxima autoridad recae sobre la Secretaría General, actuando la Presidencia como segundo en orden de importancia. Está integrada por las siguientes organizaciones:

Federaciones sindicales

Federación Sindical de Trabajadores Nacionales de Honduras (FESITRANH)

Federación Central de Sindicatos de Trabajadores Libres de Honduras (FECESITLIH)

Federación de Sindicatos de la Industria de Costura y Similares de Hondura (FESITRAINCOSH)

Sindicato de Motoristas de Equipo Pesado (SINAMEQUIP)

Organizaciones campesinas

Asociación Nacional de Campesinos (ANACH), Asociación Campesina Nacional (ACAN), Federación Olanchana de Mujeres Urbanas y Rurales (FOMUR), Unión de Mujeres Campesinas de Honduras (UNCAH)

Organizaciones de Empleados Públicos

Asociación Nacional de Enfermeras Auxiliares (ANEAH), Organizaciones de Pobladores; Federación de Patronatos Independientes de Honduras (FEPAINH); Organizaciones del Sector Informal; Asociación Nacional de Vendedores de Lotería Unidos de Honduras (ANVLUH)

Principios de acción

- Unificar a los trabajadores del campo y la ciudad para superar los aspectos económicos, culturales y sociales.
- Promover el sindicalismo libre, la educación y la capacitación sindical.
- Velar por el cumplimiento de las leyes laborales vigentes, ley de Reforma Agraria y Convenios Internacionales.
- Alcanzar medidas de protección contra todos los riesgos del trabajo.
- Luchar porque prevalezca la igualdad de beneficios laborales y sociales, y por la protección de la mujer hondureña y por la protección de sus derechos (pre y post natal, asistencia técnica), y por mejorar las leyes agrarias que proporcione al campesino la titulación de sus tierras, créditos accesibles y tecnificación agrícola.
- Promover la creación de bibliotecas.
- Protección amplia y completa para el trabajo infantil, que garantice como mínimo su desarrollo biológico y profesional.

Capacidad movilizadora

De acuerdo a cifras globales proporcionadas por directivos de la CTH, 232,000 personas

aproximadamente estarían afiliadas a la Confederación, pero como ésta aglutina a organizaciones que no son propiamente sindicales y si se estima la fuerza de movilización de acuerdo a los principios del Código de Trabajo, andaría por 107,000 afiliados.

En la actualidad un elemento adicional ha entorpecido su capacidad movilizadora, su división. Una de sus fracciones cuenta con el abierto apoyo de algunas autoridades de gobierno. Sin embargo, después de numerosos esfuerzos lograron organizar un congreso para la reunificación (septiembre 2007).

Presupuesto

La CTH no cuenta con un presupuesto definido, ya que las federaciones afiliadas no cancelan con la debida puntualidad las cuotas respectivas, descansando toda la parte financiera en la FESITRAN, que es la única que mantiene al día sus obligaciones.

La situación anterior no les permite hacer proyecciones presupuestarias efectivas, debido a lo irregular de los ingresos. Cuentan con la colaboración de ORIT.

Confederación General de Trabajadores (CGTH)

Antecedentes históricos

Durante la década de 1970, el movimiento sindical de orientación social cristiana alcanzó mayores niveles organizativos, como producto de la incorporación de nuevos miembros a sus filas, extendió sus actividades a la zona sur del país y fundó la Federación Sindical del Sur (FESISUR).

El mes de diciembre del mismo año, apareció públicamente el Movimiento Demócrata Cristiano de Honduras, con un trabajo organizativo iniciado desde 1968 en la zona sur del país. Este nuevo movimiento se presenta como una alternativa real frente a los partidos políticos tradicionales.

Fue así como en 1970 se organizó la Central General de Trabajadores (CGTH), aunque esta obtuvo su personería jurídica hasta el año de 1982. Está afiliada a nivel continental a la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT).

Principales características

No se consideran economicistas, ya que no sólo plantean reivindicaciones salariales sino que buscan el mejoramiento integral de las personas.

Desde que nace define una visión más allá del pensamiento humanista y cristiano, con una motivación de valores de la persona humana, de la solidaridad, el interés de que la moralidad se convierta en una herramienta de relación con la sociedad. Los sindicatos de la CGT tienen una gran diferencia, no están en sectores claves de la economía y no es que no tengan interés en organizarlos. Estos son más corporativistas, su mística es ayudar a los más desposeídos, como los barrios, los vendedores informales, el analfabeto, el jefe del taller. Esta confederación fue la primera en organizar al sector poblador, más que sindicalizar tiende a organizar la sociedad, buscando cambiar el status quo. Con una filosofía humanista cristiana, cimentada en sus valores y principios.

Estructura

La Asamblea General representa la base donde se sustenta toda la organización y cada dos años elige el Comité Ejecutivo Nacional, el cual se integra con los siguientes cargos: Secretario General, y Secretarios Adjuntos responsables de Organización, de Finanzas, de Formación, de Conflictos y Derechos Humanos, de Prensa y Propaganda, de Relacio-

nes Nacionales e Internacionales, y Doce Secretarios Ejecutivos.

Federaciones sindicales

Federación Autentica Sindical de Honduras (FASH); Federación Nacional de Trabajadores de Honduras (FENATRAH); Federación Sindical del Sur (FESISUR); Federación de Sindicatos de la Maquila, Textiles y Similares (FESITRAMATES)

Organizaciones campesinas

Unión Nacional de Campesinos (UNC); Central Nacional de Campesinos de Honduras (CENACH); Alianza Campesina Nacional de Honduras (ALCON); Federación Hondureña de Mujeres Campesinas (FEHMUC); Federación de Comités Agropecuarios y Diversificada de Honduras (FECHAD); Asociación Nacional de Mujeres Campesinas; Colegios Magisteriales; Primer Colegio Hondureño de Maestros (PRICHMA)

Organizaciones de pobladores y étnicas

Federación Defensora de los Intereses e los Pobladores de Tierras Nacionales y Ejidales (FEDITENH), Unidad de Nativos de la Región Misquita (MOBANAT).

Principios de acción

Coadyuvar al proceso de transformación de la sociedad caracterizada por la injusticia social, la opresión el arruinamiento de las grandes masas, por una sociedad plenamente humanista, en la que el hombre se sienta realizado.

Luchar porque en el marco de la nueva sociedad de los trabajadores se haga realidad la auténtica liberación del hombre y la mujer.

Capacidad movilizadora

Aglutina a 120,000 trabajadores, pero como también incluye en su estructura organizaciones que no son propiamente sindicatos, su fuerza sindical real andaría por los 32,000 trabajadores.

Presupuesto

Sus recursos los obtienen básicamente a través de la cuota sindical, pero en este aspecto tienen problemas. Otra forma de financiamiento es la cooperación solidaria de organismos internacionales ligados al movimiento sindical. También a través de actividades u otro tipo de financiamiento.

Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)

Antecedentes históricos

Es la tercera Confederación sindical del país, relativamente reciente ya que fue constituida en su primer congreso ordinario el 17 de mayo de 1992, tiene afiliación a la CIOSL/ORIT. Surgió con la idea de unificar distintas organizaciones populares, superando de esta manera la dispersión tradicionalmente presente, de los sectores no afiliados.

Principales características

Tiene una estructura bastante heterogénea ya que está integrada por diferentes sectores como: sindicatos, pobladores, campesinos, grupos étnicos, empleados públicos, maestros de educación primaria y personas que se desenvuelven en el sector informal de la economía.

Se autodefinen seguidores de una ideología de izquierda. Aglutina a la mayor parte de sindicatos del sector público y es más radical al momento de negociar; se consideran de carácter transitorio, buscando constituirse como Central Única de Trabajadores, pero hasta el momento no ha encontrado eco en ninguna de las otras dos confederaciones.

Desde sus orígenes ha proclamado el principio de la unidad y la coordinación con otras instancias que forman el movimiento popular hondureño, asimismo, apoya su accionar en el marco de la más amplia concepción ideológica y de respeto político por sus organizaciones fraternas, a tiempo en que se apoya en el principio de la independencia con respecto al Estado y ante partidos políticos y aboga por la defensa clasista de los intereses de todos los trabajadores.

Estructura organizativa

La Asamblea General integrada por representantes de todas las organizaciones afiliadas a la Federación, es la que dicta las directrices a seguir por el Comité Ejecutivo, el cual es elegido en el seno de la misma con una periodicidad de dos años. La máxima autoridad jerárquica es el Secretario General.

Federaciones sindicales

Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH); Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH); Federación Sindical de Trabajadores Democráticos de Honduras (FESITRADEH)

Organizaciones campesinas

Organización Campesina de Honduras (OCH); Unión de Trabajadores del Campo (UTC); Central Nacional de Trabajadores del Campo (CNTC); Consejo para el Desarrollo Integral de la Mujer Campesina (CODIMCA)

Colegios profesionales

Colegio Profesional Superación Magisterial de Honduras (COLPROSUMAH); Colegio de Profesores de Educación Media (COPEM)

Asociaciones

Asociaciones de Empleados; Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANDEPH).

Sector informal y pobladores

Organizaciones del Sector Informal; Federación de Organizaciones del Sector Informal de la Economía (FOSIEH). Federación de Patronatos de la Cordillera el Pijol (FEPACOP).

Organizaciones étnicas

Federación de Tribus Mayas Lencas de Honduras (FETRIMLH).

Principios de acción

- Contribuir a la unidad y al fortalecimiento organizativo de los trabajadores y a la unidad del movimiento obrero centroamericano.
- Luchar por la conquista de una sociedad auténticamente democrática.
- Estilo de desarrollo propio, identificado con los intereses nacionales y las necesidades de las inmensas mayorías.
- Defensa de los derechos humanos y preservar el entorno ecológico y ambiental.
- Promover el rescate y la defensa de la cultura y la identidad nacional, así como el desarrollo de un pensamiento propio en el seno de la población hondureña.
- Contribuir a la definición de una alternativa de integración económica, social, política y cultural de la región Centroamericana, de acuerdo con el pensamiento de las mayorías.

Capacidad movilizadora

La afiliación total podría estar por los 250,000 miembros. Es destacable el hecho que su crecimiento reciente se debe a la constitución de varios sindicatos en el sector maquila. Pero referente únicamente a la fuerza sindical propiamente dicha tiene afiliados a cuarenta y cinco sindicatos los que aglutinan aproximadamente a 44,700 afiliados.

Presupuesto

No cuentan con un presupuesto definido, su cuota sindical es fija y muy baja, ya que no está en función del número de afiliados por sindicato. Cuentan con la ayuda solidaria de organizaciones internacionales, lo que les permite emprender algunos proyectos de crecimiento de afiliación sindical y capacitación entre otros.

IV. Desarrollo institucional de las organizaciones sindicales

Representatividad y ámbito de influencia

En cuanto a la representatividad de las centrales obreras del país, se podría decir que no es muy amplia, solamente representan al 7.64% de la Población Económicamente Activa, el 7.98% de la población ocupada y el 17.8% de los asalariados de país.

Otro aspecto importante de señalar es que los afiliados sindicalizados de las confederaciones sólo representan el 31% del total de la membresía de las mismas, teniendo mayor peso dentro de su estructura el otro tipo de organizaciones que aglutinan, lo que le resta preponderancia al movimiento sindical, a la hora de la toma de decisiones.

Buen ámbito de influencia del sindicalismo dentro de la sociedad hondureña, y está bien marcada la misma en el sector público, ya que aquí se concentran sindicatos que son claves dentro del acontecer nacional, como el Sindicato de Trabajadores de la Medicina y Similares (SITRAMEDYS), el Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de Seguridad Social (SITRAIHSS), el Sindicato de la Empresa Hondureña de Telecomunicaciones (SITRATEL) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (SITRAUNAH), los cuales por sí solos tienen capacidad de emprender acciones reivindicativas, sobre todo las de tipo salarial motivadas por el incumplimiento de algunas cláusulas contractuales, las que ponen en precario la actuación del Gobierno, debido a lo estratégico de las actividades que realizan, las que son de vital importancia en la vida nacional, como son: la salud, las comunicaciones y la educación universitaria.

En cuanto al ámbito de la empresa privada, no existen en el país muchos sindicatos que se destaquen por su alta membresía, situación que se explica por el tamaño de las empresas hondureñas, haciendo la excepción las organizaciones sindicales de las compañías bananeras y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS) organizado con trabajadores de la Cervecería Hondureña, S.A., Embotelladora la Reyna, S.A., Licorera los Angeles y Fábrica de Aguardiente el Buen Gusto.

El movimiento sindical está impulsando un proceso de unificación para enfrentar los problemas sociales y económicos del país y para permitirle una participación más eficaz en la solución de la misma, en virtud de lo cual se ha logrado una mejor participación en algunas instancias tripartitas, como la Comisión del Salario Mínimo. Han buscado también impulsar la capacitación y formación de su recurso

humano en relación al sistema de relaciones laborales del país. Existe una coordinación de hecho de las tres centrales sindicales cada vez que las circunstancias lo exigen.

No se ha logrado un nivel considerable de crecimiento de movimiento sindical, debido las restricciones de carácter legal (para formar un sindicato se necesitan 30 personas). Además, están expuestos a despidos masivos por cualquier manifestación relacionada con la reivindicación de sus derechos. El salario mínimo establecido no tiene aplicación en la mayoría de las ramas de actividad. En las zonas francas de exportación en Honduras, las trabajadoras están sometidas a duras condiciones laborales.

En cuanto al Tratado de Libre comercio con los Estados Unidos el Congreso de la República ratificó el DR-CAFTA, siendo el segundo país en hacerlo, seguido del El Salvador. Su ratificación contó con una activa oposición de las organizaciones sindicales y diversas organizaciones de la sociedad civil.

V. Modelos de acción sindical

La formación sindical en los últimos años

Las tres centrales hondureñas cuentan con programas de capacitación y preparación de líderes con recursos propios y provenientes de la cooperación externa. La estructura de la formación sindical se orienta de la siguiente manera: Escuela de formación social abierta y dirigida al personal que esta iniciándose, salen con un nivel para pasar a la escuela de dirigentes que es el segundo nivel y por ultimo está la escuela de formación de cuadros especializados que es el nivel superior, donde se trabaja en elaboración de planes, reflexión y estudio donde se tratan temas específicos.

Principales reivindicaciones y demandas

El movimiento sindical hondureño, por si sólo no representa una fuerza aglutinante con capacidad de ser interlocutor de los otros actores (Gobierno y Empresa Privada), así, para obtener mayor representación se ha visto obligado a atraer al seno de las confederaciones sindicales a otro tipo de organizaciones sociales, integradas por trabajadores independientes, asalariados del sector informal, campesinos, asociaciones de pobladores y grupos étnicos, empleados públicos y maestros.

Esto ha provocado que la estructura de las confederaciones se amplíe y que sus demandas sean de distinta índole, restándole espacio a las reivindicaciones sindicales propiamente tales. Las principales demandas han estado orientadas al campo salarial, olvidándose de asuntos más sociales como salud, educación y vivienda.

Estrategias diseñadas

1. Recuperar la representatividad y credibilidad en los diferentes espacios de la sociedad hondureña.
2. Elaborar planes de corto plazo para la activación de la membresía, tanto de organizaciones sindicales como de los agremiados.
3. Ampliar la membresía creando nuevos sindicatos en las empresas ya existentes y en las nuevas que se funden.

4. Establecer alianzas con organizaciones nacionales e internacionales, buscando la consolidación de las organizaciones, para defender de mejor manera los derechos de los afiliados y para ser actores determinantes en los procesos de concertación de la sociedad civil.

5. Mejorar la capacidad de respuesta ante las demandas de los afiliados, buscando mejores condiciones de vida para los mismos, utilizando de manera más efectiva las negociaciones de contratos colectivos.

6. Especializar los cuadros sindicales de acuerdo a las necesidades impuestas por la modernización de la empresa y frente a la competitividad determinada por la globalización.

7. Promulgar leyes más justas para los trabajadores, en las áreas laborales, económicas, sociales y culturales, tanto en el ámbito nacional como Subregional

8. Promover la democratización interna de las organizaciones, de tal manera que haya apertura para nuevos líderes, en las diferentes instancias de representación, buscando la renovación constante de los cuadros de dirección sindicales.

9. Fomentar la cohesión interna a fin de disminuir el divisionismo interno.

10. Buscar la seguridad financiera de las organizaciones a través de mecanismos que garanticen el pago de la cuota sindical.

VI. Capacidad de propuesta

La capacidad de propuestas del movimiento sindical dentro de la sociedad hondureña ha disminuido, por el hecho de que éste ya no representa una fuerza pujante, capaz de dejar oír su voz y de ser escuchado con la atención que se merece.

En las alocuciones (1º de Mayo, etc.), se habla contra el sistema neoliberal aplicado por el Gobierno aduciendo que está haciendo estragos en el país, que cada día es más pobre, atrasado y dependiente. Los índices de indigencia en la población, la desnutrición, el hambre, la delincuencia, las enfermedades endémicas y el elevado costo de la vida son otro de los temas reiterativos.

Se acusa al Gobierno de ser incapaz, de no dar respuesta satisfactoria a los problemas más sensibles de la nación y parece que su misión es la de actuar como simple administrador de los organismos financieros internacionales. Tampoco ha dado una respuesta a la demanda de ajuste de salarios y más bien está prolongando las negociaciones, con lo que le da tiempo a los empresarios y especuladores para que incrementen a su antojo los precios de los artículos de la canasta familiar, lo que a la vez invalida el ajuste salarial que pudiera obtenerse.

Dentro de sus alocuciones presentan planteamientos que a su criterio contribuirían a mejorar las crisis por la que atraviesa la clase trabajadora, destacándose en su propuesta un ajuste general de salarios, control del proceso inflacionario y regulación de precios, rebaja de las tarifas de los servicios públicos y sanciones para quienes las alteren, reformas a Ley de Modernización Agrícola, apoyo a pequeña y mediana empresa, tratamiento del problema de la deuda externa en bloque con los demás países deudores, igualdad de derechos de la mujer y protección de la infancia y de la maternidad, aprobación de las reformas al Código del Trabajo concertadas con las organizaciones sindicales,

eliminar el monopolio del transporte, construcción masiva de viviendas que estén al alcance de las familias de bajos ingresos y mejorar las condiciones de la seguridad ciudadana.

VII. Capacidad de concertación

La experiencia de concertación

En un intento por contribuir a la democratización del país, los movimientos obrero campesino, cooperativo y profesional, llegaron a un acuerdo de concertación, creando el 23 de octubre de 1989 la Plataforma de Lucha para la Democratización de Honduras (PLDH). Tuvo como organizadores a la CTH, al Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras (COCOCH), la Confederación Hondureña de Cooperativas (CHC), la FUTH, la CGT, y la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Honduras (FECOPRUH), posteriormente se unió el Colegio Profesional Superación Magisterial (COLPROSUMAH) y el Colegio de Profesores de Educación Media (COPEM).

Después de algún tiempo la CGT se retiró, decidiendo marchar por su propia cuenta, haciendo sus propios planteamientos al gobierno de turno, algunos críticos opinan que esta acción de la CGT, se debió a que algunos ex-dirigentes de la misma formaban parte del Congreso Nacional del lado del partido gobernante y que por ello decidieron no hacer una abierta oposición.

La Plataforma de Lucha por la Democratización de Honduras (PLDH), levantó un programa nacionalista y popular para oponerse al gobierno de abierto corte neoliberal del Presidente Rafael Leonardo Callejas, quien presentó al Congreso Nacional y fue aprobado por éste mediante Decreto 18-90 del tres de marzo de 1990 la Ley de Reordenamiento Estructural de la Economía, más conocida como el “paquetazo”.

El Gobierno vio en la PLDH un molesto interlocutor, con el cual tendría que negociar los aspectos más importantes de su propuesta, llegando a firmar un compromiso público con la misma. Después se dio a la tarea de verificar la solidez del compromiso de las organizaciones signatarias con esta iniciativa unitaria. Para ello llamó a negociar por separado a los sindicatos, federaciones y confederaciones, las que respondieron al llamado. A partir de ese momento el gobierno decidió ignorar la PLDH, la que terminó disolviéndose en el marco de posiciones encontradas sobre lo que debió de ser su papel.

Este ha sido el más amplio, importante y trascendente esfuerzo unitario de los trabajadores hondureños de la ciudad y del campo. Su fracaso no sólo se debió a las tensiones entre las organizaciones que la conformaron, sino también a la hábil estrategia política divisionista llevada adelante por el régimen del Presidente Callejas.

Al igual que el anterior, en la década de los noventas hubo otros esfuerzos de concertación, destacándose entre ellos en Foro Nacional de Convergencia (FONAC), un espacio promovido por el Gobierno de la República presidido por el Ing. Carlos Roberto Flores, en el que estarían representados diferentes sectores de la sociedad civil hondureña, incluido el movimiento sindical, teniendo como objetivos presentar propuestas que contribuyan al mejoramientos de las condiciones de vida de la

población, hasta encausar estas un plan nacional de desarrollo. Aunque esta iniciativa fue impulsada por el Gobierno no lograron concretizar ninguna acción.

Sobresalen además, de los ejemplos anteriores otra instancia de concertación en las que se ha visto involucrado el movimiento sindical, como lo es el Bloque Popular, fundado el 2 de mayo de 2.000, por la FECESITLIH y la FUTH, al cual posteriormente se agregaron el Consejo de Defensa del Consumidor (CODECO), la FESISUR y el COFADEH (Comité de Familiares de Desaparecidos de Honduras).

El Bloque Popular estuvo integrado por organizaciones sindicales y no sindicales. Además, las organizaciones sindicales que lo integraban no representaban a las Confederaciones a las que pertenecían, por lo que este tipo de iniciativas de concertación resultó negativa para el movimiento sindical.

Consejo económico y social

En el marco de las negociaciones celebradas en septiembre de 2000, y en el Acta Única suscrita entre las partes involucradas, (Gobierno, Empresa Privada y Trabajadores), se acordó que el Ejecutivo crearía a la mayor brevedad posible el Consejo Económico y Social (CES), el que estaría integrado de forma igualitaria por representantes del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), las Centrales Obreras y el Gobierno. En dicha instancia se analizarían y consensuarían propuestas que tengan que ver con la dimensión, continuidad y forma de las políticas salariales y de empleo a fin de promover e incrementar la productividad a nivel mundial de las empresas, la capacitación y el mejoramiento de la calidad de vida del sector obrero.

Se espera que con la puesta en marcha del CES, el cual fue creado como un órgano dependiente de la Secretaría de la Presidencia de la República y que actuará como un ente asesor del gabinete económico y social, se solventen las constantes diferencias que se presentan a la hora de negociar el salario mínimo.

Por el momento el CES, esta constituido prácticamente por las mismas personas involucradas en las negociaciones salariales, por lo que se no se visualiza una solución inmediata al tema del salario mínimo. De las catorce veces que se ha negociado el salario mínimo, en ocho ha habido acuerdo entre empresarios y trabajadores y en seis ha tenido que decidirlo el Gobierno.

Para que el CES, pueda cumplir con las funciones encomendadas, es necesario que a la mayor brevedad se cree el reglamento respectivo y que además se integre como parte del mismo a personal técnico especializado, que colabore en los estudios económico-sociales que se realicen.

La creación del Consejo Económico y Social, al que contribuyó técnicamente la OIT, se ha convertido en un instrumento importante para el diálogo social en Honduras. El proceso hacia su establecimiento por decreto, así como el desarrollo de sus estatutos internos se realizaron a través de una serie de consultas tripartitas, por medio de varios talleres tripartitos.

Con el establecimiento del CES, existen condiciones en Honduras para la ratificación del Conv. 144 sobre consulta tripartita (Normas Internacionales del Trabajo). En la actualidad se está llevando a cabo una discusión tripartita para la extensión de la Seguridad Social, y para fijar un nuevo sistema de cálculo para el salario mínimo incluyendo la productividad. Ambas iniciativas se desarrollan con el apoyo técnico de la OIT.

VIII. Modernización de la empresa y sindicalismo

Los cambios productivos y tecnológicos, propios de la globalización vigentes, hace que los sectores económicos y empresariales conciban de forma muy diversa, el papel del sindicato. Así, mientras algunos consideran al trabajador como un mero factor productivo que puede ser utilizado o desechado según convenga únicamente a los intereses de la empresa, otros piensan que el avance productivo es impensable sin sindicatos fuertes que puedan protagonizar un papel importante dentro del proceso de modernización. De forma más residual, algunos aún se aferran a métodos tradicionales de producción (salarios bajos o materias primas baratas) y evitan cualquier posición o dialogo con los trabajadores, en aras a una mejora productiva.

Todo parece indicar que, en términos generales, el mayor deterioro de las condiciones de la población asalariada en el sector formal de la economía no proviene tanto de los procesos de modernización de las empresas, sino de la simple reducción de los costos laborales. Los procesos de modernización virtuosos se han dado en pocas empresas y de manera muy incompleta. En cambio, sí han sido frecuentes los planes de retiro, despidos, y eliminación de puestos de trabajo.

A ello se suma la disminución del papel del Estado tanto en la tutela de los derechos de los trabajadores, como en su papel de mediador del desarrollo de las relaciones laborales, las cuales según la "moda" pasan a definirse empresa por empresa, sin propiciar paralelamente el establecimiento de verdaderas formas autónomas de regulación.

Sin embargo, también se le abren al sindicalismo muchas posibilidades y algunas ventajas. En este ámbito la dirigencia, la organización sindical en su conjunto, requiere de una gran capacidad política para el enriquecimiento de la agenda de negociación, el manejo de la información y el conocimiento, el cambio de estrategias, la generación y fortalecimiento de nuevos espacios de diálogo y concertación.

IX. Tendencias y posiciones de las organizaciones sindicales

Impulso cualitativo de la negociación colectiva

El 51.2% de los sindicatos que se encuentran en calidad de activos dentro del movimiento sindical hondureño, tienen suscritos contratos colectivos, cabe destacar que la mayoría de estos se enmarcan en mejorar las condiciones salariales de los trabajadores y aunque incluyen otros beneficios adicionales como, gastos médicos, educación, becas para los hijos de los miembros del sindicato y préstamos para vivienda, en la mayoría de los casos no son suficientes ni están acorde a las necesidades

de los trabajadores o resulta que el patrono no cumple a cabalidad las cláusulas contractuales aduciendo que la situación económica de las empresas no les permite hacerle frente a estas obligaciones de forma inmediata. Por su parte las organizaciones sindicales no ejercen presión para hacer valer sus conquistas adicionales, por lo que la negociación colectiva se orienta a hacer cumplir en la mayoría de los casos únicamente las cláusulas salariales

X. Participación de la mujer en el movimiento sindical

No se cuenta con cifras estadísticas de calidad y actualizadas, que permitan cuantificar de manera precisa la participación de la mujer en el movimiento sindical. Sin embargo, a lo largo de la etapa de gestación del movimiento obrero aparecen varias mujeres, sobresaliendo entre las pioneras, Graciela Amaya de García, quien por simpatizar con los ideales comunistas terminó sus días en el exilio en la ciudad de México.

Poco se ha hablado en la sociedad hondureña y en el movimiento sindical, de la "Sociedad Cultura Femenina", fundada en 1926 por las hermanas Antonieta, Jesús, Mariana y Ceferina Elvir, a sugerencia de José Acosta, hondureño junto con dos salvadoreños. Esta primera organización de mujeres, cuyos fines eran puramente mutualistas, se convirtió en soporte indiscutible del movimiento obrero hondureño, por lo que no se puede obviar en el presente apartado.

Aunque aún el movimiento sindical es mayoritariamente masculino, las mujeres han seguido incursionado en las filas de los trabajadores sindicalizados, llegando no sólo hasta las juntas directivas de los sindicatos sino que, día a día se aprecia una mayor participación de la mujer en la integración de las juntas directivas, tanto de federaciones como de confederaciones obreras. Como ejemplo se distingue el hecho de que una de las tres confederaciones es presidida actualmente por una mujer.

Cuadro Nº9 Trabajadores sindicalizados por sexo, según tamaño de la organización. 1994

Nº TRABAJ.	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
30 – 49	441	312	70.7	129	29.3
50 – 99	2,280	1,626	71.3	654	28.7
100 – 499	20,386	13,779	67.6	6,607	32.4
500 – 999	11,455	7,958	69.5	3,497	30.5
1000 - 1999	22,106	15,113	68.4	6,993	31.6
2000 - 4999	16,073	11,137	69.3	4,936	30.7
5000 Y MÁS	65,000	39,000	60.0	26,000	40.0

FUENTE: Ministerio de Trabajo. Depto. de Planificación Sectorial

Al parecer, las mujeres se involucran más fácilmente en el movimiento sindical cuando trabajan en empresas grandes, en las que comparten con los compañeros hombres, además de que en este grupo se ubican las empresas maquiladoras que contratan masivamente personal femenino.

Lamentablemente no se cuenta con datos estadísticos desagregados por sexo a partir de 1995, cuando la maquila ha tenido auge y consecuentemente, también la actividad sindical de las obreras de estas empresas.

Cuadro Nº10 Trabajadores sindicalizados por sexo, según clase de sindicato. 1994

CLASE DE SINDICATO	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
TOTAL GENERAL	105,932	66,463	62.7	39,469	37.3
EMPRESA	14,445	11,530	79.8	2,915	20.2
INDUSTRIA	14,388	9,243	64.2	5,145	35.8
GREMIALES	76,102	44,951	59.1	31,151	40.9
OFICIOS VARIOS	997	739	74.1	258	25.9

FUENTE: Ministerio de Trabajo. Depto. de Planificación Sectorial

XI. Cooperación de la OIT

Con la ejecución de un amplio programa de fortalecimiento de las organizaciones sindicales, se han obtenido avances en materia de políticas y planes sindicales para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Se ha trabajado con el conjunto del movimiento sindical, cuyas centrales y confederaciones sindicales han incorporado el tema de la erradicación del trabajo infantil en sus agendas, diseñado un plan operativo sindical y que cuanta con el apoyo de IPEC, han elaborado propuestas para un plan de acción sindical subregional, propiciado la cooperación y coordinación de las diferentes organizaciones en relación con el trabajo infantil y están actuando como verdaderos fiscalizadores del cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en particular de los Convenios núm. 138 y 182.

En materia de relaciones laborales y globalización la cooperación de OIT ha facilitado a los sindicatos elementos de contextualización en los procesos de globalización y de integración económica; han conocido los pasos que en el orden social y laboral están teniendo dichos procesos; los sindicatos han diseñado estrategias de acción concordantes con el nuevo escenario internacional y han delineado su acción educativa, organizativa y de participación social.

El proceso de información y consulta con las organizaciones sindicales, de empleadores y

gobierno en materia de empleo, durante el año 2005 e inicios de 2006, culminó con la realización de un Foro Tripartito sobre fomento del empleo y el trabajo decente para el Istmo Centroamericano y República Dominicana. El Foro tuvo como fin contribuir a posicionar el objetivo de generación de empleos de calidad en el centro de la política económica, bajo un enfoque integrado de políticas macro, micro, meso económicas, sociales y laborales. Por otra parte, las organizaciones sindicales fijaron las prioridades para la asistencia técnica de OIT, para la adopción tripartita de un Programa Nacional de Trabajo Decente para los próximos años.

XII. Síntesis de las fortalezas, debilidades, amenazas, oportunidades y estrategias diseñadas

Fortalezas

- Confederaciones bien estructuradas y consolidadas.
- Fuerte apoyo organizacional.
- Dirigentes capaces y experimentados.
- Experiencia de lucha y negociaciones.
- Autonomía en la toma de decisiones.
- Capacidad de movilización de afiliados.
- Disponibilidad de infraestructura física, en algunos sindicatos, federaciones y confederaciones.
- Credibilidad ante los diferentes sectores de la sociedad.
- Capacitación permanente.
- Renovación de cuadros directivos.
- Participación en el Consejo Económico Social.
- Aporte y cooperación de la OIT.

Debilidades

- Falta de recursos económicos.
- Divisionismo interno.
- Poca capacidad para mantener afiliaciones de sindicatos.
- Falta de alianza estratégicas entre Confederaciones

- Falta de democracia interna.
- Falta de políticas de reclutamiento de afiliados.
- Falta de políticas internas para enfrentar las crisis.
- Poca capacidad de respuesta a las demandas de los afiliados.
- Insuficiente formación sindical.
- Falta de mecanismo coercitivos para cobrar cuota sindical.
- Poca participación de la mujer en la dirigencias sindicales.
- Falta de fiscalización de los fondos internos.
- No tienen sistemas de información (Estadísticas).
- Corrupción al interior de la organización sindical.
- Escasas políticas internas.
- Poca capacidad de mantener la afiliación de agremiados.
- No cuentan con políticas de reclutamiento.
- Falta de equipos especializados para las negociaciones, para fundamentar las propuestas al Gobierno y a los empresarios.

Amenazas

- Aparición de nuevos actores sociales que compiten con el sindicalismo.
- Implementación de políticas gubernamentales antisindicales.
- Injerencia patronal en los asuntos sindicales.
- Crecimiento acelerado de la pobreza.
- Cierre de empresas.
- Inestabilidad laboral.
- Implementación de nuevas tecnologías.

Oportunidades

- Buenas relaciones con instituciones nacionales e internacionales.
- Ayuda solidaria internacional.
- Acceso a capacitación en el extranjero.

- Creación de nuevas empresas.
- Alternancia en el Gobierno.
- Posibilidad de alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil.
- Apertura de procesos de concertación con el Gobierno y otras instituciones.
- Representación en los organismos del Gobierno.
- Existencia de espacios de coordinación a nivel de Centroamérica y El Caribe.
- Participación en los procesos de integración Centroamericana.
- Desarrollo del Diálogo Social.

XIII. Conclusiones

Se hace imperioso un cambio de estrategia en el accionar de las organizaciones sindicales, ya que el modelo confrontativo que imperó en el pasado, el que ponía al trabajador enfrente del patrono, dentro de un esquema sindical tradicional de distribución de la riqueza social sustentado en la articulación del crecimiento de la economía, con un bajo nivel de salarios y altas tasas de inflación, actualmente no funciona, pues los cambios tecnológicos y de modelos económicos han modificado las relaciones sociales, trayendo consigo innovaciones en las relaciones obrero-patronales, lo que ha permitido el aparecimiento de nuevos actores (Solidarismo, ONG's y otras organizaciones afines) que han restado espacio al movimiento sindical y la masa trabajadora está encontrando en algunas de ellas las respuestas a sus aspiraciones.

Es por ello que el movimiento sindical está obligado a efectuar cambios en su comportamiento para poder recuperar el terreno perdido y su papel protagónico en la representación de los trabajadores.

Al relacionar el total de 186,300 trabajadores sindicalizados con la población económicamente activa del país (PEA), resulta una tasa de afiliación de 7.64%. Además, esta cantidad de trabajadores sindicalizados sólo representa el 7.98% del total de ocupados y el 17.8% de los asalariados del país.

Otro aspecto importante de señalar es que los afiliados sindicalizados de las confederaciones sólo representan el 31% del total de la membresía de las mismas, lo que provoca que el movimiento sindical por sí solo no tenga la capacidad de atraer la atención de los otros actores (Gobierno y Empresa Privada), de tal manera que para obtener mayor representación se ha visto obligado a atraer al seno de las confederaciones sindicales a otro tipo de organizaciones sociales, integradas por trabajadores independientes, asalariados del sector informal, campesinos, asociaciones de pobladores, grupos étnicos, empleados públicos y Maestros.

Esto ha provocado que la estructura de las confederaciones se amplié y que sus de-

mandas sean de distinta índole, restándole espacio a las reivindicaciones sindicales propiamente dichas, debido a que tienen la obligación de llenar las aspiraciones de una gama de afiliados bien diferenciada. De tal manera que igual apoyan a un sindicato en la negociación de un contrato colectivo, que a un grupo de vendedores ambulantes en su lucha por obtener espacios físicos para realizar sus actividades comerciales en las aceras, en las calles céntricas de Tegucigalpa y San Pedro Sula. Las principales demandas han estado orientadas al campo salarial, olvidándose de asuntos de índole social como, salud, educación y vivienda.

El Código de Trabajo ha sufrido pequeñas modificaciones mediante Decretos del Congreso Nacional, pero mantiene inalterada toda su estructura, la que a juicio de entendidos en la materia laboral ya no se ajusta a las actuales condiciones sociales. Además se dice que el mismo es copia de las legislaciones de otros países las que no se adaptan de manera perfecta a las relaciones obrero-patronales propias de la sociedad hondureña. Por otro lado, se opina que su contenido está más orientado hacia el accionar de los obreros agrícolas que fueron con sus luchas los que motivaron su creación. Lo anterior pone en evidencia la necesidad de una revisión minuciosa de las leyes laborales del país para adecuarlas a la ola modernizante de la economía.

Las organizaciones sindicales tienen problemas financieros, producto de la insuficiencia de fondos para cubrir sus operaciones normales, especialmente las Federaciones y Confederaciones, debido a que algunos de los sindicatos afiliados no les transfieren las cuotas establecidas por cada uno de los afiliados y otros no reportan la cantidad exacta de su membresía, para pagar valores inferiores a los reales. Igualmente las federaciones tienden a hacer lo propio con las confederaciones, lo que ha traído como consecuencia un ocultamiento de membresía para reducir las transferencias de fondos que en calidad de cotizaciones se deben aportar a la entidad de segundo o tercer grado según el caso. Esto provoca que las cifras estadísticas de afiliación por sindicato no sean confiables.

En cuanto al ámbito de influencia del sindicalismo dentro de la sociedad hondureña, se puede mencionar que está bien concentrado en el sector público, ya que éste aglutina sindicatos que son clave dentro del acontecer nacional, como el Sindicato de Trabajadores de la Medicina y Similares (SITRAMEDYS), el Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de Seguridad Social (SITRAIHSS), el Sindicato de la Empresa Hondureña de Telecomunicaciones (SITRATELH) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (SITRAUNAH), los cuales por sí solos tienen capacidad de emprender acciones reinvindicativas, sobre todo las de tipo salarial motivadas por el incumplimiento de algunas cláusulas contractuales, poniendo en precario el accionar del Gobierno.

En cuanto al ámbito de la empresa privada, no existen en el país muchos sindicatos que se destaquen por su alta membresía, situación que se explica por el tamaño de las empresas hondureñas, haciendo la excepción las organizaciones sindicales de las compañías bananeras y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS) que agrupa a los trabajadores de la Cervecería Hondureña, S.A., Embotelladora la Reyna, S.A., Licorera los Angeles y Fábrica de Aguardiente el Buen Gusto.

Se evidencia un claro malestar entre las bases sindicales por la forma cómo se conduce a las organizaciones. Entrevistas y opiniones de miembros de sindicatos de base, hacen referencia a que existe divisionismo interno y que

no se aprecia una plena democracia, lo que frena las aspiraciones de muchos de ellos a los cargos directivos tanto dentro de las federaciones como de las confederaciones, ya que las llamadas "argollas" no permiten el ascenso de nuevos líderes, limitando su campo de acción. Es así como no tienen acceso a representaciones, a viajes en el extranjero, becas y otro tipo de prebendas que benefician sólo a quienes dirigen las organizaciones.

Un fenómeno reciente que ha provocado una disminución en la afiliación sindical es la inestabilidad de la industria de la maquila, donde se han fundado 46 sindicatos, estando activos únicamente 23 (datos del 2003).

Esto evidencia que los esfuerzos de las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado deben de estar orientado hacia la búsqueda de medidas tanto organizativas como legales que les permitan el sostenimiento de la base sindical, de lo contrario se continuará con el mismo ritmo de fundación e inactividad, lo que solamente provoca mayor inestabilidad al movimiento sindical.

El elemento femenino ha estado presente en la historia del movimiento sindical. Desde su gestación se encuentran mujeres trabajadoras afiliadas a las organizaciones, pero también como gestoras de proyectos de formación para la clase trabajadora, así como fundando sindicatos, apoyando a los sindicatos que enfrentaban alguna lucha en el país y solidarizándose con movimientos de trabajadores en el exterior.

No obstante lo anterior, la actividad sindical se ha asociado siempre a los hombres, quedando ignorados los aportes de las mujeres desde los años 20 del siglo pasado.

Obligado es mencionar a Visitación Padilla y Graciela García como las principales figuras femeninas que lideraron importantes luchas en aquella época a favor de la clase trabajadora.

Los registros estadísticos del Ministerio de Trabajo revelan la constante participación de la mujer en las organizaciones sindicales, quienes además han ocupado cargos en las juntas directivas, en donde ha habido una tendencia a reservarles la secretarías de actas y de asuntos femeninos.

Sin embargo en la actualidad, muchas mujeres ocupan la presidencia de varios sindicatos y federaciones, hasta encontrarse una mujer a la cabeza de la Confederación de Trabajadores Hondureños (CTH).

De aquí entonces que una de las dificultades más urgentes de superar, y a la vez más difícil, que debe enfrentar el sindicalismo en Honduras, es la adaptación de sus propias estructuras orgánicas a la dinámica del mundo actual.

Es necesario concebir organizaciones adaptables, flexibles y descentralizadas, superando las rigideces tradicionales de las organizaciones sindicales.

El movimiento sindical en NICARAGUA

Contenido

I. Aspectos históricos y estructurales

1. Desarrollo hacia fuera, (1850-1900)
2. Desarrollo político
3. Desarrollo económico
4. Movimiento obrero: tendencias predominantes
5. El sindicalismo bajo la democracia, (1980-1990)
6. Modelos de acción sindical

II. Datos estadísticos sindicales

1. Afiliación sindical
2. Negociación colectiva

III. Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales

1. Central Sandinista de Trabajadores (CST)
2. Confederación de Unificación Sindical (CUS)
3. Central de Trabajadores de Nicaragua Autónoma CTN(A)
4. Confederación General de Trabajdores Independientes (CGTI)
5. Asociación de Trabajadores del Campo (ATC)
6. Central Autónoma de Unidad Sindical (CAUS)
7. Confederación General Unión Nacional de Empleados (UNE)
8. Confederación General Trabajadores de la Educación (CGTEN-ANDEN)
9. Central de Trabajadores de la Salud, (FETSALUD)
10. En el caso de la Central Nicaragüense de Trabajdores (CNT)
11. Desarrollo institucional de los frentes y/o coordinadoras sindicales
    - Frente Nacional de los Trabajadores (FNT)
    - Congreso Permanente de los Trabajadores (CPT)
    - Coordinadora Sindical de Nicaragua (CSN)

IV. Conclusiones y Plan de Acción

1. Principales reivindicaciones y demandas
2. Capacidad de propuestas
3. Capacidad de concertación
4. Modernización de la empresa y sindicalismo
5. Las respuestas sindicales
6. Ampliación de la base sindical o tasa de afiliación
7. Impulso cualitativo de la negociación colectiva
8. Participación de la mujer trabajadora
9. Fortalecimiento de los espacios de integración subregional
10. Perspectivas futuras
11. Programa de acción
12. Cooperación de la OIT
13. Síntesis de las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafíos de las organizaciones sindicales

I. Aspectos históricos y estructurales

1. Desarrollo hacia fuera, (1850-1900)

Desarrollo político

El desarrollo político de Nicaragua ha sido un proceso bastante difícil, debiendo enfrentar muchos y variados obstáculos. Entre ellos: Las invasiones estadounidenses, la ingerencia de este país en su política interna. La sucesión, por largos años de gobiernos conservadores, de tipo oligárquico, así como las diversas guerras internas, y dictaduras de distinto signo y de distintas características.

Desarrollo económico

Toda esta situación ha influido en un difícil y lento desarrollo económico, basado principalmente en productos agrícolas de exportación, como el café, azúcar, caucho, banano, y algodón, que están en manos de terratenientes, propietarios de grandes latifundios ubicados en zonas semiurbanas y rurales. En el sector rural se producía, se criaba ganado y se desarrollaba también alguna actividad minera.

El mayor efecto de esta situación estructural en el movimiento social, fue que esta burguesía agro-exportadora, no permitió el nacimiento de una verdadera clase obrera, ni de un verdadero movimiento sindical.

Movimiento obrero: Tendencias predominantes

Las primeras formas de organización de los obreros aparecieron a principios del siglo xx y más bien de tipo benéfico y mutualista.

Hasta los años treinta del siglo XX, los trabajadores no representaban una fuerza laboral con conciencia de clase.

En ese período, la dictadura somocista promovió el desarrollo de un movimiento sindical manipulado por el partido de gobierno (partido liberal), lo cual generó un movimiento sindical dividido entre los gobiernistas y los que tenían el estigma de subversivos, por no comulgar con las prácticas del gobierno.

Primeras organizaciones obreras

Las primeras organizaciones obreras tuvieron un fin distinto de la defensa y desarrollo de la clase trabajadora. Inicialmente fueron creadas básicamente como sociedades recreativas. Luego, se convirtieron en instrumentos de las facciones políticas existentes en el país en ese momento. Sin ellas, los obreros en forma progresiva, fueron creando conciencia de la unión entre la clase trabajadora y fueron el germen del Movimiento Sindical Nicaragüense.

Desde 1904 se formaron diversas Sociedades, algunas Centrales de Trabajadores, Federaciones Obreras, etc.

En décadas de los 20 y 30, después de haberse organizado las primeras sociedades, comienza a surgir nuevamente el movimiento obrero pero con otro tipo de visión más combativa.

Así, en el año 1931, se constituyó el primer Partido de Trabajadores Nicaragüense (PTN). Este movimiento tomó los lineamientos modernos del sindicalismo, lo que promovió la aparición de nuevos sindicatos por rama de producción y no de oficio.

El movimiento sindical bajo el Sandino

Después de la guerra constitucionalista iniciada en 1928, el jefe del bando nacionalista, el General Augusto César Sandino, conduce la lucha que termina con la expulsión de las tro-

pas interventoras de los Estados Unidos.

Bajo difíciles circunstancias, con un régimen totalmente adverso, al movimiento sindical le toca crecer, expandirse y consolidarse como organismo representativo de la clase trabajadora.

En el año 1934, a pesar de las persecuciones por parte de la clase gobernante, surge el Consejo Intergremial Obrero (CIO), como Federación Sindical en la que se integraron todas las organizaciones existentes de diversas tendencias.

El sindicalismo bajo Somoza (1939-1979)

En 1939, surge la consigna de unir a todas las organizaciones obreras y sindicales en una federación que los agrupara, objetivo que se logró con la creación de la Confederación de Trabajadores Nicaragüenses (CTN), integrada por los sindicatos de carpinteros, de la construcción, de sastres, de zapateros y de mecánicos.

A finales del año 1943 el CIO, había centrado sus actividades en tres frentes importantes de lucha sindical: la organización, la legislación laboral y la libertad sindical.

En 1954, nace la Confederación General de Trabajadores de Nicaragua (CGT). Por esos años, el Movimiento Obrero Independiente se esforzó por generar la unidad con el movimiento sindical somocista, dando origen a la Federación de Trabajadores de Managua (FTM), dentro de la cual se permitió una mayor apertura de los sindicatos, se hizo mejor uso de la legislación a favor de los trabajadores y se alcanzó el predominio del sector independiente.

En ese mismo período, la vinculación del destacado dirigente estudiantil revolucionario Carlos Fonseca Amador, con el Movimiento Obrero y su posterior experiencia guerrillera desde los años 1957 al 1959, dio inicio al reencuentro del movimiento obrero con la herencia sandinista.

El sindicalismo bajo el sandinismo (1980-1990)

En la década de los ‘60 se dan divisiones en el seno de las organizaciones de los trabajadores. Aparece el Movimiento Sindical Autónomo de Nicaragua (MOSAN), el que luego se transforma en la denominada, Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN), la que tuvo el apoyo y financiamiento de la Democracia Cristiana internacional a través de su regional para Latinoamérica. La CTN como movimiento obrero- cristiano, organizó ligas campesinas y juntas comunitarias.

En 1963, bajo la influencia de la CIO, se forma el Consejo de Unidad Sindical, el que más adelante, en el año 1970, se transforma en la Confederación de Unidad Sindical (CUS). En ese mismo año se divide la CGT, en dos organizaciones sindicales. Un grupo pasó a formar la Confederación General de Trabajadores independientes (CGTi) y el resto continuó en la CGT, esta último, aglutinaba a los sindicatos somocistas.

A partir del año 1974, el Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN) impulsa, desde la clandestinidad, formas de organización entre obreros y campesinos, entre ellas: los Comités de Obrero Revolucionarios (COR), el Movimiento Sindical Pueblo Trabajador (MSPT), los Comités de Lucha de los Trabajadores (CLT).

El triunfo revolucionario del 19 de Julio de 1979 pareció crear las condiciones adecuadas para la constitución de un movimiento obrero que representara la expresión política, ideológica e histórica de los ideales e intereses esenciales de los trabajadores ni-

caragüenses. A partir de esa fecha, la clase obrera se organiza y logra generar sus propios cuadros de dirigentes, los que tenían como meta la organización de los trabajadores. Luego de la aparición del FSLN, la politización de las organizaciones sindicales de cúpula contribuyó a su división.

El sindicalismo bajo la democracia (1980-1990)

Bajo Violeta Chamorro

En el año 1990, se realizaron elecciones presidenciales que fueron ganadas por la oposición.

En esos momentos el movimiento obrero se encuentra desunido, polarizado políticamente, desorganizado y desorientado, de manera que con el cambio de gobierno las organizaciones sindicales empiezan a buscar cómo reubicarse y redefinirse dentro de un contexto muy diferente al de los años 80.

Producto de la derrota electoral inesperada del gobierno sandinista, éste, después de las elecciones, comenzó a promulgar leyes con mucho apresuramiento para dejar al nuevo Gobierno dentro de un contexto legal más restringido y afín a sus intereses. Así, por ejemplo, se promulgó la Ley Nº70 que garantizaba el derecho de sindicalización, como el de la estabilidad de empleo en la función pública.

El proceso de división del movimiento sindical ha continuado hasta la fecha. En la actualidad existen las siguientes organizaciones sindicales de cúpula:

Confederación General de los Trabajadores (CGTi), tendencia independiente.

Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN).

Central de Acción y Unidad Sindical (CAUS).

Confederación de Unidad Sindical (CUS).

Confederación de Unidad Sindical Autónoma (CAUSA).

Confederación de Maestros de Nicaragua.

Central Nicaragüense de Trabajadores Autónoma (CNTA).

Central Sandinista de Trabajadores (CST).

Asociación de Trabajadores del Campo Sandinista (ATC).

Asociación Nacional de Educadores de Nicaragua Sandinista (ANDEN).

Federación de Trabajadores de la Salud Sandinista (FETSALUD).

Unión Nacional de Empleados Sandinista (UNE).

Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios de Nicaragua (FESITUN).

Federación de Profesionales Docentes de la Educación Superior (FEPDES).

Confederación Sandinista de Trabajadores - José Benito Escobar.

Frente Nacional de los Trabajadores (FNT).

La democracia comienza a desarrollarse débilmente desde los años 80, y es en 1990 cuando se empieza a consolidar. Sin embargo para el sindicalismo, los años de democracia fueron difíciles, poco propicios para permitir su desarrollo, ampliación y consolidación.

La aplicación de políticas económicas neoliberales, la globalización, el mayor desarrollo del libre comercio, el surgimiento de las zonas francas, la resistencia del sector empresarial, etc. no han permitido que los trabajadores puedan organizarse con el objetivo de obtener beneficios de acuerdo a sus intereses.

Modelos de acción sindical

Dos modelos

Los tradicionales e históricos modelos de tipo reivindicativo, o bien revolucionario, irán cambiando o ampliandose luego de 1990, década en la cual los movimientos sindicales se ven más a sí mismos como entes negociadores y propositivos.

Existe hoy una mayor conciencia entre los dirigentes que las condiciones y tendencias no son las más favorables para el desarrollo del movimiento sindical, por lo que se busca un enfoque más pragmático que ideológico.

Las organizaciones sindicales se están reacomodando a las nuevas circunstancias y están adoptando estrategias que permitan, por lo menos, mantener los beneficios que ellos han logrado para sus afiliados.

Fragmentación y centralización

El movimiento sindical nicaragüense, a lo largo del siglo XX, no se desarrolló de forma unificada, todo lo contrario. Las distintas perspectivas políticas e ideológicas han establecido diferentes planteamientos y estrategias a fin de obtener sus reivindicaciones y por consiguiente diferentes organizaciones.

Los diversos enfoques socialista, social cristiano, sandinista, comunista, liberal, etc. conllevaron a una fragmentación del movimiento, más aun, a lo largo de los años 80, se desarrollaron confrontaciones causadas por la centralización sindical promovida por el gobierno, la que unida a elementos de sectarismo no permitieron alcanzar la conveniente y necesaria conjugación de intereses entre los distintos integrantes del movimiento sindical.

A fines de la década de los 80 se conformó el Congreso Permanente de los Trabajadores (CPT) y posteriormente, en el año 1991, el Frente Nacional de los Trabajadores (FNT), y en el 2006 la Coordinadora Sindical de Nicaragua, organizaciones que se mantienen vigentes hasta el día de hoy.

Cada una de estas propuestas unitarias agrupa a dos de las tendencias existentes en el movimiento sindical; la sandinista y la no sandinista. Además de ellas, se encuentran otras centrales que no se han asociado a ninguna de las anteriores.

Comportamiento de las asociaciones sindicales en la década de los '90

A partir del cambio político ocurrido en el país en 1990, año que se dio el cambio de gobierno, el movimiento sindical nicaragüense se encontró huérfano de dirección, no obstante ante las nuevas condiciones políticas y sobre todo económicas, deciden actuar al margen de las centrales constituidas, de ahí que a partir de 1991 se inscribieran una gran cantidad de sindicatos sin estar afiliadas a éstas.

En el año 1992 se incrementa el número de afilados de sindicatos rurales, como consecuencia de la gran cantidad de campesinos que habían emigrado por razones políticas y que luego regresaron a su lugar de origen. A partir del año 1993, se mantiene la tendencia de más sindicatos inscritos sin patrocinio de alguna central.

La única organización sindical que en ese entonces logra un crecimiento sustancial en el número de sindicatos y afiliados es la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC). De los años 1996 a 1999 se da un crecimiento en la inscripción de sindicatos y en el número de afiliados.

II. Datos estadísticos sindicales

1. Afiliación sindical

De acuerdo a la información estadística de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, el panorama de afiliación sindical es el siguiente:

Cuadro Nº 11 Sindicatos y afiliados de 1990 a junio del 2001

AÑOS	SINDICATOS INSCRITOS	Nº DE AFILIADOS
1990	591	41,012
1991	151	7,543
1992	168	11,586
1993	63	3,478
1994	64	3,149
1995	85	4,235
1996	151	6,447
1997	145	5,651
1998	129	5,516
1999	210	6,608
2000	172	6,226
NOV/2001	142	5,133
TOTAL	2,071	106,584

Fuente: Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo

En el siguiente cuadro, se aprecia con mayor claridad su realidad federativa.

Cuadro Nº 12 Sindicatos afiliados de 1990 a junio del 2001

ORGANIZACIÓN	SINDICATOS INSCRITOS	Nº SOCIOS*	FED.	SIND.	AFIL. 2001**
CGTI	93	4.586	13	44	22.000
CUS	238	8.045	34	130	35.000
CTN	152	7.587	20	126	12.680
S/C	475	20.632	15	75	4.692
FETSALUD	160	9.530	12	184	58.943
CTNA	88	4.165	12	49	16.700
CAUS	96	4.962	8	65	10.000
ATC	230	15.389	5	98	59.429
UNE	106	8.393	13	69	9.530
CST	284	18.294	27	284	18.294

*Fuente: Dirección de Asociaciones Sindicales, Ministerio del Trabajo. *Datos Org. Sindicales. ** Datos Ministerio del Trabajo.*

De acuerdo a la información estadística del año 2001, proporcionada por las organizaciones sindicales encuestadas, existen un total de 165 federaciones y 1.447 sindicatos inscritos y debidamente legalizados ante el Ministerio del Trabajo.

2. Negociación colectiva

No ha sido posible obtener información estadística confiable sobre el número de conflictos ocurridos en la década 1990-2000, ni en la anterior. Por tal razón la información que se ha recogido al respecto es la que han proporcionado, en forma individual, las diferentes organizaciones sindicales participantes en el estudio.

La negociación bajo la democracia

Con relación a los años noventa y con base en la información cualitativa y opiniones de múltiples fuentes consultadas en el estudio, se puede concluir que en la última década el número de conflictos ha ido progresivamente reduciéndose en número y en duración, a tal punto que en los momentos actuales puede considerarse que la ocurrencia de conflictos y huelgas es muy poco frecuente.

A inicios de la década del '90, durante el proceso de instalación del nuevo gobierno, y luego de la sorpresiva derrota del FSLN, ocurrieron una gran cantidad de movilizaciones y huelgas que involucraron a los sectores sindicales afines al sandinismo, los cuales dieron origen a la conformación del FNT. Entre 1990 y 1991 Managua y otras ciudades prácticamente fueron tomadas por los huelguistas, lo que obligó al gobierno de Violeta Barrios a negociar con los huelguistas y aceptar muchos de sus planteamientos.

A partir de 1992, se produjeron algunos grandes conflictos, tales como las huelgas del sector educación y salud, pero no se llegó a situaciones similares a las de los inicios de los noventa.

El bajo número de huelgas y movilizaciones existentes en los últimos años, se explica, en parte por el el temor de los trabajadores de perder su puesto de trabajo como resultado de tomar una medida de fuerza.

Cabe destacar que todas las huelgas que se han realizado en Nicaragua, en los últimos veinte años han sido declaradas ilegales por el Ministerio de Trabajo.

III. Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales

Las relaciones laborales nicaragüense están condicionadas por el mercado de trabajo, a la fecha, el trabajo informal rebasó al formal tanto en el área rural como en la urbana. Hoy en día, la mayor parte de las empresas son pequeñas y medianas, con menos de 20 trabajadores en las cuales existen sistemáticas violaciones a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones sociales. En los talleres o empresas grandes, las anomalías corresponden en su mayoría al pago indebido de dichas prestaciones.

Esta situación se agrava por cuanto el movimiento sindical luce fraccionado y hace que para los trabajadores sea difícil articular una estrategia de lucha común. Por otra parte, el movimiento sindical tiene un alto grado de politización y polarización.

Sin embargo, hay un progreso notable en los esfuerzos para coordinar las acciones entre las diferentes organizaciones, de hecho se formó un "Comité de Enlace para Actividades con la OIT" (2007) que podría facilitar el trabajo y accionar de la OIT en ese país.

Nicaragua forma parte del programa dirigido a Países Pobres Altamente Endeudados (HIPC, por sus siglas en inglés) que se espera que pronto se logre el cumplimiento del "Punto de Culminación" que le permitirá a Nicaragua la condonación de un 41% de su deuda externa. Sin embargo, se prevé una fuerte presión sobre las cuentas fiscales, a causa de la privatización del sistema de pensiones, a razón que el gobierno deberá financiar el proceso de transición, lo cual significa cubrir a quienes queden fuera del nuevo esquema.

Central Sandinista de Trabajadores (CST)

La CST nació bajo la dirección del Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN), con el objetivo de la toma del poder político y la derrota de la dictadura del gobierno somocista.

En la década de los 90, sus afiliados se redujeron de aproximadamente 100,000 a 50,000 por el cierre de empresas, la reducción de todo el sector de empresas manejadas por Estado, la represión por parte de los empleadores a los trabajadores sindicalizados y la falta de tutela por parte del gobierno ante esta represión.

La CST se identifica como una organización revolucionaria, democrática, pluralista, autónoma, que no tiene subordinación al FSLN. Trabaja de la mano con los sectores populares y participa en diversas acciones que están relacionadas con el movimiento popular, la sociedad civil, los movimientos comunales y las demandas de la población.

Son partidarios de la concertación social. Al respecto, cabe destacar que con relación a este tema del diálogo, hay dos dimensiones a considerar, el diálogo entre las diferentes organizaciones del movimiento sindical y el diálogo con los otros actores del sector laboral. Un porcentaje importante de organizaciones del movimiento sindical participa en el Consejo Nacional de Planificación Económica y Social (CONPES) y su Comisión Laboral.

Son cautelosos respecto al trato con el sector empleador, por sus actitudes confrontativas y no tener nada que ver con los sindicatos. Pero reconocen que hay empresarios que consideran al recurso humano como valioso para el éxito de la empresa y son asequibles al diálogo.

Partidarios de la creciente participación de la mujer tanto a nivel de la afiliación como a nivel de la dirigencia.

La CST está afiliada a la ORIT. Su capacidad movilizadora es débil. Con relación a las huelgas consideran que los tiempos han cambiado, que ésta tiene que ser usada como el último de los recursos y que se deben buscar las soluciones por la vía de la negociación ya que casi todas las huelgas son declaradas ilegales por el gobierno y se prestan para que el sector patronal tome represalias contra los trabajadores.

Confederación de Unificación Sindical (CUS)

La Confederación de Unificación Sindical (CUS), es una organización integrada por técnicos, empleados, obreros, campesinos, sector informal, cooperativas de servicio, industria y agro industriales, pescadores, marinos, etc. Desde su existencia en el año 1962, ha luchado bajo las banderas del sindicalismo libre y democrático a favor de los intereses y derechos de los trabajadores. Participó en las huelgas políticas y también en la lucha insurreccional que dio origen al derrocamiento de la dictadura somocista.

Su Secretario General de la CUS, Luis Alberto Medrano Flores, fue asesinado en enero de 1979 por una patrulla de la guardia somocista a causa de su lucha interna por el sindicalismo libre, así como por su labor a nivel internacional que originó el boicot mundial decretado en contra de la dictadura por parte de la Federación Internacional del Transporte (ITF), la ORIT y la CIOSL.

La CUS junto con las confederaciones y centrales sindicales independientes de otras ideologías, tales como: CGTi, CTN(a) y la CAUS conformaron el 6 de noviembre de 1987, el Congreso Permanente de los Trabajadores (CPT). Poco tiempo después se agregó la Confederación Nacional de Maestros de Nicaragua (CNMN).

La CUS se considera como una organización pluralista, democrática y propositiva, con una estrategia negociadora y convencida del tripartidismo como el mejor medio para la solución de conflictos en el ámbito laboral. Desde el punto de vista económico, la CUS tiene preferencia por el sistema económico de la libre empresa. En el aspecto ideológico doctrinario, la CUS sustenta los principios de la Social Democracia que profesan y promueven la ORIT, a la cual se encuentra afiliada.

Con relación al diálogo social, apoyan plenamente y participan en el CONPES y en la Comisión Laboral del mismo. Sin embargo consideran que se requiere de una mayor representación de su organización en esas instancias.

En la CUS, la participación de las mujeres en términos generales, ha sido baja. Las tradiciones, el temor y la influencia de la familia han limitado dicha participación. La participación de la mujer ha crecido en los sindicatos afiliados de las zonas francas, en los cuales existe un 30% de mujeres en las dirigencias sindicales.

La CUS promueve la participación de la mujer, así como los proyectos de desarrollo comunal. Son partidarios de la concertación social.

La CUS concentra su capacidad movilizadora en algunas celebraciones como la del primero de mayo y en ocasiones particulares que considera importante.

Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN)

Fue organizada en 1961, por iniciativa de la CLAT, y de un grupo de ex militantes de la Juventud Obrera Católica (JOC),

La CTN está afiliada a la Central Latino Americana de Trabajadores (CLAT) y a la Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT).

En 1982 después de un proceso de desgaste y falta de respuesta a las agresiones al sindicalismo, los trabajadores deciden expulsar a sus dirigentes, acción que se llevó a cabo en el V Congreso Nacional de la CTN, en septiembre de 1982, y es en ese congreso que nacerá la Central de Trabajadores de Nicaragua Autónoma CTN(a), que analizaremos más adelante.

Han formado parte de varios frentes políticos pero no han participado en ningún puesto del gobierno para no correr el riesgo de perder su autonomía e independencia. La CTN busca que se construya una democracia real.

La (CTN), está conformada por 2 Confederaciones, cuenta con un total de 13 federaciones y 98 sindicatos, con un número de 59,428 trabajadores afiliados y de las cuales el 40% aproximadamente son mujeres. Con respecto a la incorporación de los jóvenes lo hacen mediante un proceso de sensibilización y formación de cuadros para potenciar y formar a los nuevos dirigentes. La edad promedio de la mayor parte de los afiliados es de los 20 a 30 años.

La negociación de las convenciones colectivas de trabajo que beneficien a los trabajadores a través de las vías legales y la defensa de los

derechos que nacen de ellos, constituyen acciones primordiales de la CTN. Los convenios los hacen por empresas, en la actualidad han logrado suscribir 98 convenios colectivos.

Registra un aumento de mujeres afiliadas debido a que los sectores que representan: salud y magisterio, tienen un alto porcentaje de mujeres. Entre 40 a 45% de sus afiliados son mujeres y en el Consejo Ejecutivo participan 4 de ellas. Es parte de su estrategia, el proceso de formación de cuadros dirigenciales. La organización cuenta con el Instituto de Formación de los Trabajadores (INFOTRA),

La CTN considera que la huelga es el último recurso en un conflicto laboral, se inclinan por la vía del diálogo y la negociación para resolver los problemas con la patronal.

Central de Trabajadores de Nicaragua Autónoma (CTNA)

Como vimos precedentemente, en el V Congreso Nacional de la CTN, en septiembre de 1982, nació la Central de Trabajadores de Nicaragua Autónoma CTN(a), reafirmando así las raíces del MOSAN.

En 1987, la CTNa promueve y propicia la unidad del sindicalismo democrático, logran fortalecer la organización e impulsan la conformación del "Congreso Permanente de los Trabajadores (CPT)". Asimismo formaron parte del Grupo de los 14 que dio origen a la UNO. Desde allí participan en la elección de Violeta Barrios de Chamorro e inician un proceso de fortalecimiento.

La Confederación CTN(a), la conforman actualmente 12 Federaciones y 49 Sindicatos, de los cuales, 38 son federados y 11 no Federados, 4 Cooperativas y una Asociación. Tienen en la actualidad 16,700 trabajadores afiliados, de los cuales alrededor de 5,000 son mujeres, entre ellas 230 ocupan cargos de dirección en la organización sindical. Es parte de la estrategia de la organización la incorporación de jóvenes como un proceso natural que no es forzado desde sus bases. En el Comité Ejecutivo el 35% de sus miembros son jóvenes menores de 30 años.

La CTN(a) se considera como una organización que se está modernizando permanentemente. En lugar de hacer sindicalismo confrontativo e irracional, ellos basan su acción más en los aspectos legales, el diálogo y la negociación, lo que les ha permitido actualizarse y tener presencia, por ejemplo, en las zonas francas. Además de ello, la CTN(a) se considera como practicante de un sindicalismo que educa, que forma valores, principios y actitudes a sus agremiados.

Participan en la Comisión Nacional de Salario Mínimo y la Comisión Laboral del CONPES a través de la CPT. Consideran a esta última como una nueva instancia de diálogo social donde se permite dar aportes mediante el concurso de varios grupos y fuerzas. Valoran que dejar ese espacio de participación, resta oportunidades de plantear ideas y de defender a la clase trabajadora.

Con relación a su crecimiento futuro, aprecian una ampliación de la base sindical y del número de afiliados, así como de la calidad de los logros de la negociación colectiva. Consideran las zonas francas como un área especial de crecimiento. Ese hecho señala también un aumento de la participación de la mujer, ya que en las zonas francas un 70 a 80% de los trabajadores son mujeres, por lo que en sus sindicatos de zona franca, el 40% de los líderes son mujeres.

Confederación General de Trabajadores Independientes (CGTI)

La CGT(i) proviene de la Confederación General de Trabajadores (CGT), la cual fue consti-

tuida en 1949 con orientación somocista como resultado de la unidad del movimiento obrero oficialista. Ella permitió, en ese entonces, la apertura de los sindicatos y el uso de la legislación para promover el movimiento sindical.

Durante los años 1977 a 1979 la CGT(i) decidida y abiertamente luchó por derrocar a los Somoza, uniéndose con otras confederaciones sindicales, organizaciones políticas y el mismo sector empresarial. Por ello, participa en las huelgas nacionales con el único fin de derrocar a Somoza, apoya a la lucha armada del FSLN, a sus dirigentes y activistas sindicales y se integra a la lucha armada en todo el país. Como resultado murieron muchos dirigentes, entre ellos, César Augusto Silva y Juan Ramón Sandoval Dumas.

Es una organización que fomenta los principios de democracia, libertad y solidaridad; es clasista, independiente y sin bandera política. La CGTI considera que lo fundamental es la defensa del bienestar del pueblo en general, de la clase trabajadora incluyendo a aquellos que no tienen empleo.

No son partidarios de la lucha confrontativa, son del criterio que la vía del diálogo es la mejor forma para resolver los problemas, pero si se agotan todas las vías, sólo como último recurso hacen uso del derecho a la huelga de acuerdo a los mecanismos establecidos en el Código del Trabajo y la Constitución Política.

Practican la unidad en la acción con otras centrales sindicales y gremios sobre la base de intereses comunes, independientemente de las concepciones ideológicas, políticas y religiosas. No se vinculan a ningún partido.

La CGTI, está conformada por 13 Federaciones y 44 sindicatos federados, con una afiliación de 38,000 trabajadores, según los datos del mes de Diciembre del 2001. Del total de su membresía el 3% son mujeres, entre las cuales se encuentran 30 dirigentes sindicales. El 40% de los dirigentes son jóvenes.

Participan y han sido fuertes defensores de la Comisión Laboral del CONPES

Con respecto a la participación de la mujer trabajadora, la valoran como bastante débil todavía. Aún falta mucho camino por recorrer y por ello han luchado mucho para que se incorporen más mujeres a sus sindicatos, logrando la incorporación de algunas mujeres a nivel de la dirigencia.

La movilización ha estado orientada a los aspectos reivindicativos. Hubo enfrentamientos con el sandismo y con el gobierno de Violeta Barrios, sobre todo en el sector de construcción civil.

Asociación de Trabajadores del Campo (ATC)

La CTC en marzo de 1978, siguiendo las orientaciones del FSLN, se transforma en la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC), organización que participó activamente en la movilización, apoyo y lucha militar para derrocar al dictador Somoza.

En 1980 obtuvo su personería jurídica. A partir de ese año comienza a jugar un papel con respecto a la negociación de los precios de los productos, el crédito para los productores, el salario y los programas de servicios básicos. En 1982, el sector intermedio de propietarios se separó de la ATC para formar la Unión Nacional de Agricultores y Ganaderos (UNAG), quedándose en la ATC, los campesinos y parceleros.

Durante el sandinismo, fue una organización oficial afín al gobierno del FSLN por lo que sus políticas y estrategias fueron las del gobierno, ello les generó críticas y la pérdida de cuadros, sobre todo ante el plan de devolución de propiedades que hizo el propio gobierno sandinista.

En los años posteriores se independizó políticamente, hoy día la dirigencia considera que su organización tiene una relación horizontal con el FSLN. La ATC define su concepción ideológica como revolucionaria.

Está constituida por 12 Federaciones y 184 Sindicatos, de los cuales 144 son federados y 40 no federados. Tiene un número de 58, 943 trabajadores afiliados, de los cuales 22, 823 son mujeres. Un aproximado del 30% de los dirigentes sindicales son mujeres que han participado desde la base. Promueve un movimiento de jóvenes del campo, mediante la promoción en carreras técnicas y cooperativistas, la promoción cultural, el programa de señorita campesina, etc.

Está participando en la Comisión Laboral del CONPES, porque la consideran como un espacio que puede ser aprovechado para promover el diálogo social y la concertación, aunque no se crean muchas expectativas al respecto.

Ellos también ven la problemática del trabajo infantil en el campo como una situación muy compleja. Los padres usan a los hijos porque los necesitan y a veces es muy difícil parar esa situación sin que afecte la subsistencia económica de la unidad familiar. Consideran que debe ofrecerse paliativos que permitan la educación de la niñez y que se creen las condiciones para ofrecer una vida normal a los infantes.

Central Autónoma de Unidad Sindical (CAUS)

En 1973, a instancias del PC, nació la Central de Acción y Unidad Sindical (CAUS), la cual actuó como un movimiento sindical semiclandestino por la persecución que sufrió durante la dictadura.

En 1977, el Partido Comunista y la CAUS se incorporan en la lucha final en contra de la dictadura de Somoza. En 1980, luego del triunfo de la revolución, la CAUS se unió en forma voluntaria a la Coordinadora Sindical Nicaragüense (CSN), la cual surgió como un frente unitario de la clase obrera.

Durante la celebración del 1º de Mayo en el año 1982, sufrieron la represión por parte del gobierno. La CAUS por esa razón y por el hegemonismo del FSLN sobre el movimiento sindical, abandonó la CSN.

En los años del sandinismo, se le persiguió a través del uso del estado de emergencia como mecanismo de represión y prohibición de las huelgas y otras formas de protesta, todo lo cual les hizo perder muchos afiliados.

La CAUS se define como una organización sindical de línea revolucionaria y negociadora, en la que existe pleno respeto y libre adhesión. No utilizan el método de la confrontación, buscan la solución de los problemas por la vía de la negociación.

No están afiliados a ninguna organización internacional de trabajadores, porque consideran que pueden ser usados por ellas, sin embargo reconocen que eso limita sus posibilidades de reconocimiento y de recibir apoyo externo.

Está formada por 15 federaciones y 3 cooperativas, con un total de 60 sindicatos, de los cuales 57 son federados y 3 no federados, más 3 cooperativas, con un total de 4,692 afiliados de los cuales alrededor de 1.000 están ubicados en el gobierno central. Los sindicatos más fuertes están en el sector servicios como en ENACAL Nacional, alcaldías, salud y educación.

El número de mujeres sindicalizadas está cerca del 50% del total de afiliados, las que ocupan un 10% de las posiciones directivas.

La CAUS aprecia un aumento en la partici-

pación de la mujer en el movimiento sindical. Ellos señalan que tienen un 40% de secretarías ocupadas por mujeres y que ellas tienen muchas veces una actitud más beligerante que los hombres. Por ello la Confederación hace grandes esfuerzos en prepararlas y capacitarlas.

Confederación General Unión Nacional de Empleados (UNE)

La Unión Nacional de Empleados (UNE), fue creada el 26 de marzo de 1978, con centenares de trabajadores Estatales de la banca y catastro, que habían participado en la huelga, organizada por el Frente Sandinista de Liberación Nacional.

Para Julio de 1978 la UNE es una de las organizaciones fundadoras del Movimiento Pueblo Unido (MPU), y posteriormente del Frente Patriótico Nicaragüense (FPN). Los albores del triunfo de la revolución sandinista, encuentran a la UNE, organizando los Comités de Defensa de los Trabajadores (CDT) y desarrollando tareas logísticas y organizativas para la huelga del 4 de Junio y la insurrección popular.

De 1996 al 2001, lograron un crecimiento de 5,620 afiliados. El sector servicios del Estado es el más fuerte, como es el caso de la empresa de ENACAL, que es de cobertura nacional.

La UNE se declara como movimiento sindical de izquierda, progresista, autónomo, clasista y proyectado hacia los sectores populares en la vía de construir un gran movimiento socio-político. Practican un sindicalismo que responde a los grandes desafíos y problemas cuya solución demanda la sociedad.

La estructura organizativa está formada por 14 Federaciones, con un total de 60 Sindicatos, con un total de afiliados de 15,620, de los cuales 10,000 aproximadamente están ubicados en el gobierno central y los restantes en los gobiernos municipales. El número de mujeres sindicalizadas es del 51%, de ellas 250 son dirigentes.

Participa en el CONPES, en la Comisión Laboral, en la Comisión del Medio Ambiente, en la Comisión de Higiene y Seguridad y en la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

Ha creado la Secretaría de la Mujer, capacitando entre 1991 y 1995, a 1200 líderes sindicales femeninas.

Confederación General de Trabajadores de la Educación en Nicaragua (CGTEN-ANDEN)

La Confederación General de Trabajadores de la Educación en Nicaragua (CGTEN-ANDEN), tiene su origen en la Federación de Sindicatos de Maestros de Nicaragua, ya que ANDEN se crea a raíz del despido de un grupo de dirigentes de dicha federación por Somoza, en vista que había una prohibición de la existencia de sindicatos magisteriales.

Luego del triunfo de la revolución sandinista, ANDEN formó parte del grupo de organizaciones sindicales que apoyó decididamente al gobierno sandinista, lo cual permitió conseguir una serie de beneficios para los maestros.

En los años 90 el gobierno entrante promovió la formación de organizaciones sindicales para reducir la influencia y el alcance de ANDEN. Ello tuvo como resultado que el movimiento sindical del sector educación fuera atomizado, existiendo actualmente alrededor de 15 grupos sindicales y cuatro confederaciones, de las cuales GGTEN-ANDEN es la más representativa.

El 28 de junio de 1996, ANDEN se constituyó como una Confederación General.

Funciona con plena autonomía sindical, pero mantiene una estrecha relación horizontal con el partido FSLN cuando se requiere tomar decisiones. Ellos consideran que han tomado una opción política y son del criterio de que no exis-

te problema si se tiene claridad en los objetivos de la organización sindical.

La estructura organizativa de la Confederación CGTEN-ANDEN, la constituyen 19 federaciones y 120 sindicatos. Tiene un número de 12.680 docentes afiliados, de ellos 8.500 son mujeres, de las cuales 465 son dirigentes. La organización incorpora a jóvenes maestros desde las escuelas normales.

Un cuestionamiento fundamental que hace es al modelo de autonomización de los centros escolares, el cual no es sino una manera escondida de rehuir a la gratuidad de la enseñanza. Además, cuestionan todo el modelo educativo, el cual no incorpora la tecnología a la educación, no se articula con la formación técnica, ni forma para el empleo.

El 80% del magisterio está conformado por mujeres y en CGTEN-ANDEN el 50% de sus miembros son mujeres. La participación de las mujeres se da a todos los niveles, ocupando éstas el 33% aproximadamente de los cargos directivos.

Se relaciona con las federaciones de organizaciones magisteriales de Centro América (FOMCA), con el propósito de aglutinar al magisterio centroamericano, frente a los procesos de integración y reformas educativas.

Federación de Trabajadores de la Salud (FETSALUD)

FETSALUD nace en 1974 como una necesidad de los trabajadores de la salud de las diferentes unidades, de organizar la lucha para la defensa de sus intereses. En ese mismo año se inscribió en el Ministerio de Trabajo y obtuvo su personalidad jurídica.

En 1990 se transformó en una Confederación de los Trabajadores de la Salud. Tiene presencia en hospitales, centros de salud, puestos de salud, centros técnicos y de abastecimiento médico, así como programas específicos de salud ambiental y epidemiológica. En 1999 se constituyó como Central de Trabajadores de la Salud FET-SALUD.

La estructura organizativa de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (FETSALUD), está formada por 11 Federaciones Regionales y/o Departamentales que cubren todo el país y un número de 153 Sindicatos, uno en cada centro de trabajo del sector salud. Del total de 20,650 trabajadores en el sector, FETSALUD tiene una afiliación de 16,000, de éstos 12,800 son mujeres que laboran actualmente en Ministerio de Salud.

Está integrada a la coordinación del Frente Nacional de los Trabajadores, participando en las diferentes reuniones internas, a través de este organismo proponen sus planteamientos en diferentes foros. Son afiliados a la I. S. P. (Internacional de los Servicios Públicos) desde 1992.

Tiene reconocida participación nacional en los aspectos de Salud Pública y en el proceso de Concertación Nacional y ha sabido conjugar las demandas laborales a favor de sus afiliados del sector salud con una actividad permanente de proyección social en beneficio de la población nicaragüense.

Como resultados de los procesos de diálogo y negociación con el Ministerio de Salud, han logrado obtener garantía para la estabilidad laboral, mejoría paulatina del salario, institucionalización de la convención colectiva y de la participación sindical, así como la no reducción de los trabajadores de salud y crecimiento del sector en correspondencia con el crecimiento vegetativo de la población.

Con el gobierno sandinista se firmaron 5 convenios colectivos y con los gobiernos siguientes un convenio colectivo donde se garantizan beneficios importantes para los trabajadores.

Central Nicaragüense de Trabajadores (CNT)

El 28 de abril de 2001, se crea una nueva organización sindical denominada Confederación Central Nicaragüense de Trabajadores (CNT). Esta organización se constituyó, con tres Confederaciones, entre las cuales se mencionan:

Confederación Nicaragüense de Trabajadores Democráticos "CNTD", Confederación General de Trabajadores de la Salud "CONGETRAS", Confederación de Trabajadores de la Salud "Leopoldo Navarro" COTSALUD.

La CNT de conformidad con los Artículos 207 del Código del Trabajo y 8 del Reglamento de Asociaciones Sindicales, es de varias empresas y de carácter nacional.

La Central Nicaragüense de Trabajadores (CNT), tiene por objetivo aglutinar y organizar a Confederaciones Generales, Departamentales, Ramales, Sindicales Nacionales, Federaciones Nacionales y cualquier otra forma de organización que no contradiga los fines y objetivos de la Central.

Entre los fines y objetivos de la CNT, están fortalecer y profundizar las transformaciones sociales y económicas de los nicaragüenses, respetar el derecho de sus afiliados y apoyar desde la perspectiva de sus responsabilidades cívicas en beneficio del país y de la clase trabajadora.

Del mismo modo, realizar esfuerzos para elevar el nivel de vida de los afiliados de las organizaciones, miembros, así como todos los recursos de lucha sindical autorizada por la ley y su reglamento.

Cumplir fielmente con la constitución política vigente del país y defender sus preceptos y disposiciones, y velar por el estricto cumplimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución política, leyes laborales y convenios de la OIT ratificados por Nicaragua en la (OIT). Así como impulsar una profunda unidad entre los obreros del campo y la ciudad.

La CTN la conforman: 3 Confederaciones, 34 Federaciones y 153 Sindicatos

Los órganos de gobierno de la CNT son: el Congreso, el Comité Ejecutivo Nacional, y la Junta de Vigilancia.

Desarrollo institucional de los frentes y/o coordinadoras sindicales

Existen tres grandes frentes o coordinadoras sindicales:

El Frente Nacional de los Trabajadores (FNT)

Aglutina a los sindicatos con mayor afinidad política-ideológica con el FSLN. Según sus dirigentes representa a un número de 150.000 afiliados de las distintas organizaciones que la conforman.

FETSALUD: Confederación de Trabajadores de la Salud.

UNE: Unión Nacional de Empleados.

ATC: Asociación de Trabajadores del Campo.

CGTEN-ANDEN: Confederación General de Trabajadores de la Educación Nacional.

CST-JBE: Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar.

CTCP: Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia.

FEPDES: Federación de Profesionales Docentes de la Educación Superior.

FESITUN: Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios de Nicaragua.

En febrero de 2006, el FNT se transforma en Central Sindical de Trabajadores.

EL Congreso Permanente de los Trabajadores (CPT)

El Congreso Permanente de los Trabajadores está integrada por 4 Confederaciones Sindicales:

- Confederación Central de Trabajadores de Nicaragua Autónoma (CTNA).
- Confederación de Unificación Sindical (CUS).
- Confederación General de Trabajadores Independiente (CGTI).
- Confederación Nacional de Maestros de Nicaragua (CNMN).

La Coordinadora Sindical de Nicaragua (CSN)

Aglutina aquellas organizaciones sindicales que no estaban asociadas al FNT y CPT.

- Central Sandinista de Trabajadores (CST).
- Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN).
- Confederación de Unidad Sindical Autónoma (CAUSA).

IV. Conclusiones y plan de acción

El movimiento sindical nicaragüense se encuentra en estos momentos en un proceso de cambio que es crucial para su futuro desarrollo. Las principales conclusiones que se pueden derivar, se resumen a continuación:

1. Principales reivindicaciones y demandas

El movimiento sindical nicaragüense está concentrado fundamentalmente en obtener mejoras salariales y de beneficios para sus representados. Todo ello obliga a los gremios a concentrar sus mayores esfuerzos en el campo de las reivindicaciones económicas y dificultando su accionar en otros campos, como incidir en las políticas vinculadas al sector laboral, desarrollar instancias de diálogo y concertación, participar en la gestión de las empresas u ocupar otros espacios de acción sindical.

2. Capacidad de propuestas

La capacidad propositiva del movimiento sindical nicaragüense es muy variable entre las organizaciones sindicales, pero en general es bastante limitada por la escasez de recursos económicos, que no permite contratar a los especialistas y expertos requeridos

Por otro lado, la gran demanda de trabajo que tienen los dirigentes para involucrarse con una inmensa cantidad de asuntos relativos con el quehacer de sus respectivos gremios y el poco número de dirigentes que pueden dedicarse a tiempo completo al trabajo sindical, da como resultado limitadas posibilidades para dedicar el tiempo que es necesario para el estudio de diversos temas, sobre los cuales el sindicato podría tener interés en hacer propuestas.

3. Capacidad de concertación

En orden a la concertación intersindical, conspiran en su contra el alto grado de atomización o balcanización del movimiento sindical.

Otra característica del movimiento sindical nicaragüense es un alto grado de politización y polarización. Como ejemplo, es muy fácil distinguir cuáles son las organizaciones favorables al FSLN y cuáles las contrarias a éste.

En cuanto al diálogo con los otros actores del sector laboral, los empresarios que tienen un sesgo antisindical usan la dispersión y falta de

unidad del movimiento sindical para negarle representatividad y legitimidad.

Un porcentaje importante de organizaciones participa en el Consejo Nacional de Planificación Económica y Social (CONPES), otras guardan distancia.

Y una que otra son críticas de este mecanismo de concertación.

4. Modernización de la empresa y sindicalismo

Un sector no muy amplio de las empresas nicaragüenses ha entrado en un proceso de modernización, después de haber experimentado enormes problemas como consecuencia de la apertura del comercio y la reducción de aranceles aduaneros.

Sin embargo, otro grupo de empresas ha adoptado estrategias de supervivencia, tratando de mantener su status quo, por lo que se han concentrado en nichos de mercado más reducidos.

Una de las estrategias en estas empresas es la reducción de costos, sobre todo en los salarios, por tal razón, en la mayoría de estas empresas es donde existe una resistencia a la formación de sindicatos y al uso de la negociación colectiva.

En un tercer grupo de empresas, las de zona franca, definitivamente parece haber una gran desconfianza con respecto a la sindicalización, por lo que ejercen presión para evitar que se formen sindicatos.

Respecto a la modernización de las organiszaciones sindicales, los dirigentes son plenamente conscientes de su necesidad, pero ven muy difícil implementar sistemas de operación y gestión modernos por carecer de los recursos financieros y humanos requeridos para ésta.

5. Las respuestas sindicales

Las estrategias que el movimiento sindical nicaragüense ha seguido, en la gran mayoría de los casos, son de corto plazo y reactivas ante la problemática existente. Las respuestas mediante acciones de fuerza como son las movilizaciones y huelgas, en Nicaragua al igual que en otros países, son cada día menos efectivas, aunque en algunos casos necesarias.

Son contadas las organizaciones sindicales que han hecho estudios concienzudos sobre las mejores alternativas que se podrían utilizar con el objetivo de beneficiar a los trabajadores y para obtener los derechos que les corresponden. Menos aún son las organizaciones que han formulado planes estratégicos de manera rigurosa y con un estudio profundo del contexto interno y externo del movimiento sindical.

Todo lo anterior involucra una necesidad de análisis organizacionales y de auto-diagnósticos, que les hagan ver a las organizaciones:

¿Cuáles son los recursos humanos, financieros, de experiencia y conocimiento con que cuentan?

¿Cómo han elegido sus estrategias y cómo saben ellos que son las adecuadas?

¿Qué competencias han desarrollado?

¿Qué indicadores usan para medir su desempeño?

¿Cuáles son sus resultados e impactos?

¿Cómo son valoradas por sus afiliados y la propia sociedad?

Y otros aspectos similares, que les permitirán definir el mejor modelo organizativo y de gestión, así como las estrategias que ellas pueden adoptar en los actuales momentos.

6. Ampliación de la base sindical o tasa de afiliación

El porcentaje de trabajadores afiliados a los sindicatos con respecto a la población económicamente activa tiene una tendencia progresiva hacia la disminución.

Se puede apreciar que el movimiento sindical tendrá dificultades para crecer, ya que en la última década su crecimiento ha sido en sectores específicos.

Existen sectores, por ejemplo el de la banca, donde la existencia de sindicatos es muy reducida. Ello es resultado de una política muy clara de parte de los empleadores, de evitar que se formen sindicatos, y en caso que éstos se formen, de buscar neutralizarlos a través de mecanismos no transparentes.

También influyen las políticas de Gobierno, las que en la gran mayoría de los casos favorecen la posición del empleador y no la de los trabajadores.

Otro elemento que influye negativamente en la tasa de afiliación es que el riesgo de perder el trabajo genera angustia en las personas que lo tienen y aunque el Código del Trabajo Nicaragüense es bastante generoso en remuneraciones cuando se trata de casos de despido, muchos trabajadores prefieren no sindicalizarse para no correr ningún tipo de riesgo que pueda significar la pérdida del empleo.

A ello se agrega el temor de los trabajadores jóvenes a sindicalizarse, y a su falta de interés y de conocimiento de los beneficios de la organización.

7. Impulso cualitativo de la negociación colectiva

En Nicaragua, las negociaciones colectivas son asimétricas, ellas están sesgadas hacia el lado más fuerte o que tiene mayor peso económico y político: la parte empleadora.

El detrimento de la calidad de la negociación colectiva es tan evidente que muchos gremios solamente aspiran, en el proceso de negociación colectiva, a mantener los beneficios alcanzados, y muchos consideran sumamente difícil ir un poco más allá de lo establecido en el Código del Trabajo o de obtener, a través de la negociación colectiva, uno que otro beneficio adicional.

En este campo se aprecia una necesidad de estrategias creativas para presentar diferentes alternativas que ayuden a los trabajadores a mejorar sus ingresos y beneficios y también se considera que una mejor capacitación en técnicas de negociación adecuadas a las condiciones actuales existentes en Nicaragua, podría servir de ayuda.

8. Participación de la mujer trabajadora

La participación de la mujer en el movimiento sindical todavía es reducida. Aunque existen sectores, que por su composición son mayoritariamente femeninos, como el de salud y la educación.

La mayoría de los gremios sindicales han creado secretarías de la mujer, lo cual ha obligado a introducir los temas vinculados con el enfoque de género dentro de la agenda de las organizaciones y también ha permitido aumentar significativamente el número de mujeres afiliadas a los sindicatos. Sin embargo, un aumento proporcional no se ve todavía a nivel de la dirigencia.

Esto requiere también de un cambio en la mentalidad y de la sensibilización de la propia dirigencia en aspectos de género, ya que se puede percibir todavía, en muchos de ellos, actitudes machistas y paternalistas con respecto a las mujeres.

9. Fortalecimiento de los espacios de integración subregional

Algunos gremios vienen desarrollando esfuerzos tendientes a fortalecer los espacios de integración regional, sobre todo aquellos que trabajan en determinado sector o rama productiva.

Pero, el problema básico en relación a este asunto es la falta de recursos financieros y humanos que no permiten llevar a cabo las acciones necesarias con ese fin.

Por otro lado, las prioridades del movimiento sindical en Nicaragua definitivamente no están en este tema. La problemática interna del movimiento sindical es tan grande y exige tal cantidad de tiempo y dedicación, que poco es lo que se hace en el campo de la integración subregional.

10. Perspectivas futuras

El movimiento sindical nicaragüense se encuentra en un proceso de cambio que es crucial para su futuro desarrollo.

De las acciones que ahora emprendan las organizaciones sindicales y de las decisiones que tomen dependerá el tamaño, la fuerza, la representatividad y legitimidad que pueda tener, así como los resultados e impactos que pueda ofrecer a la clase trabajadora.

Además de los aspectos ya tratados en este capítulo, otros aspectos fundamentales que se deben resolver para que las perspectivas futuras del movimiento sindical sean positivas tienen que ver con el financiamiento, la búsqueda de la unidad y el fortalecimiento de los recursos humanos de las organizaciones sindicales.

11. Programa de acción

En el proceso de formulación de un Programa de Acción, se ha considerado que existen tres dimensiones o ejes, que delimitan y precisan los componentes del mismo.

Mecanismos de apoyo

Entre ellos se ha podido identificar los siguientes: la formación y capacitación, la provisión de expertos para dar asesoría y asistencia técnica, investigaciones y estudios, la provisión de información, la intermediación y facilitación para el establecimiento de contactos y relaciones entre organizaciones sindicales de diversos países, el suministro de equipos e infraestructura u otros recursos, etc.

Ejes temáticos

El segundo de los ejes es el de los aspectos temáticos. Éstos son múltiples y diversos, entre las posibilidades se encuentran: la participación de la mujer, la planificación estratégica, la ampliación de la base sindical, la modernización, el fomento de una gestión efectiva, el impulso de la negociación colectiva, el fortalecimiento de la integración subregional, la promoción del diálogo y la concertación entre los propios organismos sindicales y de éstos con los otros actores, el fortalecimiento de la capacidad propositiva, el liderazgo, la higiene y seguridad ocupacional, el enfoque de género aplicado al mundo sindical, las relaciones humanas, la práctica sindical, el derecho sindical, el fortalecimiento de la unidad sindical, técnicas de negociación, y muchas otras más.

Plan de acción

Con base en el estudio realizado se puede proponer un Plan de Acción constituido por algunos grupos de acciones que se pueden llevar a cabo y que beneficiarán al movimiento sindical nicaragüense. Éste se describe a continuación. El orden de presentación no implica la prioridad.

1. Acciones orientadas al fortalecimiento de la gestión de las organizaciones sindicales

- Asistencia técnica y capacitación para la realización de análisis organizacionales y autodiagnósticos de los organismos sindicales.
- Asistencia técnica y capacitación para la formulación de planes estratégicos y planes de acción de las organizaciones.
- Diagnósticos de necesidades de capacitación de dirigentes y trabajadores sindicalizados.
- Capacitación en aspectos de gestión moderna de organismos sindicales.

2. Acciones orientadas al fortalecimiento de la capacidad de diálogo y concertación de las organizaciones sindicales

- Capacitación sobre mecanismos y procesos de concertación y diálogo social.
- Suministro de información sobre concertación y diálogo social.
- Eventos (Foros, talleres de discusión y análisis, y otros similares) para identificar estrategias y acciones que conduzcan a una mejor coordinación intersindical y a una unidad en la acción del movimiento sindical.
- Asesoramiento para el diseño de estrategias comunes del movimiento sindical en instancias de concertación.

3. Acciones orientadas a la ampliación de la base sindical o tasa de afiliación de las organizaciones sindicales

- Investigaciones sobre las barreras existentes para aumentar la base sindical y las actitudes de los trabajadores con relación a su participación en sindicatos. Algunas investigaciones pueden ser específicas a un estrato de trabajadores, jóvenes por ejemplo o a un sector particular, como puede ser zonas francas, sector informal, pequeñas empresas.
- Asistencia técnica para diseñar e implementar estrategias que posibiliten una ampliación de la base sindical con base en los resultados de los estudios.
- Estudios de identificación sobre oportunidades de ampliación de la base sindical por ramas, sectores, zonas geográficas.

4. Acciones orientadas al fortalecimiento de la capacidad propositiva de las organizaciones sindicales

- Estudios específicos sobre temas prioritarios del movimiento sindical.
- Capacitación sobre metodologías de formulación de políticas nacionales de empleo u otros tipos de políticas y para mejorar la capacidad de las organizaciones sindicales en la formulación de propuestas.
- Asesoramiento técnico puntual para la formulación de propuestas prioritarias del movimiento sindical (Ej. Productividad y negociación colectiva, cambios al Código del Trabajo, Seguridad Social, relaciones con el Ministerio del Trabajo).
- Suministro de información sobre temas prioritarios o de interés del movimiento sindical que sirva de fuente para la formulación de propuestas.

5. Acciones orientadas al fortalecimiento económico de las organizaciones sindicales

- Asesoría técnica para mejorar las finanzas de las organizaciones sindicales.
- Apoyo para lograr herramientas entre organismos sindicales de países industrializados y las organizaciones sindicales nicaragüenses.
- Capacitación sobre formulación y negociación de proyectos de cooperación.

- Financiamiento parcial o temporal de personal de las organizaciones sindicales con objetivos definidos o dirigidos a iniciar acciones que tengan autosostenimiento. Por ejemplo contratar a una persona para desarrollar un programa de servicios de la organización sindical que luego se autofinanciará y generará excedentes.

- Capacitación sobre mecanismos y procesos de recaudación de aportes y captación de nuevos recursos y asistencia técnica para la incorporación de sistemas informatizados para el manejo de los mismos.

6. Acciones orientadas al fortalecimiento de los recursos humanos de las organizaciones sindicales

- Programas y acciones de capacitación en temas como liderazgo, higiene y seguridad ocupacional, relaciones humanas, normas internacionales del trabajo, práctica sindical, el derecho sindical y otros, de acuerdo a los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación.

- Pasantías de dirigentes sindicales en organizaciones sindicales exitosas de otros países para aprender de esas experiencias.

- Sistematizar resultados de proyectos y programas de cooperación, así como de experiencias exitosas en diversos campos de acción del movimiento sindical y difundirlas entre los líderes y afiliados al movimiento sindical.

7. Acciones orientadas al impulso cualitativo de las negociaciones colectivas

- Capacitación en técnicas y estrategias de negociación.

- Eventos para compartir experiencias, sacar lecciones aprendidas y sistematizar experiencias exitosas de negociación colectiva.

- Transferencia de información relativa al tema.

- Facilitar la vinculación del movimiento sindical nicaragüense con otros movimientos en diferentes países para compartir experiencias y lecciones aprendidas.

8. Acciones orientadas al aumento de la participación de la mujer trabajadora de las organizaciones sindicales

- Capacitación sobre enfoque de género aplicado al movimiento sindical.

- Programa de sensibilización en género para los dirigentes sindicales.

- Investigaciones sobre las barreras existentes para aumentar la participación de la mujer en el movimiento sindical y sobre las actitudes de las mujeres con relación a su participación en sindicatos.

- Asistencia técnica para diseñar e implementar estrategias que posibiliten una mayor presencia de la mujer en el mundo sindical con especial énfasis en la formación e integración de mujeres a nivel de la dirigencia y con base en los resultados de los estudios.

9. Acciones orientadas al mejoramiento de la infraestructura de las organizaciones sindicales

- Provisión de equipamiento.

- Intermediación para obtener donativos de equipos de instituciones del mundo desarrollado a las organizaciones sindicales.

10. Acciones orientadas al fortalecimiento de los espacios de integración subregional

- Difundir información sobre las organizaciones y espacios subregionales, oportunidades y beneficios de la participación.

- Organización de eventos con el objetivo de iniciar/fortalecer las vinculaciones entre las organizaciones sindicales a nivel regional.

- Apoyar la participación de las organizacio-

nes sindicales nicaragüenses en los espacios subregionales.

La relación anterior puede ser considerada como un menú de posibilidades de cooperación que se puede ofrecer a las agencias de cooperación, los donantes, los organismos sindicales de otros países, los proyectos y programas de cooperación en el campo laboral que estén actualmente en ejecución o por iniciarse, las fundaciones y en general a cualquier organización que potencialmente pueda apoyar al movimiento sindical.

Es de señalar que para implementar el Programa de Acción se requerirá del esfuerzo de múltiples actores y de la concertación de muchas voluntades, de las propias organizaciones sindicales, del gobierno, para apoyar los pedidos de cooperación internacional y de la cooperación internacional en sus múltiples modalidades.

12. Cooperación de la OIT

Los avances de las organizaciones sindicales en materia de políticas y planes sindicales para la prevención y erradicación del trabajo infantil, han contado con la cooperación de la OIT. Se ha trabajado con el conjunto del movimiento sindical, cuyas centrales y confederaciones sindicales han incorporado el tema de la erradicación del trabajo infantil en sus agendas, diseñado un plan operativo sindical y que en la actualidad lo ejecutan con el apoyo del Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC). En esta labor, han elaborado propuestas para un plan de acción sindical subregional, propiciado la cooperación y coordinación de las diferentes organizaciones en relación al trabajo infantil y están actuando como verdaderos fiscalizadores del cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en particular de los Convenios núm. 138 y 182.

En materia de relaciones laborales y globalización la cooperación de OIT ha facilitado a los sindicatos elementos de contextualización en los procesos de globalización y de integración económica; han conocido los pasos que en el orden social y laboral están teniendo dichos procesos; los sindicatos han diseñado estrategias de acción concordantes con el nuevo escenario internacional y han delineado la acción educativa, organizativa y de participación social de los sindicatos.

El proceso de información y consulta con las organizaciones sindicales, de empleadores y gobiernos en materia de empleo, durante el año 2004 e inicios del 2005, culminó con la realización de un Foro Tripartito sobre Empleo y Trabajo Decente para el Istmo Centroamericano y República Dominicana (junio 2005). El Foro tuvo como fin contribuir a posicionar el objetivo de generación de empleos de calidad en el centro de la política económica, bajo un enfoque integrado de políticas macro, micro, meso económicas, sociales y laborales.

Asímismo, las organizaciones sindicales identificaron sus prioridades para la asistencia técnica de OIT en Nicaragua, con miras a la adopción de un Plan Nacional de Trabajo Decente para los próximos años. En la actualidad la OIT continúa con la ejecución de un amplio programa de fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través del Comité de Enlace de las Organizaciones Sindicales Nicaragüenses para las Actividades con la OIT. El Comité de Enlace esta compuesto por el Frente Nacional de Trabajadores (FNT), el Consejo Permanente de Trabajadores (CPT) y la Coordinadora Sindical de Nicaragua (CSN).

13. Síntesis de las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafíos de las organizaciones sindicales

En base a nuestro trabajo de síntesis ya realizado, destacamos:

Fortalezas

- La capacidad del movimiento sindical para asumir su desarrollo con otro tipo de visión más combativa.
- Su experiencia de las movilizaciones entre 1990 y 1991, que obligaron a negociar al Gobierno, y a aceptar muchos de sus planteamientos.
- Su capacidad, en un difícil contexto de valorar la importancia de crear Centrales, Confederaciones y Asociaciones de carácter nacional, que guiaron las luchas y reivindicaciones de sus asociados.
- Su capacidad de constituir importantes Frentes y Coordinadoras, que nuclean Centrales y Confederaciones, privilegiando la unidad de acción, como base de la fuerza de sus reivindicaciones y demandas.
- Las persistencias de sus reivindicaciones y demandas, su progresiva capacidad de propuesta, sus esfuerzos y capacidad de concertación, así como sus avances en enfrentar la modernización de la acción sindical.
- Su lucha por la erradicación del Trabajo Infantil.
- Su disposición a participar en instancias de Concertación y Diálogo Social.

Debilidades

- La herencia de la burguesía agro-exportadora que no permitió el nacimiento de una verdadera clase obrera, ni de un verdadero movimiento sindical.
- Las divisiones en el seno de las organizaciones de los trabajadores, con ideologías distintas, que se disputan el liderazgo y la hegemonía al interior del sindicalismo.
- La existencia de numerosas organizaciones sindicales de cúpula, sin suficiente unidad de acción.
- Las estrategias de corto plazo y reactivas ante la problemática existen y respuestas mediante acciones de fuerza como son las movilizaciones y huelgas cada día menos efectivas.
- Falta de estudios concienzudos sobre las mejores alternativas que se podrían utilizar con el objetivo de beneficiar a los trabajadores y para obtener los derechos que les corresponden.
- Carencia de análisis organizacionales, y de auto-diagnósticos, que les permitan identificar las necesidades de recursos humanos, financieros, de experiencia y conocimiento, que les permitan definir el mejor modelo organizativo y de gestión, así como las estrategias que ellas pueden adoptar en los actuales momentos.

- Disminución del porcentaje de trabajadores afiliados a los sindicatos con respecto a la población económicamente activa.
- Dificultades para crecer y ampliar su base sindical.
- Las políticas de Gobierno que favorecen la posición del empleador y no la de los trabajadores.
- El riesgo de perder el trabajo que genera angustia en las personas que lo tienen, muchos trabajadores prefieren no sindicalizarse para no correr ningún tipo de riesgo que pueda significar la pérdida del empleo.
- El temor de los trabajadores jóvenes a sindicalizarse, y a su falta de interés y de conocimiento de los beneficios de la organización.
- La falta de recursos financieros y humanos.

Oportunidades

- La Ley Nº70 que garantizaba el derecho de sindicalización, así como el de la estabilidad de empleo en la función pública.
- Las condiciones que se crearon con el triunfo revolucionario del 19 de Julio de 1979 para la constitución de un movimiento obrero más consolidadoy de una clase obrera que se organiza y logra generar sus propios cuadros de dirigentes.
- La reacomodación a las nuevas circunstancias por parte de las organizaciones sindicales, adoptando estrategias que permitan, por lo menos, mantener los beneficios que ellos han logrado para sus afiliados.
- El proceso de cambio en que se encuentra el movimiento sindical nicaragüense para su futuro desarrollo.

Amenazas

- La ingerencia de Estados Unidosen la política interna.
- El desarrollo de un movimiento sindical manipulado por los partidos políticos.
- Su constante desunión, su polarización política, su desorganización.
- Una importante cantidad de sindicatos que están al margen de las centrales constituidas.
- La carencia de recursos humanos y financieros.

- Existencia de sectores donde no existen sindicatos. Como resultado de una política de parte de los empleadores, de evitar que se formen sindicatos, y en caso que éstos se formen, de buscar neutralizarlos a través de mecanismos no transparentes.

Desafíos

- El principal desafío del sindicalismo nicaragüense, es transformar las Amenazas en Oportunidades, y las Debilidades en Fortalezas.
- La búsqueda de la solución de los problemas sociales, con la flexibilidad de las relaciones laborales, como consecuencia de la ampliación de nuevas tecnologías y la profundización de las políticas neoliberales.
- Buscar y propender a que exista una correspondencia entre la democracia política y la situación económica en el seno de la sociedad para evitar situaciones injustas y antidemocráticas.
- Incidir en los procesos de integración y reconversión económica. Humanizar el trabajo y controlar la aplicación de nuevas tecnologías, que deben estar al servicio de la sociedad, del desarrollo económico y la erradicación de las peores forma del trabajo forzoso.
- Incidir en la disminución del desempleo, y que se erradique desigualdades sociales y toda forma de discriminación social, política, racial, religiosa y cultural en general.
- La gran demanda de trabajo que tienen los dirigentes para involucrarse con una inmensa cantidad de asuntos relativos con el quehacer de sus respectivos gremios, el poco número de dirigentes que pueden dedicarse a tiempo completo al trabajo sindical, da como resultado limitadas posibilidades para dedicar el tiempo que es necesario para el estudio de diversos temas, sobre los cuales el gremio podría tener interés en hacer propuestas.
- Incrementar la dotación y capacitación de dirigentes, aumentar la rotación de los mismos, capacitarlos adecuadamente, sensibilizar a los organismos internacionales de apoyo, etc.
- Cambio en la mentalidad y de la sensibilización de la propia dirigencia en aspectos de género, ya que se puede percibir todavía, en muchos de ellos, actitudes machistas y paternalistas con respecto a las mujeres.
- La modernización de las organizaciones sindicales que impulse sistemas de operación y gestión modernos.

Finalmente, y como conclusión de este resumen de fortalezas, amenazas, debilidades, oportunidades y desafíos, es importante tomar conciencia de que de las acciones que ahora emprendan las organizaciones sindicales y de las decisiones que tomen, dependerá el tamaño, la fuerza, la representatividad y legitimidad que puedan tener, así como los resultados e impactos que puedan ofrecer a la clase trabajadora.

El movimiento sindical en PANAMÁ

Contenido

Introducción

I. Aspectos históricos y culturales

Desarrollo oligárquico
Desarrollo del movimiento obrero

II. Desarrollo democrático

El nuevo escenario democrático
Desarrollo político
Desarrollo económico
Desarrollo del movimiento obrero
Modelos de acción sindical
Cambios en las estrategias y comportamientos sindicales
Clasismo y legitimidad democrática

III. Estadísticas sindicales

Cifras sobre afiliación sindical
Cifras sobre negociación colectiva
Número de huelgas

IV. Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales

Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP)
Central General Autónoma de Trabajares de Panamá (CGTP)
Convergencia Sindical (CI)
Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI)
Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP)
Confederación General de Trabajadores (CGT)
Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO)

VI. Modernización de la empresa y sindicalismo

Sus efectos
Las respuestas sindicales
Situación internacional: posición de las orgs. sindicales

VII. Cooperación de la OIT

VIII. Fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafíos

Conclusiones

Introducción

Panamá es un país de 2.839.177 habitantes. Desde la colonia fue un territorio de tránsito, entre América y España. En el 2007, la República cumplirá 104 años de vida "independiente", si bien fue uno de las últimas colonias españolas en separarse (1821).

Históricamente, la importancia geográfica de Panamá radica en su Ferrocarril Transístmico y sobre todo, a partir de la construcción del Canal de Panamá, que desde sus orígenes, mantuvo una fuerte dependencia de los Estados Unidos. La Constitución Nacional de 1904, en su artículo 136 autorizaba al Gobierno de los Estados Unidos a intervenir en el país cada vez que consideraran necesario, a fin de asegurar la defensa de la ruta del Canal de Panamá y sus áreas adyacentes.

En cuanto al desarrollo económico, el énfasis ha estado en el sector terciario, en detrimento de la agricultura y de la industria. Han regido medidas económicas "de tipo monetarista", con predominancia de las exportaciones; con privatizaciones de empresas estatales y servicios públicos y la promoción de la integración económica, como reflejos de una orientación económica de tipo neoliberal. Existe igualmente una fuerte desigualdad económica y social, coexistiendo la pobreza en sectores indígenas, mientras el centro bancario internacional mueve activos por cerca de 38 billones de dólares. Sólo el 2,7 % de los pobres y el 0.8% de los pobres extremos acceden a la educación superior.

El actual gobierno (Torrijos) ha tenido que enfrentar dos temas muy sensibles: 1. La reforma del Seguro Social, donde debió resolver el problema de la Caja de Seguro Social, cuyo costo fiscal de rescatarla supera más del 25% del PIB (US$4,000 millones); 2. La preocupación de las organizaciones sindicales y en general de la sociedad civil por los alcances económicos, sociales y laborales de los tratados de libre comercio, particularmente el CAFTA que demandan del estado un compromiso renovado y la necesidad de un frente común para negociar una relación más simétrica y equitativa en la distribución de los costos y beneficios entre los países signatarios.

Frente a esta panorámica, el Movimiento Sindical Panameño se enfrenta, a la más difícil de todas las tareas: asegurar su sobrevivencia. Para ello, requiere primero tener un diagnóstico preciso de la realidad internacional y nacional y de su propia y cruda realidad.

En la década de los '90 se optó por "desregular" o "flexibilizar" la legislación laboral y privatizar empresas y servicios públicos, todo ello afectando directa o indirectamente a los sindicatos. La reducción de la afiliación sindical, junto al aumento de la cantidad de convenciones colectivas en la última década, tiende a reducir el tamaño de los sindicatos, a la vez que su acción se limita más que nada a la situación específica de cada empresa.

La atomización del movimiento sindical es otro de los resultados de la política descrita. Se destaca, igualmente, el intento de unidad del sindicalismo panameño mediante la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que bajo los auspicios de la Fundación Friedrich Ebert han iniciado cuatro de las ocho organizaciones que integran CONATO.

I. Aspectos históricos y culturales

1. Desarrollo oligárquico

Desarrollo económico

Ferrocarril y canal

En Panamá, los primeros trabajadores fueron los constructores del Ferrocarril Transístmico Estadounidense (1855 en adelante) y los que inician los trabajos del Cana Francés (1880-1903).

Entre 1848-1850 se firmó un contrato entre el gobierno colombiano y un grupo de empresarios estadounidenses, encabezados por A. Anspinwall, para la construcción de un ferrocarril transístmico que iría del puerto en el Atlántico (Ciudad de Colón) a la Ciudad de Panamá, en el Pacífico, en un tramo de 80 kilómetros. La obra requirió de más de 7,000 obreros, demanda que no podía ser cubierta por los trabajadores panameños. Así, fueron traídos al Istmo trabajadores de Europa, Asia (chinos) y el Caribe (barbadenses, Jamaicanos, etc.).

En 1880 se inician los trabajos para la construcción de un Canal en el Istmo de Panamá por la "Compagnie Universelle du Canal Interocéanique" obra a la que serían integrados un nuevo contingente de trabajadores nacionales pero principalmente extranjeros. En 1884 laboraban en estas obras cerca de 17,436 trabajadores y en 1886, 16,706, la mayoría de los cuales eran extranjeros. Todos estos trabajadores sin embargo, no se quedaron en el país, (Maloney: 1975).

Por otra parte, a partir de 1892 se inicia la explotación del banano en el país. En 1904 la "United Fruit Company" había invertido 24 millones de dólares. Así se desarrolla un proletariado rural ya que esta explotación se da en las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro, al extremo oriente del país.

Con la Construcción del Canal por los estadounidenses, se contrataron en 1905 a más de 19,500 trabajadores. Como bien señala Turner: "la clase obrera panameña es de las más antiguas pero a la vez inestable de América Latina, debido a su actividad temporal y de enclave".

"La clase obrera, surgida para construir los instrumentos y la infraestructura que facilitaría la utilización universal del recurso geográfico y no la explotación económica del país, desapareció al término de las obras" (Turner.Op.Cit; 27).

Surgimiento de la oligarquía

Los capitalistas panameños, surgidos originalmente en las ciudades terminales de Panamá y Colón, cifraron su actuación en el comercio y los servicios, en calidad de intermediarios con el capital extranjero, acaparando tierras y construyendo viviendas (De León; 1975:18). "Con la fundación de la República de Panamá, (1903) los comerciantes se afianzan como el grupo hegemónico nacional.

La "Proletarización" es un proceso lento entre 1915 y 1936, debido principalmente a la casi total ausencia de industrias manufactureras en el país. La clase trabajadora está conformada en su mayoría por trabajadores del transporte, la construcción, el comercio y los servicios. "Parte no despreciable se encontraba desocupada o sub empleada".

Proceso de sustitución de importaciones

A raíz de la segunda guerra mundial, se produce un proceso de sustitución de importaciones que origina las primeras industrias importantes en el país, y la consecuente apa-

rición de un proletariado industrial. En 1950 el Producto Interno Bruto (PIB) de la Industria Manufacturera fue de 28.3 millones y su crecimiento anual entre 1946 y 1955 fue de 10%.

La industria del cuero, panificadores, aceites, jabón, textil, etc., nacieron entre 1936 y 1960. Hubo a partir de 1960 una proletarización industrial efectiva.

El sector público por su parte no tuvo posibilidad alguna de desarrollarse sino hasta la década del 60 en adelante, y sobre todo toma un auge inusitado en la década del 70 del Siglo XX, cuando se crean 6 de los 13 ministerios del Gobierno Central y cerca de 20 instituciones autónomas o empresas públicas. La planilla estatal subió de 28.857 trabajadores en 1960 (incluidos maestros, policías y médicos) a 135.000 en 1983.

La década de los '60: Auge industrial y agrícola

La sustitución de importaciones propició un auge económico en la República nunca antes visto y ello, desde la Segunda Guerra Mundial facilitó la fundación de las empresas industriales y manufactureras, que generó el desarrollo de un proletariado industrial, urbano y agrícola.

La década del 60 significo un auge en el desarrollo industrial manufacturero y también industrial agrícola; en 1970, representaba la agroindustria el 30.5% del volumen físico de producción de la industria manufacturera.

Desarrollo político

Estado oligárquico restringido (1903-1931)

Panamá nace a la vida republicana, en 1903, pero lleva el estigma de las rivalidades políticas basadas en la lucha entre los clanes de la oligarquía por espacios de poder (Soler: 1970; 4). La nueva República heredó las viejas estructuras sociopolíticas y también los viejos partidos políticos.

De hecho la Junta Provisional de Gobierno independentista se componía principalmente, de miembros de los dos partidos tradicionales de Colombia: Liberal y Conservador, que originaron sus diferencias en la lucha por la tierra y las transformaciones sociales pero que devinieron en armatostes legendarios que se turnaban en el poder político, ajenos a la realidad de la nación.

La independencia Panameña de Colombia

De acuerdo al historiador Carlos Gasteazoro, la separación de Panamá de Colombia tiene tres bandos, la leyenda dorada, la leyenda negra y la versión ecléctica (Beluche, 2003). Esta última sustenta que se debió entre otras cosas, a la falta de atención que ninguno de los dos bandos le brindaba a sus necesidades, mediatizada por el expansionismo estadounidense en la región (Soler: 1976; 18).

Se le ha llamado leyenda negra a las interpretaciones de los acontecimientos de 1903 que muestran el papel jugado por los Estados Unidos en la separación (Beluche, 2006). Los primeros Tratados del Canal llamados Hay–Bunneau Varilla, eran a perpetuidad, se firmaron justamente 15 días después de la independencia, el 18 de noviembre de 1903, estaban en inglés y ninguno de los firmantes era panameño.

La leyenda dorada se le denomina a la historia formal o tradicional que se enseña en las escuelas, que nos indica que fue un acontecimiento que impulsaron los próceres de la nación debido al abandono total en que se encontraba Panamá.

En el 2003, se conmemoraron los primeros cien años de república, en medio del debate

producto de las distintas interpretaciones de la génesis de la historia de la separación de Panamá de Colombia

Gobierno de Manuel Amador Guerrero (1903-1908)

El primer Presidente de Panamá fue Manuel Amador Guerrero, de tendencia conservadora, quien firma en 1904 con Estados Unidos de América, un convenio por el cual se le otorga curso legal en el país al dólar estadounidense.

El Código Penal de Colombia, que se acordó regiría en el país hasta tanto se aprobará uno nuevo, constituía en delito la huelga y la sancionaba con prisión.

En 1904 se dicta la Primera Constitución, elaborada por una Asamblea Constituyente, vigente hasta 1940. Estructura republicana, con gobierno presidencialista, separación de poderes, garantía de los derechos individuales y la presencia tutelar de los Estados Unidos, según los estipulaba el articulo 13. Instituyó un sistema bipartidista, influido por Colombia, con predominio conservador hasta 1912, y liberal hasta los inicio de 1930.

La Ley Nº 7 de 11 de junio de 1904 prohibía la inmigración de anarquistas al país.

Gobierno de Belisario Porras (1912-1915; 1918-1920; 1920-1924)

El Doctor Belisario Porras, del Partido Liberal, ganó la primera magistratura del país en 1912 y luego en dos ocasiones más, cuyos mandatos se distinguieron por verdaderos aportes al movimiento sindical y popular aunque siempre supeditado a los intereses estadounidense. La primera Ley a favor de los trabajadores se dictó bajo su mandato en 1914, Ley 6 de 29 de Enero de 1914, por la cual se fija en 8 horas la jornada de los trabajadores del comercio.

El Partido Liberal, a través del Doctor Porras, patrocinó en 1921 la fundación de la Federación Obrera, lo que le valió el mote de "amarilla". También la creación de la Oficina de Trabajo en 1923, adscrita a la Secretaría de Fomento y Obras Públicas (Soler: Op. Cit; 20).

En 1923 surge a la vida política el Grupo Acción Comunal, compuesta por intelectuales y militantes de la clase media que empezaban a cuestionar el monopolio político de los grupos oligárquicos en el Partido Liberal y Conservador, y que llegaron al poder pocos años después, previos intentos de golpes de Estado. Estos grupos marcan el fraccionamiento del liberalismo.

La ampliación de espacio de participación social y político partidista junto con el indicado fraccionamiento del liberalismo, a partir de 1934, dio pie a la conformación de proyectos populistas. El más exitoso de ellos lleva a la presidencia a Arnulfo Arias.

Régimen Liberal populista (1941-1968)

Gobierno de Harmodio Arias Madrid (1932-1936)

Fue el primer presidente que mostró preocupación por el campesinado, e incorporó en su gobierno elementos de capas medias de la ciudad y del campo. Bajo se gobierno se estableció la Universidad de Panamá.

En 1936, bajo la Presidencia del Doctor Harmodio Arias Madrid apoyado por Acción Comunal, se modificó el escandaloso Tratado del Canal de Panamá de 1903, eliminando el derecho de Estados Unidos a garantizar la independencia del país. Ello, gracias al Tratado Arias-Roosevelt de 1936.

Gobierno de Arnulfo Arias Madrid (1940-1941; 1949-1951; 1968)

En 1941, después de toda clase de conspiraciones y elecciones amañadas, surge al poder

el Dr. Arnulfo Arias Madrid, quien encabeza un gran movimiento populista con base en la clase media y a favor de los sectores populares. Utilizó como instrumento de su política populista al Partido Nacional Revolucionario (después Partido Panameñista).

Fue derrocado en poco tiempo a la fuerza, lo que ocurriría otras veces más, en 1951 y 1968. Durante su mandato aprobó el voto parcial a las mujeres que fueran profesionales (en medio de arduas jornadas de lucha por el sufragio universal, desde la década del 20, de las mujeres organizadas en el partido nacional feminista, la Unión Nacional de Mujeres y el movimiento popular, aunque ésta decisión no fue satisfactoria y se logra totalmente en la Constituyente de 1946) se creó la Caja de Seguro Social y se realizaron obras que favorecieron al movimiento popular, incluidos los sindicatos, pero también se absorbió a la clase media al poder oligárquico (Soler. Op.Cit; 31).

En 1940 puso en práctica una política contraria a los intereses estadounidenses. Hizo aprobar una nueva Constitución en 1941, que dotaba al Estado de medios eficaces para intervenir en el ámbito socioeconómico y que derogaba la semi- autonomía de los municipios, implantando el llamado "régimen provincial" que hacia más absorbente el centralismo administrativo.

La política entre 1946 y 1948 estuvo dominada por la puesta en marcha de la Constitución de 1946 que la oligarquía utilizó con bastante eficacia. Se dinamizó la Policía nacional, único cuerpo armado existente.

Gobierno de José Antonio Remón (1952-1955)

Fue jefe de la Policía, y figura preeminente a la hora de consolidar gobiernos, especialmente en el período de inestabilidad comprendido entre 1946 y 1951, llegando a la Presidencia en 1952, con apoyo de la Coalición Patriótica Nacional, hasta su asesinato en 1955. Durante su mandato la policía se convierte en guardia nacional.

Entre 1956 y 1968 se celebraron cuatro comicios regularmente en los que los divididos liberales pudieron restablecer su control político bajo las siglas del Partido Liberal Nacional (PLN), si bien el clientelismo y la abstención superior al 40% hicieron dudar de la bondad de los mismos.

Los sectores populares sienten que los gobierno instaurados entre 1956 y 1968, se aislaron de las necesidades del pueblo, salvo cuando en 1964 el gobierno nacional presidido por Robero F. Chiari, rompe relaciones con los Estados Unidos producto del asesinato de más de 20 jóvenes panameños y más de 500 heridos a manos del Ejercito de los Estados Unidos, acantonados en la "Zona del Canal", por intentar izar la bandera nacional en ese territorio, el 9 de enero de 1964.

El Torrijismo (1968-1978)

En 1968 un movimiento de oficiales de la Guardia Nacional rompe con la institucionalidad y depone al electo Dr. Arnulfo Arias Madrid, asumiendo el control del país. En diciembre de 1969. Omar Torrijos Herrera vence una conjura en su contra y se consolida como Jefe de Estado y de las Fuerzas Armadas, dirigiendo un gobierno populista por una década entera.

Se instaura entre 1970-1978 un "Estado Democrático Reformista", en torno a la recuperación plena del Canal. También un proyecto de modernización económica, mediante la diversificación productiva, la inversión pública y la empresa estatal.

En el plano político, se elaboró una Carta Magna en 1972 que recogía una peculiar interpretación del "poder popular", en el que todo el poder descansaría en una gran asamblea por representantes elegidos, y al mismo tiempo

se eliminaban los partidos políticos.

Se puso en marcha la Reforma Agraria, la Reforma de la enseñanza y del Código del Trabajo. Se establecieron comunidades campesinas suministrándoles apoyo institucional y legislativo; se extendió la educación en todo el país, y se fomentó el sindicalismo, amparándose el fuero sindical, las convenciones colectivas de trabajo y otras garantías laborales.

En 1977 se firmaron los Tratados Torrijos-Carter que abolieron los Tratados Hay-Bunneau Varilla y gradualmente el enclave colonial del Canal de Panamá, y la "Zona del Canal" bajo el imperio de los Estados Unidos en territorio panameño, que pasaría a ser de soberanía panameña en 1999, bajo ciertas condiciones, con medidas graduales de cesión paulatina.

El General Torrijos murió cuatro años después, en 1981, sin haber resuelto parte de sus postergados compromisos con el movimiento sindical panameño. El torrijismo se desvaneció del escenario político tras el fallecimiento de su fundador. Siguió tutelando la situación la Guardia Nacional, convertida en Fuerzas de Defensa de Panamá.

Manuel Antonio Noriega (1983-1989), militar y gobernante de facto del país, estableció una "narcodictadura" en la que sumió al país en una grave crisis económica. Al desconocer los resultados de la elección presidencial de 1989, donde el vencedor fue Guillermo Endara; declaró la guerra a los Estados Unidos, que invadió Panamá el 20 de diciembre de 1989, dejando una estela de muertos, heridos, incendios y traumas en todo el país, desmantelando las fuerzas militares panameñas, con el consiguiente caos económico y social y la posterior rendición y arresto de Noriega. Fue enjuiciado inicialmente por 40 años.

La década de 1990

El Gobierno de Endara se agotó rápidamente. Políticas neoliberales y nula sensibilidad social concitaron las protestas de las comunidades indígenas en pro de autogobierno y de una mayor atención del Estado, fueron despedidos miles de trabajadores/as del sector público. Ello, más una corrupción generalizada deslegitimaron su mandato.

Entre 1968 y 1981, el movimiento sindical se benefició de la gestión gubernamental, donde se toman medidas trascendentales como la creación del Código de Trabajo en 1972, que obliga al estado panameño a garantizar y promover el sindicalismo. Durante esta década se ratificaron en Panamá la mayor parte de los Convenios de OIT que se habían hecho en su historia.

El Código de Trabajo en su artículo 1066 autorizó la creación de CONATO y le adscribe la responsabilidad de designar a los representantes sindicales en los órganos oficiales y para las delegaciones internacionales; le asigna una partida fija anual para su funcionamiento.

Torrijos solicitó sin embargo, a los sindicatos: que defendieran el Código de Trabajo que era su conquista, y segundo, que algunas reclamaciones sociales a los empleadores las pospusieran, en aras de garantizar una unidad nacional para enfrentar la lucha por el rescate total de la soberanía del Canal.

Fue una época de gobiernos impuestos donde, gracias a un populismo acendrado por un caudillismo nato, el sindicalismo vivió el mayor auge en crecimiento numérico y cualitativo.

2. Desarrollo del Movimiento Obrero

Los trabajadores inmigrantes contratados para la construcción del ferrocarril no hicieron grandes aportes al movimiento obrero,

debido según describe Mora, a tres factores importantes:

- El primero consistía en que procedían de países sin ninguna tradición de lucha obrera, con excepción de los europeos, que no eran la mayoría.
- El segundo factor fue la diferencia de idiomas, que dificultaba la comunicación,
- Y el tercero de estos factores fue que la gran mayoría de estos trabajadores no sabían leer ni escribir (Mora: 1979).

Los trabajadores panameños sin embargo, se mantenían relativamente informados de los cambios producidos en otras partes del mundo, como las luchas de los trabajadores a escala mundial por la reducción de la jornada que tuvo un punto culminante en la lucha de los obreros de Chicago de 1886, por implantar la jornada de 8 horas diarias.

Primeras huelgas

Estos ingredientes ideológicos, aunado a las pésimas condiciones de trabajo existentes en el Istmo, principalmente en los trabajos de construcción del ferrocarril, y luego del Canal Francés pero también presente en la explotación de los trabajadores agrícolas, fueron caldo de cultivo para que los trabajadores empezaran a reaccionar naturalmente desde 1852, cuando se produce la primera huelga de los obreros de la Compañía Naviera "Pacific Mail Steam Ship Company", quienes se resisten a trabajar los días feriados por un salario igual al de las jornadas ordinarias.

- También hubo huelgas de los Estibadores de Taboga en 1853 (2 huelgas) por aumento de salarios;
- En 1868 y 1880, de los Estibadores de la Compañía del Ferrocarril;
- En 1880, de los Cigarreros y los Obreros del Ferrocarriles;
- En 1881, los Trabajadores del "Canal Francés" decretan una huelga para no trabajar los domingos;
- En 1883 los Trabajadores del Ferrocarril y los del Muelle por ajustes salariales;
- Luego este mismo grupo de trabajadores realizó 3 huelgas en 1895, una de las cuales tuvo una duración de hasta 2 semanas;
- En 1952, con la excusa de enfrentar una huelga de maestros y profesores, se desata una ola represiva en contra de los sindicatos que se extiende hasta 1955;
- En 1960, en la provincia de Bocas del Toro, se desarrolla la primera huelga contra la filial en esa provincia de la United Fruti Company, empresa que había garantizado hasta entonces una dirigencia comprada del sindicato (amarillo), por lo que la primera acción de los huelguistas es sustituir al sindicato entregado.
- En 1961 y en 1963 se realizaron nuevos levantamientos huelguísticos llegando en 1963 a 45 días de huelga, lo que para la época era una verdadera confrontación entre el sindicato, que en ese entonces agrupa al 80% de los miles de trabajadores de la empresa, y la empresa Transnacional bananera más poderosa en América Latina.
- En 1965 los Trabajadores del Ingenio Azucarero Santa Rosa, situado en la provincia de Coclé, realizan una huelga por una nueva convención colectiva y aumento de salario. El conflicto de los cañeros que al inicio involucraba sólo a 300 trabajadores, se convierte en una reclamación nacional que amenaza con huelga general indefinida, por lo que finalmente se firma un acuerdo que resolvió gran parte de los temas en conflicto, a favor de las demandas del sindicato.

El movimiento sindical tiene, durante el período 1945-1968, un crecimiento numérico que implica un salto cualitativo.

Desarrollo gremial

A finales del Siglo XIX surgen los primeros núcleos obreros, de carácter mutualista, cuyos objetivos fundamentales eran brindar a sus miembros servicios sociales y auxilios tales como medicina, funerales, empleos, etc. (Mora: Op.Cit; 6).

Los Panaderos destacan de entre las organizaciones mutualistas y protagonizan varios conflictos entre 1920-1922. En 1922, grupos de artesanos (Panaderos, Tipógrafos, Carpinteros, Sastres, etc.), organizan la Federación Obrera de la República de Panamá, influenciada por el anarquismo del organizado "grupo comunista" en la que destacan figuras como José María Blázquez de Pedro, de origen español, que a la postre sería considerado el padre del sindicalismo panameño.

En un corto período de tiempo sin embargo, la Federación pasa a posiciones más moderadas y conciliatorias al crearse bajo su propuesta, la Oficina de Trabajo en 1923 y finalmente asume un rol amarillista, al lado de Samuel Gompers, de la American Federation of Labour que entonces preconizaba la exclusión de los trabajadores en todo asunto político, y era contrario a las ideas socialistas.

En 1924 se creó el Sindicato General de Trabajadores, también influenciado por el anarco sindicalismo, que llegó a tener miles de afiliados. El Sindicato organizó la "Liga de Inquilinos y Subsistencias", que en 1925 inició una huelga de no-pago de arrendamiento como respuesta al intento de aumentar los cánones, lo que provocó una de las más grandes y sangrientas batallas de los trabajadores y desempleados, que culminó en la intervención física del ejército estadounidense en las ciudades de Panamá y Colón.

Hay indicios históricos de que en 1930, después de la brutal represión del movimiento obrero en 1925 y años subsiguientes en los que se prohibían marchas, manifestaciones, propaganda sindical, etc., se fusionaron el Sindicato General de Trabajadores y la Federación Obrera, dando origen a la "Federación Sindical de Obreros y Campesinos de la República".

En 1930 y desde las propias bases sindicales y de pequeños artesanos y estudiantes, se organiza el Partido Comunista que en efecto se vincula desde su origen al movimiento sindical. Seguidamente en 1932, se desarrolla la segunda gran huelga inquilinaria en la que participan activamente los dirigentes sindicales comunistas y socialistas.

Período de legalización laboral

Entre 1936 y 1960, se le denomina el período de legalización. La primera ley obrera panameña fue la Ley 6 del 29 de Enero de 1914, que establecía la jornada de ocho horas para los trabajadores del Comercio. Luego de esa conquista en 1923 se creó la Oficina del Trabajo y no es sino hasta 1948, cuando se dicta el primer Código de Trabajo.

Durante este período los dirigentes del movimiento obrero se dividen por posiciones ideológicas, surgen diversos sindicatos nacionales como la Unión de Empleados de Comercio (1931, el Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Puerto Armuelles (1934). En 1944 se organiza varios otros sindicatos y en 1945 se crea la Federación Sindical de Trabajadores de Panamá (FSTRP), de orientación eminentemente comunista.

En el plano internacional, en 1938 había surgido la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) cuyo antecesor era la Confederación Obrera Panamericana (COPA) fundada en 1918, que coadyuvó en varios países de América Latina, a la formación de Centrales Obreras distintas. Producto de su contemporización con los gobiernos latinoamericanos, promovió que los patronos y gobiernos se acostumbraran a la

existencia de los sindicatos y aún a que fueran sus interlocutores, lo que tuvo su expresión también en Panamá.

En 1956 nace la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), afiliada a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y ayudada económicamente por la American Federation of Labour como alternativa a la FSTRP, más en el campo ideológico que sindical.

El sindicalismo social cristiano aparece organizado en 1959, con la creación de Acción Sindical Panameña, que más tarde se convertiría en la Central Istmeña de Trabajadores (CIT) y que en 1992 se transforma en Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP).

La Federación Sindical Mundial (FSM) acuerda la creación en Panamá de una filial organizada como Confederación o Central ya que la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá se organizó con base en sindicatos, "en forma horizontal". Así nace, agrupando en su seno a la mayor parte de la antigua FSTRP, la Central Nacional de Trabajadores de Panamá, de orientación marxista, "clasista" en 1970.

Desarrollo legal

La Constitución de 1946 - creó las bases para el reconocimiento de los derechos laborales con un rango constitucional.

Todos los antecedentes conllevan a la creación, con la participación de los sindicatos, del Código de Trabajo en 1948, basado principalmente en la Ley Federal del Trabajo Mejicana y el Código Laboral de Costa Rica, ratificando lo que hemos venido recalcando respecto a las influencias mutuas de las organizaciones sindicales en la región.

El Código de Trabajo permitió la constitución de sindicatos mixtos, de oficios, de empresas e industriales, lo que facilitó la transformación de viejas estructuras mutualistas en modernos sindicatos.

En 1968, un golpe de Estado militar derrocó al gobierno constitucional, produciendo con ello una ruptura en la vida democrática del país, que obviamente afectó en lo inmediato, la legalidad relativa que hasta entonces y desde 1945 gozaban las organizaciones sindicales panameñas.

Esta ruptura, se vio matizada por la consolidación del poder político por parte del General Omar Torrijos Herrera, que otorgó espacios desde el poder al movimiento sindical, aunque ello a la vez significó la cesión de parte de la soberanía sindical en la práctica, por lo menos durante la década del 70 del Siglo XX.

II. Desarrollo democrático

1. El nuevo escenario democrático

Desarrollo político

Guillermo Endara (1990-1994), Gobernante de carácter civil, por primera vez desde 1968; tomó importantes medidas laborales como la suspensión y prórroga de las convenciones colectivas por un período de dos (2) años o sea, entre 1990 y 1992.

Su Decreto, del 26 de mayo de 1989, ordenó la destitución sin juicio previo de todos los ser-

vidores públicos que habían colaborado con el régimen militar, a través de los llamados "Batallones de la Dignidad". Posteriormente se dictaron 5 ó 6 Decretos adicionales con el mismo objetivo entre 1990 y 1991. Entre otras leyes antipopulares, promulgó la ley 25 la cual generó un masivo despido de empleados del sector público, fundamentalmente a la dirigencia de las Asociaciones de Empleados que conformaban la Federación Nacional de Servidores Públicos (FENASEP), el Sindicato del IRHE, del INTEL, los sindicatos de los puertos nacionales, todos miembros de la Coordinadora por el Derecho a la Vida, espacio de unidad sindical.

Desarrollo económico

Durante 1990-1994, se fijaron las bases para realizar cambios , sin embargo, durante el gobierno de Ernesto Perez Balladares (1994-1999), del Partido Revolucionario Democrático (PRD), de tendencia socialdemócrata se realizaron los cambios neoliberales más profundos. En 1992 se dictaron varias leyes encaminadas a privatizar las empresas y servicios estatales. La Ley 16 de 14 de julio de 1992 es conocida como la Ley marco de privatización.

En 1992 se dictó la Ley 25 que excluyó de la aplicación de una serie de normas del Código de Trabajo en materia principalmente de salarios, recargos y estabilidad, a los trabajadores de las "Zonas procesadoras de bienes y materias para la exportación". Se dictó un Decreto Ejecutivo que permitía el "retiro voluntario" de los servidores públicos a cambio de una indemnización que alcanzaba hasta veinticuatro meses de salario. Sin embargo, las organizaciones sindicales estimaron que esta ley fue una excusa para despedir indirectamente a los trabajadores, razón por la cual pusieron una demanda ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, que los trabajadores despedidos ganaron.

Se iniciaron conversaciones para ingresar a la Organización Mundial del Comercio (OMC) que luego culminaron en 1997, bajo otro Gobierno. Finalmente se firmaron acuerdos con las Instituciones de Financiamiento Internacional que comprometían al país con cambios estructurales profundos.

En 1995 se propuso por parte del Gobierno Nacional, la reforma laboral flexibilizadora del Código de Trabajo que abarcó principalmente la reducción de los costos del despido, la liberalización de los contratos y la ampliación de la cobertura de la convención colectiva además de los correspondientes ajustes en la estabilidad y en las normas de procedimiento.

Entre 1995 y 2000 Panamá ingresó a la Organización Mundial del Comercio; se privatizaron todas las empresas estatales y algunos servicios públicos; se disminuyeron los aranceles proteccionistas de las industrias y de la agroindustria; se renegoció la deuda externa y en fin, se cumplió casi totalmente con las recetas neoliberales, pero el resultado hasta ahora es un aumento desproporcionado del desempleo, que según cifras oficiales de esa época suma el 14.1%, en comparación con el 13.58% de 1998 y el 11.18% de 1999.

Se eliminaron beneficios sociales como el fondo complementario de los empleados públicos en virtud del cual con un aporte de 2% del salario y otro tanto por parte del Gobierno, se podían jubilar con el último salario; se aumentó la edad de jubilación de 55 años a 57 para las mujeres y de 60 años a 62 para los hombres.

La pobreza llega a un 37.3% mientras que la pobreza extrema se estima en 18.8% según cifras oficiales de las Naciones Unidas. Los índices de pobreza entre 1970 y 2000 se mantuvieron entre 37% y el 42%, mientras que la pobreza extrema osciló entre 20 y 25%.

La pobreza en las áreas indígenas llega hasta el 90% mientras que en las áreas urbanas alcanza un 23%. El 85% de las viviendas de

los hogares pobres no posee alcantarillado o tanque séptico; el 55% de los hogares pobres no poseen electricidad. El 14.4% de los niños menores de 5 años padecen de desnutrición crónica (23.3% de los pobres).

La tasa de mortalidad infantil está en 1 por cada 1,005 nacidos vivos para el año 2000. El 6.1% de menores de 17 años no han completado los estudios primarios (6 años). La cifra es de 21% en los hogares pobres. Para 1997, los trabajadores pobres constituían el 69.8% del sector informal de la economía (ayudantes familiares, trabajadores de empresas con 5 ó menos empleados, independientes y empleados domésticos).

Se registra un aumento desproporcionado del desempleo, que actualmente según cifras oficiales suma el 14.1%, en comparación con el 13.58% de 1998 y el 11.18% de 1999. Así por ejemplo, 6 de cada 10 nuevos empleos surgieron en el sector formal urbano pero las mujeres aumentaron su empleo en el sector informal, representando este tipo de empleo en 1999, el 24.1% de los empleos.

Desarrollo del movimiento obrero

Las reacciones del Movimiento Sindical en el marco de un gobierno relativamente desmilitarizado, y en el contexto reseñado, fue la de reajustar su actitud y aún sus propias estructuras. Con la invasión militar de 1989 desapareció el ejército panameño, el ejército Sur de los Estados Unidos se retiró oficialmente, en julio-agosto de 1990, pero regresa frecuentemente a petición del Gobierno, hasta 1992.

Etapa de reajuste

La invasión militar y aún los actos que le precedieron habían dejado profunda huella en el cuerpo social panameño y de ello no escapaba el movimiento sindical. Al plantearse en primer lugar cómo abordar las relaciones con el nuevo gobierno, surgieron grandes y profundas discusiones en el seno del movimiento sindical panameño que conllevó incluso a su división estructural.

En 1990 surgió la Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP) que es un desgajamiento de la Central Istmeña de Trabajadores (CIT), de orientación demócrata-cristiana, precisamente producto de las contradicciones que originaban el hecho que algunos dirigentes no sólo apoyaron al nuevo Gobierno, sino que incluso formaban parte de él.

Luego en 1993, también sobre la base de divergencias habidas en el seno del movimiento sindical, surgió la Confederación General de Trabajadores (CGT).

La Central Auténtica de Trabajadores Independientes había mantenido una postura de enfrentamiento y en ocasiones coyunturales, de diálogo con el Gobierno surgido de la invasión, junto con otros sindicatos nacionales, que en ese momento no formaban parte del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

La Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), junto a la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP) y en menor medida la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), mantuvieron una actitud hostil frente al nuevo gobierno, que era en alguna medida recíproca.

La Federación Nacional de Empleados Públicos (FENASEP) organizó junto a CNTP y los sindicatos de las empresas estatales, las primeras manifestaciones de protesta por medidas económicas y laborales asumidas por el Gobierno Nacional, lo que culminó en 1990 con la expedición de La Ley Nº 25 de 14 de diciembre de 1990, aprobada con carácter de “urgencia notoria”, dirigida a destituir a los funcionarios públicos que habían realizado huelgas y participado en marchas recien-

tes. Esta Ley fue demandada a nivel nacional e internacional y finalmente, en 2001, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) condenó al Estado Panameño por dictar dicha Ley, atentatoria contra los Derechos Humanos de los trabajadores, a pagarles una indemnización.

Democracia y movimiento sindical (1990-1994)

Entre 1990-94 el movimiento sindical pasó por un período de reacomodo que toma en cuenta sus debilidades estructurales, puestas de manifiesto en la década anterior. A la vez es sometido a duras pruebas cuando se inicia una embestida política pero sobre todo ideológica por parte de los sectores antisindicales del Gobierno y con el apoyo de una buena parte de los empleadores.

El Consejo Nacional de la Empresa Privada y la Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa (CONEP) junto a la Cámara de Comercio, habían sido pilares importantes en la lucha política de finales de los 80' contra el gobierno militar. Ahora, con la basta experiencia de esa lucha, algunos de sus dirigentes y miembros consideraban que había llegado la hora de "ajustarles cuentas" al movimiento sindical, que a su juicio desde 1970 había impuesto sus criterios a gran parte del sector empresarial.

Frente a esa embestida, el movimiento sindical adoptó distintas posiciones en torno a como enfrentar la coyuntura. Algunos optaron por el diálogo y la concertación directamente con el sector empresarial organizado en la Fundación del Trabajo, organismo no gubernamental en el que participaban el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), que era dirigida paritariamente por ambos sectores, y que data de principios de los '90.

Otro sector, más radicalizado, optó por eL enfrentamiento y la lucha en las calles pero la realización y combinación de ambos métodos de hecho, en vez de inmovilizar a los trabajadores como en el pasado reciente, permitió su presencia en buena parte de la vida nacional, sobre todo en lo concerniente a temas laborales y sociales.

Los empleados públicos por su parte, producto de las contradicciones internas del Gobierno del período 1990-1994, obtuvieron la expedición "desde arriba", de la Ley de Carrera Administrativa. (Proyecto de Ley fue promovido por un sector del Partido Demócrata Cristiano). Ello hizo que la lucha se centrara desde entonces en la aplicación, vigencia y reforma legislativa de dicha Ley.

2. Modelos de acción sindical

Cambios en las estrategias y comportamientos sindicales

Como se ha señalado, el movimiento sindical a partir de los 90' inicia una revisión hacia adentro y trabaja en diseñar la estrategia frente a las exigencias de las nuevas condiciones que llevaron al aumento de la atomización de los sindicatos, pues algunas autoridades gubernamentales y algunos empleadores promueven el amarillismo y la división entre los sindicatos.

El clima de libertad que vive el país permite y fomenta que por diferencias personales" se desgajen y se creen nuevos sindicatos, sin aumentar el universo total de afiliados.

Por otra parte, la interacción sub-regional y regional ha propiciado que se haya reagrupado al movimiento sindical, aunque todavía sin mayor vinculación a la base, desorientado y con una tasa de afiliación reducida, pero con esperanza de mejorar, apuntando a la unidad programática como objetivo a mediano plazo.

En cuanto a la centralización, ya se ha descrito que han surgido tres nuevas centrales obreras, pues también en 1997 nace Convergencia Sindical, que suma un total de ocho participantes de CONATO.

Se ha promovido, en aras de la Unidad programática, y bajo los auspicios de la Fundación Frederich Ebert, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), proponiéndose "respetar, tolerar la diversidad en lo ideológico-político, la autonomía de las organizaciones...", según su plataforma estratégica de política sindical (1999). Cuatro de las ocho organizaciones que integran CONATO han participado de esta iniciativa: la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP); Convergencia Sindical; La Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP) y la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSRTP).

Este esfuerzo unitario provoca temores, pues deben definirse cosas como que hacer con el patrimonio de los actuales Centrales Obreras, qué pasará con su dirigencia actual, etc. A nuestro juicio, el cambio debe ser más profundo y debe tocar incluso a la legislación nacional, que no contempla ni está estructurada para una Central Única de los Trabajadores.

También en el sector público se han dado fraccionamientos y reacomodos. Recientemente se creó la Confederación de Organizaciones Gremiales de Maestros y Profesores, que agrupa a las principales organizaciones de docentes del país.

La FENASEP reportó en 1988 cuarenta y siete organizaciones de base miembros, pero en 2002 sólo se reportan veintisiete, y aunque más adelante analizaremos este fenómeno, basta por ahora señalar que gran parte de esas otras 20 organizaciones que no forman parte de FENASEP ya se han reinscrito en otras Centrales Obreras, o han desaparecido por causa de las privatizaciones de empresas estatales.

Clasismo y legitimidad democrática

A pesar de las embestidas neoliberales, de las modernizaciones empresariales, la globalización hasta del propio mercado de trabajo, de las privatizaciones y todas las medidas tendientes a afectar la actuación de los sindicatos, el movimiento sindical existe, se legitima día a día, juega un papel importante al servir de interlocutor del Gobierno Nacional y los empleadores organizados, en las diferentes mesas de dialogo que se han abierto, producto del entendimiento generalizado sobre todo de la clase política, de que hay temas que afectan al conjunto de la nación y como tal deben ser abordados.

En ese marco, la actuación del movimiento sindical panameño, maduro, con experiencia de lucha, se inserta en el sistema democrático desde dos vertientes: la de la concertación sin abandonar la crítica y haciendo aportes valiosos a la discusión (protesta con propuestas) y la de la movilización casi permanente en defensa de los intereses de los trabajadores.

En los últimos años el movimiento sindical ha sido constante en la lucha contra las privatizaciones, por la defensa de la Caja del Seguro Social. Contra el aumento del costo de vida. Por ajustes salariales consonante con las necesidades básicas.

Por otra parte, las constantes movilizaciones contra la corrupción de las autoridades y políticos; contra el mal servicio público de las empresas privatizadas, por la defensa de la Caja de Seguro Social, etc, Junto a la constante movilización y denuncia de los gremios de servidores públicos a nivel nacional e internacional y de los trabajadores de la construcción. Han conllevado a una presencia sentida en la vida nacional, que legitima y de alguna manera fortalece el aún débil movimiento sindical.

III. Estadísticas sindicales

1. Cifras sobre afiliación sindical

En 1977 existían 4 centrales obreras afiliadas a CONATO; La Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), que afiliaba a 12 federaciones sindicales y 62 sindicatos, los que representaban el 29% del Total de los sindicatos y 34% de los afiliados del país.

La Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP), que en ese entonces reportaba 8 Federaciones y 37 sindicatos que afiliaban al 33.3% de los trabajadores sindicalizados del país.

La Central Istmeña de Trabajadores (CIT) aglutinaba 6 federaciones sindicales y 25 sindicatos, representando el 6% del total de los trabajadores inscritos en algún sindicato.

La Central Panameña del Transporte Terrestre (CPTT) aglutinaba 3 federaciones y 17 sindicatos, que representaban el 7.6% de los trabajadores organizados del país.

El Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), mantenía en total una afiliación sindical del 68.6%, mientras que los sindicatos independientes no afiliados a CONATO ni a ninguna federación o confederación, representaban el 31.3% de la afiliación nacional. (Datos M. Del Trabajo).

Tipos de sindicatos

El Código de Trabajo reconoce 4 tipos de sindicatos: Gremiales, compuestos por personas de una misma profesión, oficio o responsabilidad, de empresa, formados por trabajadores de distintas profesiones que laboren una misma empresa, industriales, que son aquellos formados por trabajadores de distintas profesiones u oficios que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase.

Cuadro Nº 13 Cantidad de sindicatos registrados

SECTOR	CONATO	INDEPENDIENTES	TOTAL
AGRICULTURA,Y GANADERIA	49	7	56
PESCA	10	4	14
INDUSTRIA	44	6	50
ELECTRICIDAD,	5	3	8
CONSTRUCCIÓN	7	7	14
COMERCIO	36	19	55
TRANSPORTE	9	44	53
SERVICIOS	61	21	82
SECTOR PUBLICO	29	3	32
TOTALES	250	114	364

Fuente: Ministerio de Trabajo, CONATO y Oficina de OIT Panamá.

Y finalmente los sindicatos Mixtos, compuestos por trabajadores de diferentes oficios que laboran en empresas diversas de una misma ciudad o distrito, cuando el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de 50.

Afiliación por centrales y tipo de sindicatos

En este periodo, es de destacar que la Central Auténtica de Trabajadores Independientes (CATI) estructuraba a 3 Federaciones y 19 sindicatos que agrupaban al 4.09% de los sindicalistas de todo el país.

La situación de los sindicatos ha variado en forma dramática por la atomización y centralización del movimiento sindical panameño, sumado a la merma de su membresía por efectos del crecimiento del número de pequeñas y medianas empresas, donde casi no hay sindicatos, o la reconversión de las grandes empresas, lo que ha traído como consecuencias la disminución de mano de obra contratada.

Los sindicatos han visto reducida su membresía también por el aumento de trabajadores en el sector informal de la economía, que tiene como causa y efecto entre otras cosas, la "desregulación" de la normativa laboral.

Según los datos recolectados, hay 108 sindicatos de industria en CONATO, 51 gremiales y 50 de empresa, lo que significa que a pesar de todo, los sindicatos de industrias siguen prevaleciendo como la mejor forma de organizar a los trabajadores. No se pudieron obtener datos acerca de la cantidad de empresas que abarcan los sindicatos organizados en CONATO o independientes por no existir ningún tipo de estadística al respecto.

Cuadro Nº 14 Tipos de sindicatos (CONATO)

TIPO DE SINDICATO	CTRP	CGTP	CONV. SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSRTP	CTG	TOTAL
EMPRESA	19	10	6	8	0	7	0	0	50
INDUSTRIA	27	15	22	23	0	15	4	2	108
GREMIAL	2	21	14	2	0	4	1	7	51
MIXTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASOCIACION	6	4	0	3	27	0	0	0	40
COOPERAT.	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	**54**	**51**	**42**	**36**	**27**	**26**	**5**	**9**	**250**

Fuente: Análisis Propio en base a datos de CONATO.

En cuanto al peso o grado de representatividad de las centrales y federaciones que componen CONATO podemos destacar que la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) es la que posee una mayor cantidad de sindicatos (54) que representa el 17.64% de todos los afiliados a CONATO.

La Central General de Trabajadores de Panamá se estructura con 51 sindicatos y representa el 6.60% de la afiliación total a CONATO. Convergencia Sindical afilia 42 sindicatos y representa el 7.57% de la membresía total de CONATO, mientras que la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) aglutina a 36 sindicatos y representa el 39.85% de

la membresía de CONATO. Hay que destacar que forma parte de CONUSI el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), con una afiliación de más de 40,000 miembros registrados y que a su vez representan el 77% de la afiliación de CONUSI.

Cuadro Nº 15 Tipos de sindicatos (CONATO)

TIPO DE SINDICATO	CTRP	CGTP	CONV. SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSRTP	CGT	INPD.	TOTAL
AGRIC.Y GAN.	9	19	7	8	0	0	0	6	7	**56**
PESCA	5	0	3	1	0	1	0	0	4	**14**
INDUSTRIA	8	9	9	6	0	10	1	1	6	**50**
ELECTRIC.	0	0	4	1	0	0	0	0	3	**8**
CONSTRUC.	2	1	2	1	0	1	0	0	7	**14**
COMERCIO	11	6	2	11	0	3	2	1	19	**55**
TRANSPRT.	1	2	4	0	0	1	0	1	44	**53**
SERVICIOS	18	14	11	6	0	10	2	0	21	**82**
SECTOR PUBLICO	0	0	0	2	27	0	0	0	3	**32**
TOTALES	**54**	**51**	**42**	**36**	**27**	**26**	**5**	**9**	**114**	**364**

Fuente: Ministerio de Trabajo y CONATO

Luego tenemos a la Federación Nacional de Asociaciones y Organizaciones de Empleados Públicos (FENASEP) que como su nombre lo dice, agrupa sólo a trabajadores del sector público. Posee 27 asociaciones afiliadas y representa el 16.79% de la afiliación total de CONATO.

Las otras organizaciones sindicales representan el 12,45% de la afiliación total de CONATO.

Por último, la distribución de género en la composición sindical panameña se estratifica así: En las organizaciones miembros de CONATO, el 75.86% son hombres mientras que el 24.14% son mujeres o sea, una proposición de 3 a 1. Es evidente la limitación de las mujeres en la participación sindical y aunque ello se trata de explicar con base en razones de carácter tradicional–cultural, lo cierto es que la mujer, que representa según cifras de OIT (Informe ARPE), cerca del 50% de los asalariados en todo el país, no tiene mayor participación aún en la actividad sindical.

En el dirigencia sindical, a pesar de los discursos a favor de las mujeres y la igualdad de género, lo cierto es que de 111 secretarías nacionales, que se dividen en 111 principales y 92 suplentes, 87 hombres actúan como principales (78.38%) y solamente 24 mujeres fueron electas para cargos principales. En cuanto a los suplentes, 71 son hombres (77.17%) mientras que el resto o sea 21, son mujeres.

2. Cifras sobre negociación colectiva

Número de huelgas

En el cuadro No.17 destacamos las huelgas validas en la década de 1991 hasta 2001 según cifras recabadas del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, destacándose que en 1991 no hubo huelga legal alguna, tampoco en 1993 ni en 1999. Esto en modo alguno quiere decir que no se han dado conflictos en la relación obrero patronal. Lo que refleja es que los trabajadores utilizan cada vez menos las vías legales de arribar a la huelga.

La huelga está dejando de ser utilizada como un derecho reglamentado y reafirmando su condición histórica de hecho social.

Por eso las estadísticas oficiales reflejan un bajón en las huelgas promovidas y convocadas de acuerdo al procedimiento que la ley establece, lo que no necesariamente se compadece con la realidad de una gran cantidad de huelgas de hecho.

Cuadro Nº 16 Distribución de afiliación sindical por genero (%)

CENTRAL OBRERA	HOMBRES	MUJERES
CTRP	82.74	17.26
CGTP	62.38	37.62
CONV. SINDICAL	69.54	30.46
CONUSI	97.86	2.14
FENASEP	S/D	S/D
CNTP	62.24	37.76
FSTRP	79.77	20.33
CGT	76.5	23.5
TOTAL	**75.86**	**24.14**

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Cuadro Nº 17 Huelgas legales 1991-2001

DETALLE	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01
HUELGAS	0	1	0	1	2	5	1	1	0	2	10
AFECTADOS	0	52		199	200	5,150	250	4,611	0	26	4,172
DIAS PERDIDOS	0	2,288	0	597	4,040	39,702	10,250	262,827	0	3,771	42,578

Días Perdidos= cantidad de huelgas X trab. afectados X días de huelga.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

IV. Situación actual del sindicalismo en el sistema de relaciones laborales

Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP)

Antecedentes históricos

La Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) fue creada oficialmente el 29 de septiembre de 1956. En el marco de la postguerra es una propuesta que había tenido varios intentos previos, para organizar a los trabajadores desde una perspectiva no marxista. La CTRP se alineó desde sus inicios a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Miembros de CTRP han llegado a alcanzar incluso la Secretaría General de ORIT a lo largo de su historia, como fue el caso de Luis Anderson.

Principales Características

La CTRP agrupa 10 federaciones nacionales de Trabajadores Metalúrgicos, Alimentos, Construcción, Comercio, de Provincias Centrales, Marítimos, etc. En total son 10 federaciones nacionales que conforman el universo de afiliación CTRP.

Principios de acción y estrategia

La CTRP se declara partidaria de la economía de mercado pero con rostro humano; propone combatir las consecuencias del sistema tales como el desempleo producido por la llamada modernización de las empresas, privatizaciones etc., con suficiente capacidad creativa. Actualmente desarrolla la consigna de "participación de los trabajadores en la solución de los problemas económicos de la empresa", comprando acciones de la misma y otras formas semejantes.

Propone y milita en aras de la unidad programática del movimiento sindical panameño. Forma parte de los fundadores del proyecto "Coordinadora Unitaria de Trabajadores" (CUT), habiendo participado en calidad de delegado pleno en su primer congreso programático, en 1999. Se define contrario a la "partidocracia".

Capacidad movilizadora

Como se ha descrito, CTRP funciona a nivel nacional, teniendo presencia en todas las provincias del país. No tiene presencia solamente en las áreas indígenas. Por ello se moviliza en las grandes coyunturas nacionales, en todo el país pero debido a su tamaño, se moviliza generalmente en forma regional o más bien distrital.

Su principal nivel de afiliación está en la rama de servicios, donde recoge el 5.66% de todos los afiliados en esa rama, de CONATO. En la industria ha organizado el 4.62% de la afiliación nacional de CONATO y en el sector agrícola lo ha hecho con el 3.71% de todos los afiliados a CONATO. Por lo tanto podemos concluir que su capacidad movilizadora está principalmente en estos tres sectores. A nivel nacional representa el 17.64% de todos los afiliados a CONATO y el 5.9% de la afiliación total nacional según sus declaraciones. Según cifras oficiales esta participación es de 3.39%

Central General de Trabajadores de Panamá. (CGTP)

Antecedentes históricos

La Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP) se fundó oficialmente el 24 de mayo de 1993, aunque su congreso constitutivo se realizó en el mes de diciembre de 1990. Está

conformada por las organizaciones que antes de su fundación habían constituido la Central Istmeña de Trabajadores (CIT), fundada en 1967 y bajo la orientación ideológica del partido demócrata cristiano. Era el sector de los trabajadores del partido demócrata cristiano.

La CIT había nacido afiliada y auspiciada por la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), ambas con algún grado de influencia demócrata – cristiana.

A partir de 1989 asume el poder un nuevo gobierno; al calor de la invasión militar norteamericana y de ese nuevo gobierno pasa a formar parte el partido demócrata-cristiano, siendo su presidente Ricardo Arias Calderón, el segundo Vicepresidente del gobierno instaurado en 1989.

Las medidas tomadas por el nuevo gobierno en materia laboral y de política económica, así como el propio origen del gobierno, eran temas que alejaban a las bases de los dirigentes de la CIT. Finalmente, en diciembre de 1999, se realiza el congreso constitutivo de CGTP, que rompió definitivamente con la dirigencia de la CIT.

Principales características

La CGTP está organizada en 5 federaciones nacionales, de la Industria, Transporte, Agrícolas, Alimentación y Comercio y Servicios.. También la integran 6 sindicatos nacionales. Las federaciones descritas integran 40 sindicatos más 6 no afiliados a ninguna federación; 4 asociaciones de maestros y profesores y 1 cooperativa, para un total de 51 organizaciones.

Posee la mayor cantidad de organizaciones sindicales en el sector agricultura y ganadería (19 en total) de todos los sindicatos afiliados en ese sector de la economía a CONATO.

De acuerdo a los lineamientos de su Congreso, la CGTP está afiliada a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

Principios de acción y estrategias

La CGTP apoya la democracia como sistema de gobierno; pero propugna por la justicia social y la ampliación de los derechos de los trabajadores o como dicen los documentos del último congreso, “crecimiento económico con desarrollo social”.

Propone una economía democrática pluralista. Por ello se opone al modelo de capitalismo neoliberal y así mismo se opone al monopolio macroeconómico al que lleva la globalización. Sugiere redistribuir nuestra riqueza de una forma más equitativa.

En su último congreso, de agosto de 1999, se propuso “desarrollar a la CGTP como una central modelo”, con una nueva estructura democrática, y sumando a sus filas a diferentes sectores populares en forma organizada, como campesinos, trabajadores de todas las ramas de la economía y aún del sector público.

Capacidad Movilizadora

La CGTP actúa en el ámbito nacional y tiene representación en todas las provincias, razón por la cual sus movilizaciones se dan a nivel regional. Sólo tratándose de llamadas de la dirigencia nacional (CONATO), se moviliza toda la organización a nivel nacional.

Convergencia sindical

Antecedentes históricos

Convergencia Sindical, fue fundada el 26 de enero de 1996. Su origen se enmarca en una nueva etapa democrática que vive el país a partir de los 90, en donde los discursos y métodos de algunos dirigentes sindicales son combatidos al extremo de fraccionar al movimiento. Así nace Convergencia Sindical, como resultado del choque entre dirigentes de la

CTRP, "como una alternativa al sindicalismo radical y al oportunista" han declarado sus dirigentes, de cara a democratizar el movimiento sindical, dándole participación a las bases y ampliando sus relaciones con otros sectores de la sociedad (campesinos, servidores público etc.). Afiliada a la CIOSL/ORIT.

Principales características

Convergencia sindical actúa en el nivel nacional, con presencia en todas las provincias y el sector de la agricultura y ganadería; en la pesca; la industria manufacturera; electricidad y combustibles; construcción; comercio; transporte y servicios.

Se compone de 6 federaciones nacionales del Transporte, Textiles, del Istmo, del Comercio y el Agro.. La Federación Industrial de Trabajadores del Transporte Terrestre, Aéreo, Marítimo, Portuario y Similares; Federación Nacional de Trabajadores de la Costura, Vestidos y Afines de Panamá; Federación Nacional de Trabajadores del Istmo; Federación Nacional de Trabajadores del Comercio y Similares, y la Federación de Trabajadores Rurales y del Campo.

Principios de acción y estrategia

Convergencia Sindical propugna una democracia participativa, o "gobernabilidad incluyente" y no excluyente; lucha por la identidad nacional y por la participación popular y sindical en la construcción de una democracia participativa. Declara que no pretende "reinventar el estatismo" pero sí evitar caer en un capitalismo salvaje. "El Estado debe ser garante de las transformaciones necesarias para preparar las inversiones a largo plazo, y coadyuvar a cerrar la brecha entre ricos y pobres".

Capacidad movilizadora

Convergencia Sindical tiene fuerte presencia en las manifestaciones y marchas públicas en la ciudad capital convocadas por CONATO. Sin embargo su presencia en los medios de comunicación, a diferencia de otras organizaciones, es moderada. Su mayor fortaleza está en el sector de servicios personales, en donde actúa con el 2.71% del total de los afiliados a CONATO, que a su vez representan el 15.06% de los ocupados en este sector de la economía a nivel nacional. No hay datos de participación en huelgas y arbitrajes promovidos por las organizaciones miembros de Convergencia Sindical en la última década ya que esta posee apenas 5 años de vida. Ha firmado sin embargo, 11 convenciones colectivas, la mayoría en el sector industrial.

Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI)

Antecedentes históricos

La Confederación Nacional de Unidad sindical Independiente (CONUSI) fue fundada el 28 de noviembre de 1998. Se conoció como la Central Auténtica de Trabajadores Independientes (CATI) producto de un proceso de acercamiento y unidad de acción entre las que destacan el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) y el Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Company (SITRACHILCO), ambos de una gran trayectoria de lucha en las calles y participantes de muchas y prolongadas huelgas en el pasado.

Se inició un proceso de unidad que culminó en la reforma de los estatutos de CATI en 1998, convirtiéndose en CONUSI. Cabe destacar que con la constitución de CONUSI hay un reagrupamiento de sindicatos en CONATO pues algunos de sus miembros pertenecían a otras centrales obreras pero algunos, como SUNTRACS, se habían mantenido al margen de CONATO hasta que CONUSI ingresó a CONATO, sin embargo, en los años siguientes surgieron diferencias en torno a la reforma de la Caja de Seguridad Social, provocando la

marginación de CONUSI de CONATO.

Principales características

CONUSI se compone de 3 federaciones que actúan a nivel nacional y una a nivel provincial, de Trabajadores Independientes, del Istmo, Agrícolas, Agroindustriales y la Federación Sindical de Trabajadores de Chiriquí.

La CONUSI como tal, actúa en el plano nacional, teniendo presencia en todas las provincias, salvo en las áreas indígenas. Tiene presencia en la agricultura y ganadería; la industria manufacturera, el sector comercio, la construcción y servicios, además del sector público.

Principios de acción y estrategia

CONUSI se pronuncia a favor de la democracia participativa. A su juicio, los obreros deben luchar por alcanzar el poder político por la vía independiente, alejados de los partidos políticos tradicionales, impulsando la democracia y el respeto por los derechos humanos.

Propone acordar entre las organizaciones populares y la sociedad civil, un plan nacional de desarrollo que proponga alternativas al modelo económico neoliberal.

Capacidad movilizadora

La CONUSI tiene presencia en todo el país, salvo las áreas indígenas y por lo tanto se moviliza a nivel regional pero gracias a que la mayor cantidad de miembros de SUNTRACS, su principal sindicato, se concentran en las ciudades de Panamá y Colón, sus movilizaciones, junto al resto de los sindicatos de la ciudad de Panamá, son normalmente multitudinarias.

Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP)

Antecedentes históricos

La Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP) fue fundada el 17 de mayo de 1970 y surgió producto de la evolución de la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP). De ella, surge el acuerdo de crear la CNTP, que se concreta en 1970. Las condiciones políticas imperantes en el país en esos momentos permitían el desarrollo de las organizaciones sindicales pues el gobierno del General Omar Torrijos abrió las puertas al diálogo con las organizaciones sindicales y les facilitó su organización.

La FSTRP sin embargo, no desapareció, debido a que un sector de su dirigencia no aceptó supeditarse a la nueva estructura, quedándose fuera de la nueva central obrera aunque casi siempre han actuado de manera coordinada y unitaria. La CNTP estuvo dirigida desde el principio por miembros del partido del pueblo (comunista) lo que en ocasiones les facilitó las cosas por su disciplina, pero en otros momentos se las dificultó debido al anticomunismo reinante en el propio medio sindical y en el resto de la sociedad.

Llegó a convertirse en los años 70 del siglo XX en la segunda fuerza sindical, detrás de la CTRP, en cantidad de federaciones y sindicatos, así como en la cantidad total de afiliados.

Principales características

Debido a sus posturas apegadas a la línea partidaria, se le fue haciendo difícil actuar en cada coyuntura política y laboral, lo que produjo no pocas deserciones en la base y en la dirigencia. Actualmente maneja una línea un tanto más independiente frente a la realidad política y laboral del país, aunque ha mermado la fuerza de su representatividad.

A nivel internacional, CNTP es miembro de la Federación Sindical Mundial (FSM); del Consejo Permanente de Unidad Sindical de América Latina (CPUSTAL) y de la Coordinadora Centroamericana de Trabajadores (COCENTRA).

Principios de acción y estrategia.

La CNTP se declara como una central clasista, que busca cambios estructurales en la sociedad para poner fin a la explotación del hombre por el hombre, organizando una sociedad más justa que la capitalista. Propone "abolir la apropiación de la plusvalía" y fomentar una sociedad más solidaria y menos individualista. Por lo tanto, se opone al modelo de desarrollo económico neoliberal por ser parte del capitalismo y por ser una expresión "salvaje" del mismo.

Propone para caminar hacia el cambio en la sociedad, fomentar una democracia participativa y no simplemente representativa. Sugiere la representación popular en los puestos de elección pero sin el sistema excluyente de partidos políticos o "partidocracia".

Propone al movimiento sindical la unidad de acción y programática, más allá de CONATO. Por ello, es cofundadora de la Coordinadora Unitaria de Trabajadores (CUT), habiendo participado en forma activa en su primer congreso programático en 1999.

Capacidad movilizadora

La CNTP actúa en diferentes ramas de la producción económica, y en toda la geografía del país, pero su principal gestión se concentra en las provincias de Panamá y Colón.

Confederación General de Trabajadores (CGT)

Aspectos históricos

Fue fundada el 8 de febrero de 1993, en el proceso de democratización de la sociedad y el gobierno, después de la desaparición de los gobiernos dirigidos por los militares, a finales de los 80 del siglo pasado.

Características principales

Está constituida por 2 federaciones, una de carácter nacional y otra provincial: La Federación General de Trabajadores y la Federación de Trabajadores Agrícolas de Coclé. Estas federaciones agrupan a un total de 9 sindicatos, que se clasifican así: 2 sindicatos de industria y 7 gremiales.

La CGT está presente en la agricultura y ganadería, la industria, el sector comercio y el sector transporte. Su membresía representa el 1.85% de la afiliación total de CONATO. Sus integrantes se dividen 76.5% varones y 23.5% mujeres.

Principios de acción y estrategia

La CGT actúa e inspira toda su acción, "en los valores y principios fundamentales del humanismo cristiano" reza su articulo 6 de los estatutos, sobre "Principios e Independencia Sindical"

Declara en sus estatutos que combate todo tipo de discriminación y excluye del ámbito de su acción todo tipo de actividades partidistas, "reafirmando la absoluta independencia frente a los gobiernos, los patronos, partidos y ante cualquier corriente extra sindical".

Capacidad movilizadora

La CGT es evidentemente una organización pequeña que si bien posee sindicatos del orden nacional, los mismos tienen su sede en la actualidad en la ciudad Capital de la República. Por otro lado la Federación Agrícola de Coclé funciona a nivel regional, en esa provincia , ubicada en el centro del país.

No hay datos disponibles sobre su participación en conflictos colectivos, firma de convenciones colectivas, huelgas o arbitrajes.

Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO)

Antecedentes históricos

En 1972, con la aprobación del Código de Trabajo, se establecen las bases jurídicas para la creación del Consejo Nacional de Trabajadores

(CONATO). A finales de 1973, la CTRP, la CNTP, la CIT y las Federaciones Independientes, aprobaron el reglamento interno de CONATO, que fue modificado en 1984.

En 1978, se realizó el "Primer Encuentro Obrero", donde 250 dirigente sindicales acordaron darle forma y empezar a actuar bajo el concepto de unidad de acción y coordinación. Desde entonces, CONATO ha jugado el papel de centro mediador del movimiento sindical panameño, aunque no ha logrado consolidar una unidad programática entre sus miembros.

Ha desarrollado grandes batallas entre ellas la lucha contra las imposiciones de las Instituciones de Financiamiento Internacional (IFIS) y las propuestas de desregulación de las relaciones obrero patronales. Fueron trascendentes en ese sentido las huelgas generales en 1981; 1985-86 Y 1995 además de las manifestaciones públicas en casi todas las ordenes de la vida nacional.

A CONATO se le cuestionó por haber cedido criticidad ante el gobierno de Omar Torrijos en la década del '70, a cambio de impulsar la lucha por la recuperación del enclave colonial de la llamada "Zona del Canal de Panamá" y la abrogación del Tratado Hay-Beuneau-Varilla de 1903, que concedió a perpetuidad derechos a los Estados Unidos en Panamá, "como si fuesen soberanos".

En la década de los 80 la lucha por la democracia también fue un tanto alejada de CONATO que se divide frente a la coyuntura, al plantearse al conjunto de la sociedad la disyuntiva entre la defensa de la soberanía nacional al precio de sacrificar los derechos humanos o defender los derechos humanos contra la violación de los mismos por parte de los militares en el poder, pero ello implicaba colocarse al lado de los intereses estadounidenses de retomar el control sobre el país, disminuido debido a los tratados Torrijos-Carter. En los 90, ha jugado un papel de interlocutor de gobiernos y empleadores que cada día se amplía más.

A principios de la década se empezó a desarrollar con mayor amplitud, la experiencia de diálogo social panameño, lo que se reflejó en la concertación en el marco de los cambios políticos que atravesaba el país en esos momentos como lo eran la inminente asunción de plena soberanía sobre el Canal de Panamá y su zona adyacente, y el paso a gobiernos democráticamente electos por primera vez después de 21 años.

Allí participó CONATO en las reuniones de concertación denominadas Bambito I y II, sobre lineamientos de Estado para las primeras elecciones sin militares en el poder. También participó de los ejercicios de concertación denominados Coronado I y II sobre temas importantes para el traspaso del Canal de Panamá a la jurisdicción nacional.

Se creó en 1992 la Fundación del Trabajo, con CONATO y el Consejo Nacional de la Empresa Privada como co-fundadores, constituyéndose en una experiencia única en América Latina sobre concertación y diálogo social. CONATO además participa de muchas otras iniciativas de diálogo nacional como lo son las mesas de diálogo por la reactivación económica; la Caja de Seguro Social y la educación nacional, etc.

Los interlocutores sociales coinciden en la necesidad de un compromiso renovado por el cumplimiento de los derechos en el trabajo, particularmente los principios fundamentales referidos a la libertad sindical y de negociación colectiva, la lucha por la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso si existiera, por la eliminación de todas las formas de discriminación por motivo de género o de origen étnico, y en general, de todas las normas que aseguran condiciones de trabajo decente para las mayorías.

En ello cabe un compromiso conjunto para fomentar la responsabilidad social de las empresas por el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y social y por impulsar un proceso productivo eficiente sin afectar el medio ambiente.

Principales características

El CONATO no es una central obrera, ni una estructura orgánica de los sindicatos. Es un ente de coordinación permanente que permite discutir ampliamente los problemas del movimiento sindical panameño y de toda la sociedad.

Cuadro Nº 18 Cantidad de sindicatos por central de trabajadores

CENTRAL	FEDERAC.	SIND. FEDERADOS	S.NCALES	COOPERATIVA	ASOC.	TOTAL
CTRP	10	45	5	0	4	**54**
CGTP	5	40	6	1	4	**51**
C.SINDICL	6	34	8	0	0	**42**
CONUSI	4	30	3	0	3	**36**
FENASEP	0	0	0	0	27	**27**
CNTP	3	18	8	0	0	**26**
CGT	0	8	1	0	0	**9**
FSTRP	2	0	5	0	0	**5**
TOTAL	**30**	**175**	**36**	**1**	**38**	**250**

Fuente: CONATO

Cuadro Nº 19 Distribución de afiliación sindical de CONATO (%)

SECTOR	CTRP	CGTP	CONV. SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSRTP	CTG
AGRICULTURA	3.74	1.02	0.34	3.24	0	0	0	0.33
PESCA	0.55	0	0.45	0.12	0	0.35	0	0
INDUSTRIA	4.62	1.73	2.62	0.78	0	2.42	0.13	0.28
ELECT. GAS Y AGUA	0	0	0.5	1.02	0	0	0	0
CONSTRUCCIÓN	0.07	0.13	0.15	32.18	0	0.22	0	0
COMERCIO	2.94	0.31	0.59	0.91	0	0	0.61	1.17
TRANSPORTE	0.06	0.42	0.21	0	0	0.04	0	0.07
SERVICIOS	5.66	2.99	2.71	1.46	0	4.35	1.58	0
SECTOR PUBLICO	0	0	0	0.14	16.79	0	0	0
TOTAL	**17.64**	**6.6**	**7.57**	**39.85**	**16.79**	**7.38**	**2.32**	**1.85**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y Contraloría General.

Cuadro Nº 20 Afiliación sindical respecto al total de ocupados, (%)

FUENTE	CTRP	CGTP	CONV. SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSRTP	CTG
SEGÚN CONATO	5.59	7.19	4.80	8.30	9.58	3.51	0.80	1.60
SEGÚN MITRADEL	**3.39**	**1.04**	**1.25**	**6.28**	**S/D**	**1.29**	**0.24**	**0.20**

Fuente: CONATO; Ministerio de Trabajo, y Contraloría General.

No posee afiliación internacional pero sí representa a todos los sindicalistas en diversas instancias permanentes como Juntas Directivas de algunas instituciones estatales, delegación tripartita ante la conferencia anual de OIT, etc. y en organismos como la Fundación del Trabajo y las mesas de diálogo nacional.

Principios de acción y estrategia

Como no es una instancia orgánica sindical no tiene una declaración de principios o una estrategia para cumplirla pero su práctica sindical se centra en la lucha por humanizar el capitalismo salvaje, combatiendo al neoliberalismo y sus medidas extremas. Promueve la soberanía y autodeterminación de los pueblos, empezando por Panamá. Procura la unidad sindical de los trabajadores y lucha día a día por mantener la vigencia y la presencia de los derechos de los trabajadores.

Según entrevista realizada a la mayoría de sus dirigentes, su principal logro ha sido el mantener la unidad de acción del movimiento sindical y haberse convertido en un interlocutor social sentido y necesario.

Su principal debilidad es la falta de avance hacia la unidad programática debido a la primacía de intereses individualistas en la alta cúpula sindical panameña.

Capacidad movilizadora

CONATO ha logrado paralizar buena parte del país al poner todas su fuerzas en tensión en temas tan sensitivos como la reforma laboral en 1995, y otros. Siempre que haya unidad de criterio en su dirigencia se logra evidenciar una fuerza suficiente para llamar la atención de gobiernos y empresarios.

Evidentemente el 25.7% de los ocupados, organizados en sindicatos, no representan aún una fuerza contundente ni tampoco el 17.04% organizado en CONATO tampoco, pero lo cierto es que se siente en el país la presencia de éste hasta ahora único punto de encuentro de la mayoría del sector sindical panameño.

En coyunturas nacionales como la reforma laboral de 1995; la política de privatizaciones de empresas e instituciones estatales y la revisión del salario mínimo en 1998 y 2000, al igual que la lucha contra el alza del pasaje urbano en 2001, han ido coyunturas en las que CONATO ha sido actor de primer orden, con resultados adversos y a veces parcialmente favorables, de acuerdo al punto de vista desde el cual se realice el balance.

En todas estas coyunturas exigieron poner en tensión todas las fuerzas de CONATO y su movilización nacional, lo que en efecto se cumplió, independientemente de que en ocasiones la movilización no fuera coordinada sino a iniciativa de algunas organizaciones miembros de CONATO. Al final de cada coyuntura, con prescindencia de la calificación que cada organización haga de su participación y de la de los otros miembros de CONATO en la misma, el sentido de unidad ha prevalecido, lo que en sí ya es ganancia.

Principales federaciones nacionales

La Federación Nacional de Asociación Organización de Empleados Públicos (FENASEP).

La Federación de Trabajadores de la República de Panamá (FSTRP).

Centrales y confederaciones sindicales de CONATO

Representatividad y ambito de influencia

Según los datos estadísticos levantados con motivo de los estudios ya señalados, las 8 organizaciones que conforman CONATO o sea, la CTRP, la CGTP, Convergencia Sindical, CONUSI, FENASEP, CNTP, FSTRP y la CGT, representan el 17.04% del total de trabajadores ocupados del país, mientras que los sindicatos independientes representan el 8.66%, haciendo un total de 25.7% de trabajadores organizados, contra un 64.29% no organizados.

Cuadro Nº 21 Afiliación sindical nacional en relación al total de ocupados (%)

SECTOR	CONATO	SINDICATOS INDEPENDTES	TOTAL AFILIADOS	TOTAL NO AFILIADOS
AGRICULTURA,	8.05	2.88	10.93	89.07
PESCA	18.03	42.8	60.83	39.17
INDUSTRIA	18.97	1.32	20.29	79.71
ELECTRICIDAD,	25.86	16.8	42.66	57.34
CONSTRUCCIÓN	62.82	1.9	64.72	35.28
COMERCIO	4.38	1.33	5.71	94.29
TRANSPORTE	1.09	10.26	11.35	88.65
FINANZAS	0	0	0	0
SERVICIOS	15.06	4.39	19.45	80.55
SECTOR PUBLICO	16.15	4.95	21.10	78.9
TOTAL	**17.04**	**8.66**	**25.7**	**64.29**

Fuente: Análisis propio en base a datos del Ministerio de Trabajo y la Contraloría Gral.

El mayor porcentaje de afiliaciones se produce en el sector construcción (62.82%); seguido del sector de electricidad, gas y agua, con 25.86% y el de la industria manufacturera, con 18.97%

La formación sindical

En los últimos años, gracias al subsidio del 5% del seguro educativo para la educación sindical y las facilidades que ofrece el IPEL en esta materia, además del aporte internacional, la educación sindical se ha desarrollado un poco más que en tiempos anteriores.

Todas las Centrales ofrecen capacitación sindical y algunas de ellas, como CNTP y FSTRP ofrecen capacitación profesional.

Mediante Decreto de Gabinete No. 168 de 27 de julio de 1971 se creó el “Seguro Educativo” que consiste en un impuesto nacional que pagan empleadores (1.25% de los salarios pagados) y trabajadores (0.75% de los salarios recibidos), del sector público y privado.

Estructuras sindicales y equipos de dirección

Estructura orgánica común de las organizaciones sindicales

La misma norma creó la "Comisión Sindical" encargada de aprobar el uso del 5% que se destina para educación sindical. Está compuesta por el Ministro de Trabajo, quien la preside; el rector de la Universidad de Panamá; dos expertos en educación sindical nombrados por el Órgano Ejecutivo y tres representantes sindicales que desde hace algún tiempo los escoge CONATO.

Como complemento de esta norma, se dictó la Ley 74 de 20 de octubre de 1973, por la cual se creó el Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL), bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y que se financia según dicha Ley, con el 5% de educación sindical del Seguro Educativo.

Principales reivindicaciones y demandas

Las principales reivindicaciones del movimiento sindical panameño se circunscriben a enfrentar las expresiones del modelo neoliberal y sus consecuencias.

Todas las organizaciones miembros de CONATO han desarrollado en mayor o menor medida movilizaciones por demandas generales o coyunturales durante la última década. En tales movilizaciones se pueden agrupar las siguientes demandas y reivindicaciones.

Sus principales demandas, dicen relación al combate de las políticas neoliberales, a una mayor democracia participativa, la recuperación de la soberanía del Canal, su negativa a la privatización de la Caja de Seguro Social, demandas por mayor educación, igualdad de género, y por la Carrera Administrativa.

Capacidad de propuestas

CONATO se ha convertido en los últimos años, en una especie de interlocutor obligado presentando opiniones y alternativas no vistas anteriormente, por parte del gobierno nacional, los partidos políticos de oposición, y la empresa privada.

El que en su seno existen organizaciones preparadas para hacer propuestas casi en todos los órdenes de la vida nacional. Evidentemente el bajo nivel porcentual de representación de CONATO y sus organizaciones es muchas veces determinante a la hora de considerar sus propuestas.

- En los 90 el movimiento sindical ha asumido el reto de transformarse de un movimiento contestatario, en uno con capacidad de propuestas.
- En 1994-95, durante la primera fase de discusión de las reformas laborales, se propuso un documento consensuado en la Fundación del Trabajo o sea, entre trabajadores y empleadores que luego fue transformado por el Gobierno Nacional y un sector de los empleadores, lo que provocó la adopción de medidas de fuerza por parte de CONATO.
- Entre 1993-95, con el desarrollo de los diálogos nacionales por el Canal de Panamá y la gobernabilidad, CONATO formó parte de activa de los ejercicios de concertación denominados Bambitos I, II y III y Coronados I y II.
- En 2001 participó en la solución de la problemática planteada con el alza del pasaje urbano, que originó un asomo de insurrección en los barrios marginados de la ciudad de Panamá, lo se conjuró gracias a la intervención de una parte de la dirigencia sindical organizada.

La capacidad de propuestas el movimiento sindical panameño se refleja también en el mayor número de convenciones colectivas firmadas después de la reforma laboral de 1995.

Capacidad de concertación

En 1995 una parte de las organizaciones de CONATO intentó concertar con los empleadores y el gobierno nacional sobre la reforma laboral pero al final se impusieron las mismas por encima de las propuestas del movimiento sindical.

En 2001-02 se ha convertido en un interlocutor casi permanente del Gobierno y la oposición política, aunque no siempre se llega a acuerdos sobre los temas debidos.

Como se ha expresado, la atomización numérica y la diferencia en los métodos y concepciones de lucha han provocado en muchas coyunturas la dualidad de la actuación del movimiento sindical. Si a esto le sumamos el hecho que existe una parte del movimiento sindical organizado fuera de CONATO es entendible el que a veces no se pueda sentir la gestión de esta estructura sindical en el quehacer nacional.

CONATO co-fundó en 1992 la Fundación del Trabajo junto con el CONEP como una organización no gubernamental bipartita, dedicada a desarrollar temas de interés común como una bolsa de empleo, programas de formación técnica, arbitrajes directos, banco obrero, universidad laboral, etc.

Por su parte CONUSI, que no forma parte de la Fundación del Trabajo, ha promovido que SUNTRACS firme junto con la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC) la única convención colectiva de un sector completo de la economía, existente en el país.

CONATO ha participado de iniciativas de diálogo y concertación como Bambitos I y II; Coronado I y II; sobre la visión del país en los próximos 20 años promocionada por el PNUD (Visión Nacional 2020) y los Foros de Gobernabilidad propiciados por OIT y UNESCO en 1999, al igual que en los Diálogos Nacionales sobre la Caja de Seguro Social, la Reactivación Económica y la Educación.

Perspectivas de concertación

Buenas perspectivas se abren a partir de instituciones como la Fundación del Trabajo, que ha declarado en su informe del año 2000 que su naturaleza es a largo plazo, considerando que sus actividades actuales (bolsa electrónica de trabajo; plan de formación e inserción laboral; apoyo al sector productivo en la prevención del ITS/VIH/SIDA en Panamá, etc.), se han alejados un poco de sus obje-

tivos iniciales pero sin haberlos abandonado deliberadamente.

El acuerdo de Santo Domingo para adoptar una agenda subregional tripartita adoptada en mayo de 2002 también abre perspectivas al desarrollo de la concertación nacional.

Los firmantes del acuerdo de Santo Domingo (Belice, los países de Centroamérica, República Dominicana y Panamá) solicitaron a OIT que les dé seguimiento a la agenda descrita a través de las instancias tripartitas nacionales y los foros subregionales de Ministros de Trabajo, empleadores y trabajadores.

El diálogo sin embargo, debe ser de mutuo respeto, en el que todas las partes cedan algo de sus aspiraciones, en la filosofía del "ganar-ganar" pues de otra forma, cualquier intento de diálogo se convertiría en una burla para el movimiento sindical.

V. Modernización de la empresa y sindicalismo

Sus efectos

La reingeniería de empresas y la modernización en general, se han visto interrumpidas en los últimos dos años por la virulenta crisis económica que empieza a asumir manifestaciones alarmantes.

El desempleo fue creciendo, aunque a ritmos mínimos entre 1996-1998 y luego ha ido creciendo en forma alarmante. Actualmente se ubica según cifras oficiales, en 14.2%. Ampliándose, además, el trabajo informal.

La reforma empresarial sólo afectó a la mano de obra o capital humano. Todas las Centrales obreras y Confederaciones miembros de CONATO reconocen haber reducido su afiliación en cantidades importantes debido a las reformas empresariales o en última instancia, al cierre de empresas que en los 2 últimos años ha afectado a un gran número de empresas grandes, medianas y pequeñas.

Las respuestas sindicales

El movimiento sindical no ha tenido una respuesta única y general frente a la "modernización". En los momentos de redactar este informe se inicia el abordaje del tema por parte de todos los expertos asesores de CONATO, de cara a fijar una posición frente al tema del desempleo, lo que incluye las llamadas modernizaciones empresariales.

Cada organización en la práctica, se ha resistido a aceptar los cambios. Algunas de ellas (CTRP y CNTP por ejemplo) han propuesto la reconversión de empresas pero con participación de los trabajadores o sea que dicha reconversión no signifique exclusivamente más desempleo si no por el contrario, conlleve a asegurar a los trabajadores un ingreso.

Esto se puede lograr por ejemplo, con la conversión de una parte de los trabajadores en accionistas de las empresas o la constitución de pequeñas empresas que ofrezcan a una empresa especifica los servicios que antes brindaban sus asalariados, siendo que esa nueva pequeña empresa se constituya con los trabajadores de la empresa "reconvertida", y apoyada por sus propietarios, etc.

Aparte de la denuncia nacional e internacional y de la movilización contra las causas y los efectos de la disminución de los empleos como expresiones del neoliberalismo y de la globalización económica, el movimiento sindical ha optado por el camino de la concertación y el diálogo, sin negar la movilización.

Situacion internacional: Posición de las organizaciones sindicales

La reacción única de todo el movimiento sindical panameño frente a la globalización de los mercados y las creaciones de áreas de libre comercio, ha sido de rechazo pues concluyen que la globalización sólo ha beneficiado a las transnacionales y permite la explotación de los trabajadores de los países del tercer mundo o en vías de desarrollo, sin perspectivas de beneficio alguno.

En el caso de Panamá, se está nuevamente utilizando su gran ventaja comparativa que es la posición geográfica, para beneficiar a las transnacionales de las comunicaciones, sin que ello reporte mayores beneficios al país ni a los trabajadores, en áreas como los cables submarinos de comunicación internacional, los "call centers", telefonía celular, etc.

Como parte integrante de las grandes Federaciones y Confederaciones de trabajadores a nivel mundial, las organizaciones sindicales panameñas participan de campañas mundiales contra la globalización económica; las privatizaciones de empresas y servicios estatales; el respeto a los derechos sindicales y contra la violencia ejercida por los Estados o instituciones paramilitares contra dirigentes sindicales en todo el planeta.

Afiliación sindical internacional

Las principales organizaciones del movimiento sindical internacional están presentes en el CONATO, como la CIOSL, la CMT y la FSM.

Algunas de las organizaciones sindicales panameñas son miembros de la estructura de dirección de las organizaciones regionales y subregionales como la ORIT-CIOSL; la CEPUSTAL, de la FSM; y el Comité Ejecutivo de la ISP. Además se participa activamente de encuentros y reuniones a nivel subregional.

Cuadro Nº 22 Afiliación internacional de los sindicatos panameños

ORGANISMO	CTRP	CGTP	CONV. SINDICAL	CONUSI	FENASEP	CNTP	FSRTP	CTG
CIOSL								
COCENTRA								
CPUSTAL								
CIOSL-ISP								
FSM								
ORIT								
CCT								
CLAT								
CMT								

Fuente: CONATO

VI. Compromiso de la OIT

Cabe destacar los avances que se están obteniendo con las organizaciones sindicales en materia de políticas y planes sindicales para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Se ha trabajado con CONATO como ente aglutinador y con todas las centrales sindicales que lo conforman. En el marco del Comité para la Erradicación del trabajo Infantil y Protección de la persona menor de edad trabajadora, el CONATO ha incorporado el tema de la erradicación del trabajo infantil en su agenda, diseñado un plan operativo sindical y que en la actualidad lo están ejecutando con el apoyo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT. También ha elaborado propuestas para un plan de acción sindical subregional, propiciado la cooperación y coordinación de las diferentes organizaciones en relación al trabajo infantil y sus organizaciones asociadas están actuando como verdaderos fiscalizadores del cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en particular de los Convenios núm. 138 y 182.

En materia de relaciones laborales y globalización la cooperación de OIT les ha facilitado a los sindicatos de CONATO elementos de contextualización en los procesos de globalización y de integración económica; han conocido los pasos que en el orden social y laboral están teniendo dichos procesos; CONATO ha diseñado estrategias de acción concordantes con el nuevo escenario internacional y han delineado la acción educativa, organizativa y de participación social de los sindicatos.

Se realizó un proceso de información y consulta con las organizaciones sindicales, de empleadores y gobiernos, que culminó con la realización de un Foro Tripartito sobre Empleo para el Istmo Centroamericano y República Dominicana. El Foro tuvo como fin contribuir a posicionar el objetivo de generación de empleos de calidad en el centro de la política económica, bajo un enfoque integrado de políticas macro, micro, meso económicas, sociales y laborales.

Asimismo, las organizaciones sindicales agrupadas en CONATO identificaron las prioridades para la asistencia técnica de OIT, con miras a la adopción de un Plan Nacional de Trabajo Decente (PNTD) para los próximos años. Se organizaron reuniones de consultas con CONATO, quienes posteriormente participaron en una reunión subregional sindical para consolidar consensos subregionales en materia de trabajo decente.

VII. Fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafíos

Fortalezas

- Su posición estratégica del país, en el concierto regional, posición que sus trabajadores ayudan a consolidar, mantener y proyectar.
- Su capacidad de concertación sin abandonar la presión de la protesta y la manifestación pública masiva en las calles.

- La heterogeneidad de su composición ideológica, lo que hace que se exprese de las formas descritas.
- Su relativa tolerancia para intercambiar las ideas más disímiles en su seno es signo de maduración del movimiento sindical y una de sus principales fortalezas.
- Participación en Foros Tripartitos.

Oportunidades

- En el escenario de la crisis económica en la que ha hundido el neoliberalismo al país, donde no hay beneficiarios de sus políticas, salvo un muy reducido grupo de privilegiados, en detrimento de las grandes mayorías.
- La situación de desconcierto que experimentan todos los estamentos de la sociedad panameña en el marco de las medidas globalizadoras neoliberales crea condiciones para que el movimiento sindical panameño desarrolle una mayor capacidad de "protesta con propuestas", en vez de la tradicional actitud contestataria.
- Particularmente, aprovechando las grandes ventajas comparativas, de su estratégica posición geográfica, presionando, a partir de ello, por una mejor capacitación laboral, mejores salarios, condiciones de vida, desarrollo cultural, etc.
- E impulsando la lucha por extender estos beneficios, al resto de los sectores laborales del país.
- Programas de cooperación de la OIT.
- Desarrollo del Diálogo Social.

Debilidades

- Su grado de representatividad de los trabajadores/as panameños, lo que se origina en una ausencia de tradición de lucha debido más que nada a las características de la economía panameña, que se desarrolló en los servicios y el comercio que por naturaleza son inestables en cuanto a los puestos de trabajo.
- También las relativas facilidades de una dirigencia que no sintió la necesidad de crecer entre los trabajadores, es una de las causas históricas que originan esta debilidad, sumado a las arremetidas constantes del sector empleador que impide (a veces en connivencia con las autoridades de Trabajo) -con la cultura del temor a la pérdida del empleo-, la organización de sindicatos.

Amenazas

- Su falta de crecimiento, en contraposición con los no afiliados a ningún sindicato, en el marco de una cultura individualista, egoísta y unipersonal, orientada a vencer a los sindicatos en la lucha por ganar la conciencia de cada trabajador.

Desafíos

- La promoción de la unidad de acción y programática, producto de la discusión profunda, con tolerancia y respeto, de cada tema y coyuntura que afecte los intereses de los trabajadores.
- Elaboración de una agenda de temas sociales para proponer al resto de los interlocutores sociales.
- Ampliación de la base material, de cara a ganar la conciencia de cada trabajador, difundiendo la historia, presente y perspectivas de la lucha sindical y sus conquistas, aciertos y desaciertos.
- Profundización de la educación sindical, ampliando su alcance y frecuencia.
- Creación de más centros de discusión permanentes de la temática sindical y de los derechos de los trabajadores, dirigidos a propiciar más diálogo social y más participación en los mismos.
- Fortalecer el Diálogo Social y su participación en los Foros de Concertación.

Conclusiones

Una principal conclusión que se desprende de este análisis del sindicalismo panameño, es que el trabajo decente se convierte en la misión histórica del movimiento sindical y sus aliados.

La relativa apertura a la legalidad ocurrida desde la década del 40 del siglo XX, propiciada por gobiernos de corte populistas, de clase media, que continuó y se acentuó con el gobierno militar en la década del 70, impidió la formación de una tradición de lucha que trajo como resultado final que un gran número de trabajadores no creyera en los sindicatos, sin olvidar el papel que en tal sentido jugó el sabotaje permanente de una buena parte de empleadores contra el sindicalismo panameño.

Todo este panorama ha determinado la conformación de un movimiento sindical poco preparado para enfrentar los retos que le impone la globalización de la economía y el triunfo del capitalismo en la guerra fría, que trajo como consecuencia la implantación de un capitalismo cada vez menos tolerante; menos humano; más mercantil y menos presente (el mercado

financiero por ejemplo se mueve en la internet casi sin presencia humana).

Indudablemente que en la conformación de la situación actual del movimiento sindical panameño han incidido factores endógenos y exógenos.

Elemento exógenos son los cambios en la legislación laboral; cambios macro-económicos como el predominio de la globalización de los mercados; los cambios en la producción (procesos de reingeniería, calidad total, etc.) y en la composición de la mano de obra (precarización del empleo y aumento de la informalidad) han influido en su situación actual.

Desde el punto de vista interno, aspectos como la estructura de los sindicatos que son mayoritariamente de empresas en contrapunto con los sindicatos industriales y su estructura de dirección un tanto rígida; la atomización del movimiento sindical (aumento de sindicatos y centrales y federaciones, sin mayor crecimiento numérico), sumado a la poca y relativamente rígida capacitación, apuntan a la necesidad urgente de cambios en el orden estructural; de servicios a los afiliados; de fuentes de financiamiento, crecimiento numérico, etc.

Hoy las organizaciones sindicales se miden por su capacidad de concertación y protestas pues con la experiencia acumulada a lo largo de varias décadas, se ha hecho evidente que se requieren como condiciones para enfrentar los nuevos tiempos, en especial: unidad, capacidad de movilización, capacidad de diálogo, conocimiento e información.

La cultura de diálogo en la sociedad panameña es un reto a alcanzar, en el cual los sindicatos juegan un papel importante. La presencia de la sociedad civil organizada en una cantidad y calidad mayor que en épocas anteriores, crean condiciones para desarrollar esa cultura, que junto a los problemas objetivos del país promueven la voluntad de los dirigentes políticos en esa dirección, al menos coyunturalmente pero eso ya es un avance.

El diálogo sin embargo debe ser real, lo que significa que debe existir un respeto recíproco y un cumplimiento de lo acordado. El diálogo no puede ser cosmético o sea, que no puede convertir al movimiento de los trabajadores en avaladores de las políticas gubernamentales o de los empleadores, sino que debe implicar cesión de posiciones de cada interlocutor social para terminar ganando todos.

Se trata de responder a la realidad producida por los cambios habidos en la política, la economía y en la sociedad, de cara a garantizar, con la participación de todos los interlocutores sociales, el trabajo decente en Panamá, entendiéndolo como “la ocupación productiva que es justamente remunerada, que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”.

El reto histórico del movimiento sindical panameño está descrito en su capacidad de adaptación para la subsistencia y aún para el crecimiento, o desaparecer en el intento ya que no hay cartas ocultas en la contraparte.

El neoliberalismo se propone abierta y declaradamente hacer desaparecer a las organizaciones sindicales. el guante esta echado; se trata de recogerlo y batirse a duelo escogiendo las armas en la que el movimiento sindical es experto (o sus mejores fortalezas), o morir en el intento.

El movimiento sindical en

REPÚBLICA DOMINICANA

Contenido

I. Aspectos históricos y estructurales

1. Desarrollo oligárquico (1875-1961)
   Desarrollo económico
   Desarrollo político
   Bajo el trujillísmo (1930-1961)
   Desarrollo del movimiento obrero
2. Régimen de transición (1961-1978)
   Desarrollo político. La lenta transición política (1961-1978)
   Surgimiento del movimiento sindical.
3. Régimen democrático (1978-2000ss)
4. Fragmentación y centralización sindical

II. Movimiento sindical y sistema de relaciones laborales

Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)
Confederación Autónoma Sindical Clasista, (CASC)
Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU)
Confederación General de Trabajadores (CGT)
Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

III. Desarrollo institucional de las centrales sindicales

1. Representatividad y ámbito de influencia
2. Principales reivindicaciones y demandas
3. Capacidad de propuestas
4. Capacidad de concertación

IV. Perspectivas y desafíos del sindicalismo. A modo de conclusiones

1. Modernización de la empresa y sindicalismo
2. Situación internacional: posición de las organizaciones sindicales
3. Participación de la mujer trabajadora
4. Fortalecimiento de los espacios de integración regional
5. Recuperación y difusión de la memoria histórica sindical
6. Cooperación de la OIT
7. Síntesis de las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y desafíos de las organizaciones sindicales

I. Aspectos históricos y estructurales

1. Desarrollo oligárquico (1875-1961)

Desarrollo económico

La sustitución de la mano de obra indígena por esclava africana (durante los Padres Gerónimos) posibilita el cambio de eje económico de la explotación del oro de aluvión se pasó a las plantaciones de caña de azúcar y a la ganadería extensiva.

En el siglo XVII domina la producción agrícola de subsistencia y la guerra con los bucaneros y filibusteros. La producción se basó en la exportación de ganado de la región norte y madereras de la región sur, del país.

En el siglo XIX, se retoma la agricultura de autosuficiencia, del tabaco y de la madera, hasta que comienzan hacerse grandes inversiones en la producción y exportación de azúcar de caña en las últimas tres décadas del 1800, se desarrolla la producción y exportación de café y cacao.

El derecho de propiedad establecido desde la colonización, y la repartición de tierras productivas y la eliminación de la mano de obra esclava por parte de la ocupación haitiana del período de 1822-1844, sientan la base de un mercado amplio de consumo y la aparición de la fuerza laboral libre, que se manifiesta en su forma primaria como esclavos jornaleros.

Las relaciones capitalistas se desarrollan a partir del azúcar, café, cacao y tabaco, como eje dominante en la sociedad dominicana, en el período 1875-1961.

La constitución del mercado de trabajo se operó alrededor de las actividades del modelo de acumulación agroexportador y los servicios de puertos, que requerían este tipo de actividades. Se estima que la industria azucarera generaba unos 10 mil empleos.

Desarrollo político

Bajo el trujillismo (1930-1961)

Los efectos de la crisis de 1929 en la economía dominicana, así como la incapacidad del régimen de Horacio Vázquez, heredero directo de la ocupación de Estados Unidos, hicieron posible la entrada en el escenario político del brigadier Rafael Leónidas Trujillo. En su calidad de jefe supremo del ejército profesional formado por los Estados Unidos, controlaba, como nadie lo había conseguido hasta entonces, a la fuerza armada del Estado.

La brutal dictadura de Trujillo que quedó instaurada en 1930, después de un semigolpe de Estado y de unas elecciones fraudulentas y no competitivas, sancionó una estructura de poder autoritaria, paternalista y servidora de los intereses financieros extranjeros y los del grupo que rodeaba a Trujillo.

El dictador adoptó una simbología discursiva que giró en torno a las nociones de trabajo, orden, paz y progreso. Primó en la sociedad, la subordinación, la ausencia completa de participación y el terror.

Aunque controló completamente la vida política dominicana durante tres décadas, alternó el ejercicio formal del poder con presidentes títeres. Así, sus periodos como Presidente se vieron intercalados por las presidencias de sus prosélitos Jacinto Peynado, Manuel de Jesús Troncoso y Héctor Trujillo, su hermano.

Para articular la organización de la política dominicana a su estilo, Trujillo contó con el Partido Dominicano, en el que cabrían «todos los dominicanos de buena voluntad»

(sic), por lo que su adscripción o no al mismo era un criterio para determinar la condición de dominicano. En definitiva, Estado, partido, sociedad e individuo convergían en un interés común definido por Rafael Leónidas Trujillo.

Paralelamente, Trujillo acompañó sus prácticas despóticas y autoritarias de un vasto programa de reestructuración económica y territorial. De esta forma, se terminó de conformar el Estado moderno dominicano, que amplió sus funciones y pasó a desempeñar un papel decisivo en la forma de desarrollo capitalista, en la modalidad de acumulación y en la inserción de la sociedad en el mercado mundial. Asimismo, tomó forma el carácter nacional frente a lo haitiano.

En el ámbito económico

Prevalecieron las nacionalizaciones en el momento inicial, de forma que creó la moneda nacional y el Banco Central de la República Dominicana, rompiendo la dependencia directa existente en ese sentido con los Estados Unidos. Posteriormente, aprovechando los excedentes provenientes del mercado exterior, inició la industrialización sustitutiva con la consolidación de su poder económico personal y el de un entorno muy pequeño, llegando a concentrar en sus manos una gran riqueza personal.

En la segunda mitad de la década de 1940, cuando el proyecto trujillista en el ámbito de lo político-institucional sólo había sido capaz de generar el Partido Trujillista Dominicano, el régimen comenzó a entrar en crisis por el descrédito internacional que suscitaba. A este rechazo tampoco eran ajenos los cambios políticos liberalizadores acaecidos por entonces en las cercanas Cuba, Venezuela, Guatemala y Costa Rica.

La necesidad de homologar las consultas electorales propició que se formaran, en teoría nuevos partidos para las elecciones de 1947 que pudieran competir frente al Partido Dominicano. De esta forma surgieron el Partido Nacional Democrático y el Partido Laboralista Nacional, auténticas formaciones marionetas, esto provocó que la oposición saliera a la luz en el Partido Socialista Popular, que fue rápidamente decapitado.

Pasado el «doble juego», que definió las relaciones con la izquierda entre 1945 y 1947, el discurso político de Trujillo fue orientándose paulatinamente a una sistemática referencia al peligro comunista y a la necesidad de contrarrestar «ese mal y salvar la civilización Cristiana». Cuanto más agresivo fue este discurso, más se distanció de los nuevos sectores medios urbanos recién surgidos gracias al tímido proceso de industrialización e identificados con los valores democráticos.

La oposición y el acoso al régimen trujillista, del que siempre fue adalid el costarricense José Figueres, entró en su momento álgido en 1959 como consecuencia del triunfo de la Revolución cubana, las sanciones de la OEA, la oposición de la Administración de Estados Unidos, y la del Presidente Betancourt en Venezuela.

En el ámbito interno, se abrió un conflicto serio con la Iglesia y hubo un ensayo general de lo que fue el definitivo derrocamiento del general Trujillo y su asesinato en 1961, representado por la fracasada invasión de Enríquez Jiménez Moya en 1959, cuyo impacto en la vida nacional se tradujo en la creación de una amplia red clandestina opositora que terminó recibiendo el nombre de Movimiento 14 de junio (14-MJ).

Desarrollo del movimiento obrero desde sus orígenes

En noviembre de 1899, aparece la Liga Obreros y Artesanos, de carácter gremial, con ideas socialistas, que denuncia la explotación de la clase obrera y exhorta a la de-

mocratización de los medios de producción.

En el año 1900, comienzan a surgir manifestaciones obreras, con un fuerte carácter gremial, mutualista, de socorro mutuo, infundido en parte por la Logia de Masones.

A partir del 1915 se inician pasos de organización obrera, fundándose la Federación Dominicana de Trabajo con 2,700 miembros compuesta por carpinteros, albañiles, barberos, panaderos, zapateros, ebanistas, pintores, electricistas, plomeros, entre otros.

En el 1916 se forma la Unión de Braceros del Puerto de Santo Domingo y, en el 1919, la Hermandad Cigarrillera de Santiago. En estas organizaciones aparecían las defensas de los intereses de los trabajadores, aunque su lógica estuviera dominada por la idea de la ayuda mutua.

La Federación Dominicana, el día 17 de noviembre de 1917, se dividió y desapareció en 1930, justamente cuando Trujillo toma el poder. En 1925, la Confederación Dominicana de Trabajo fue legalizada mediante decreto No.1275 por el presidente Estrella Ureña, que después del IV Congreso Obrero Dominicano, se convierte en Confederación Dominicana de Trabajadores bajo influencia de grupos allegados al régimen de Trujillo.

La formación de la clase obrera y su nivel de conciencia no sigue la misma trayectoria de formación de clase obrera de los países desarrollados y de igual nivel de desarrollo.

La idea de un sindicalismo con base ideológica se va construyendo a medida que la industria azucarera se desarrolla y aumentan los contactos de los dirigentes sindicales con exiliados españoles y organizaciones sindicales extranjeras. Como los contactos entre el dirigente sindical Mauricio Báez con exiliados españoles y con la Confederación del Trabajo de Latinoamérica (CTL) y la Confederación de Trabajadores Cubanos (CTC).

Huelgas obreras

No obstante esto, la construcción del movimiento sindical se refuerza con las huelgas laborales de 1942, 1945 y de enero de 1946 en el Ingenio Central Romana, de capitales estadounidenses, en la provincia La Romana, las cuales fueron controladas por el ejército y el Servicio de Inteligencia Militar (SIM), que jugó un rol clave en los asesinatos de los líderes sindicales en la región Este (La Romana y San Pedro de Macorís), que organizaron las huelgas.

Los primeros sindicatos de trabajadores fueron organizados durante la ocupación militar de Estados Unidos, en 1914-1922, como mecanismos de autodefensa de los intereses obreros y como expresión de la política nacionalista.

En 1922 se dicta la Ley No.1105 (G.O. No.6393) sobre asociaciones obreras, para evitar que los sindicatos desarrollen actividades extrasindicales. No obstante, al final del año 1946, se funda el Sindicato el Ingenio Santa Fé.

Los primeros sindicatos fabriles surgen en el seno de los ingenios azucareros en los años de 1942 a 1946, aun con nombres de gremios y asociaciones, fraccionados por oficios, pero ya inspirados en un claro espíritu de lucha social contra el patrono en búsqueda de mejores condiciones de trabajo y de vida

Paternalismo y prácticas antisindicales

Una de las estrategias puestas en acción por el Estado para controlar los sindicatos, fue desarrollar actividades paternalistas por medio de las primeras leyes sociales y del trabajo. Así, el régimen de Trujillo aprobó varios convenios internacionales de la OIT, aunque siguió con sus acciones de disolución, de persecución y asesinatos de dirigentes, y trató de operar un proceso paralelo de formación de sindicatos.

El régimen de Trujillo combina varias acciones para combatir al sindicalismo, por un lado, las prácticas paternalistas, construcción de obras como el Centro Obrero, de viviendas para los obreros y, por otro lado, las acciones selectivas criminales contra los dirigentes sindicales, bajo acusación de comunistas.

2. Regimen de transición (1961-1978)

Desarrollo político. La lenta transición política (1961-1978)

La transición de una forma autoritaria de gobierno a una forma democrática se realizó a lo largo de un periodo de diecisiete años que se inició en 1961, con la desaparición de Trujillo y finalizó en 1978, cuando se produjo la llegada de la oposición al poder por la vía electoral. En el intermedio se registra:

- Un proceso de fuerte movilización popular;
- Un golpe militar contra el vencedor de las primeras elecciones democráticas, Juan Bosch;
- Un nuevo proceso de movilización y de insurgencia, tendiente a restablecer a Bosch en la Presidencia y a restablecer la Constitución aprobada en 1963;
- Una invasión militar de Estados Unidos;
- La promulgación de otra Constitución en 1966, y
- El dominio absoluto de Joaquín Balaguer entre 1966 y 1978.

Ello, durante el gobierno de Juan Bosch (1962-1963), gobiernos militares de excepción (1963-1966) y el gobierno de Joaquín Balaguer (1966-1978).

El periodo de doce años que comprendió el primer gobierno prolongado de Balaguer se caracterizó por el diseño de un régimen bonapartista, burocrático y contrainsurgente, al cual no fueron extraños el clientelismo, la brutal represión y desmovilización del movimiento popular, iniciado tras la caída de Trujillo.

Surgimiento del movimiento sindical

Gobierno del triunvirato (1963-1965), bajo el gobierno de Joaquín Balaguer (19661978)

El movimiento sindical, durante el período 1966-78, se divide en colaboracionistas y opositores al régimen de Balaguer. La alianza entre la corriente política socialcristiana y el régimen de Balaguer, modificó el modelo de acción política sindical que exhibió la CASC en años anteriores.

Comienzan los conflictos internos sindicales sobre imposición de directivas sindicales afines al régimen, se une la corrupción de dirigentes sindicales y otros tipos de acciones, a veces sutiles y otras veces crueles, como los asesinatos.

En 1971, como consecuencia de la práctica de oposición moderada de un segmento del sector sindical al régimen de Balaguer, se forma un movimiento renovador sindical en la CASC y, a este movimiento, se le integra en 1972 FOUPSA-CESITRADO. Fruto de este proceso, se constituye, en 1974, la Confederación General de Trabajadores (CGT).

En 1972 se instituye la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), que se levanta de las experiencias de CONATRAL y FOUPSA-LIBRE.

En los años 1978 y 1990 se constituyen la Unión General de Trabajadores Dominicanos (UGTD) y la Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU), respectivamente.

3. Regimen democrático (1978-2000ss)

Gobierno de Joaquín Balaguer (1986-1990, 1990-1996).

Gobierno de Leonel Fernández (1996-2000).

Gobierno de Hipólito Mejía (2000-2004).

Las elecciones de 1978, celebradas en un clima sin precedentes de libertad, movilizaciones sociales y observación y presión internacional, propiciaron la alternancia política. Se trataba del primer cambio de gobierno entre partidos muy diferentes bajo reglas plenamente democráticas en la historia del país.

La alternancia no dejó de ser difícil, pues Balaguer intentó manipular el resultado, impidiéndoselo tanto la Administración Carter, como los numerosos observadores de la Internacional Socialista allí presentes y la gran diferencia de votos a favor del candidato del PRD, Antonio Guzmán.

Incidencia sindical

Los sindicatos han tenido una influencia reducida en el sistema político, no alcanzando la unidad de acción hasta la huelga general de julio de 1987.

A su nivel de afiliación muy bajo se le debe añadir la existencia de un gran número de sindicatos independientes, así como la formación de cuatro federaciones centrales de sindicatos, algunas de las cuales se encuentraban vinculadas a los partidos.

Este era el caso de la Confederación Autónoma de Sindicatos Clasistas (CASC), próxima al PRSC, y de la Unión General de Trabajadores Dominicanos (UGTD), cercana al PRD. Por otra parte existían la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación General de Trabajadores (CGT), más minoritarias.

En el plano de relación Estado-Sociedad Civil, el gobierno establece el Diálogo Nacional, el Consejo Consultivo del Trabajo (Decreto No.47-99 de 17 de febrero de 1999) y varias estructuras de reforma y modernización del Estado.

El sindicalismo y el nuevo escenario democrático (1978ss)

El movimiento sindical, antes de entrar la década del 80, ya había sido objeto de prácticas antisindicales de diferentes gobiernos como fueron la persuasión, cooptación, la represión, la corrupción, el clientelismo y control estatal de su proceso eleccionario. En esa época hubo un aumento de los precios de las exportaciones tradicionales, de la colaboración financiera económica de los Estados Unidos y los organismos financieros internacionales.

La combinación de estos factores produjo una situación económica favorable al régimen. En este contexto, son muchas las fuerzas sociales que se adhieren al régimen de turno. La ley 299 de incentivos y fomento industrial no sólo posibilitó la formación de la burguesía sino también su adherencia al régimen.

Ante este tipo de régimen fincado en el fomento de la división sindical, cooptación, represión, corrupción, clientelismo y simulación de elecciones, las organizaciones respondieron con un modelo de acción sindical vertical y combativo, que se tradujo en un orden institucional sindical, con la alianza política-partidaria de oposición de izquierda y derecha, con organizaciones sindicales internacionales como CIOSL, FSM y CMT. Se reforzó la dirección vertical del sindicato, así como el doble papel directivo sindical y político.

El patrón conductual fue fundamentalmente reivindicativo y de confrontación permanente con el gobierno, huelgas, sin diálogo con las autoridades.

El orden institucional sindical fue el de un sindicalismo clasista, con enfoque marxista y dependencia partidaria.

Gobierno de Antonio Guzmán Fernández (1978-1982).

Gobierno de Salvador Jorge Blanco (1982-1986).

Concertación social

El Gobierno Dominicano, el Consejo Nacional de Hombres de Empresa (CNHE) y las centrales sindicales CNTD, CASC, CTU y UGTD, inician un proceso de diálogo nacional sobre problemas económicos y sociales del país y sus soluciones.

El proceso de diálogo con el gobierno y los empresarios comienza a debilitarse debido a que la CTU se retira de la Comisión Tripartita de Diálogo (el 29 de enero de 1985).

En este proceso de lucha, confrontación y diálogo, las organizaciones populares y barriales juegan un rol cardinal que potenció la acción política sindical.

Las organizaciones sindicales junto a las organizaciones populares y barriales centran su discurso, declaraciones y movilizaciones, en los aspectos económicos (aumento de salarios).

Avanzada la década del ochenta y noventa, las centrales sindicales combinan una estrategia de lucha y diálogo para enfrentar los cambios económicos y políticos provocados por la aplicación del modelo neoliberal.

Gobierno de Joaquín Balaguer (1986-1996).

Gobierno de Leonel Fernández (1996-2000).

Gobierno de Hipólito Mejía (2000-2004).

La capacidad movilizadora en el ámbito nacional del movimiento popular y sindical se ve mediatizada por la integración de importantes cuadros de dirigentes sindicales y gremiales, de las organizaciones más representativas, a las instituciones del Gobierno Central.

Modelo de acción sindical

Respecto al modelo de acción sindical y cambios en las estrategias y comportamientos sindicales se inauguran y repetirán en cada fase de crisis en el país nuevos elementos.

- El convencimiento que con el diálogo y la concertación se obtendrían conquistas que no se han podido conseguir con la confrontación permanente entre el movimiento sindical, el gobierno y los empresarios.
- Las organizaciones sindicales salen de la lógica puramente salarial y se preocupan de problemas más generales, vinculados al modelo de desarrollo y la democracia.
- El diseño de una Agenda Sindical de Desarrollo abre este cambio de comportamiento.
- Se comienza a desarrollar la corporativización de la relación Estado-Movimiento Sindical por medio de la participación de las centrales en los órganos de decisiones del Estado, principalmente del gobierno central.

En el período 1982-2000, el modelo de acción sindical se fundamentó en la confrontación, con fase de negociación y diálogo. Después del interés de los partidos por controlar su relación con los sindicatos, en el gobierno de Hipólito Mejía (2000ss), comienza una fase de desinterés de los partidos y de debilitamiento de esta relación.

Producto de la pérdida de influencia de los sindicatos como consecuencia del proceso de privatización por capitalización de las empresas públicas y por la aplicación de políticas neoliberales, deja en los sectores sindicales y populares un estado de frustación y derrotismo.

Cifras sobre afiliación sindical

Cuadro Nº 23 Sindicatos y socios

TIPO DE SINDICATOS	Nº SOCIOS	%
PROFESIONALES U OFICIO	2.129	60.8
EMPRESA	1.167	33.3
RAMA	204	5.8
TOTAL	**3.500**	**100.0**

Cuadro Nº 24 Crecimiento del sector empresarial y de sindicatos de empresa

AÑOS	Nº EMPR. REGISTRADAS (1)	Nº EMPR. REGISTRADAS COMO NUEVAS Y REINSCRITAS	Nº TRABAJ. EMPRESAS REGISTRADAS	Nº CONVENIOS	Nº TRABAJ. BENEFICIADOS	% TRAB. SOBRE TOTAL	Nº SINDIC. EMPRESA
1995	35,853	5,337	440,190	27	15,523	3.5	24
1996	25,461	10,183	532,325	13	8,231	1.5	12
1997	29,304	12,139	598,485	14	6,554	1.1	16
1998	33,586	14,114	459,489 (2)	17	15,783	3.4	15
1999	38,608	16,196	430,281 (3)	19	6,222	1.4	14
2000	-	-	-	29	18,353		-
2001	-	-	-	9	3,892		-

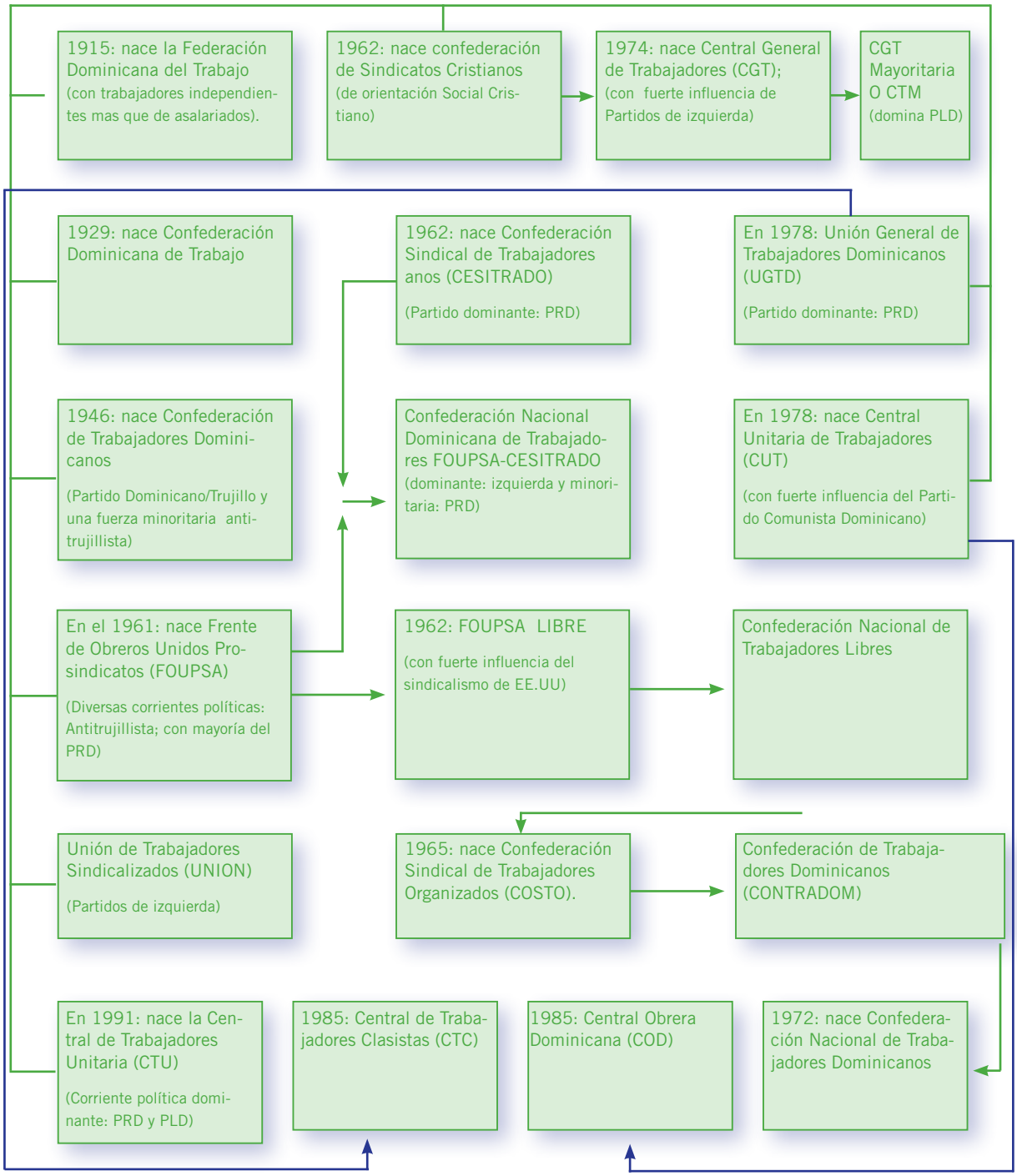
Fuente: Boletines Estadísticos de los años 1998 y 1999, y las memorias de 1995-1999, de la Secretaría de Trabajo.

4. Fragmentación y centralización sindical

El diagrama siguiente muestra este proceso de división. Dicho proceso fue propiciado por el régimen de Trujillo en el proceso de formación de los sindicatos, es decir, de arriba hacia abajo, quedando subordinado los sindicatos a las líneas de los partidos o del régimen de gobierno de turno, que sigue siendo uno de los principales problemas en la actualidad.

Gráfica 1: Formación de centrales sindicales y su vinculación política

(La flecha indica un despredimiento institucional)



En septiembre de 1985 (datos de la Secretaria de Estado de Trabajo) existían 1,380 sindicatos, de los cuales 414 eran inactivos y 966 activos; de este universo, 343 eran sindicatos de empresas y 862 sindicatos de oficios o profesional, mientras que sólo estaban registrada 18,815 empresas.

Conflictos y negociación colectivas

En materia de conflictos, según datos de la Secretaría de Estado de Trabajo, en el año de 1998 se realizaron sólo 3 huelgas, que representaron 92 horas de trabajo perdidas, afectando a 4,784 trabajadores. En el 1999 no se perdieron horas de trabajo por razones de huelga.

Los momentos de mayor activismo huelguístico se producen entre 1983-1985; 1989-1992 y 1996-1998, que coinciden con la aplicación de políticas neoliberales.

II. Movimiento sindical y sistema de relaciones laborales

Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)

La CNTD se constituyó el 11 de noviembre del 1971, por la necesidad de contar con un instrumento de lucha que uniera al movimiento sindical, enarbolando en el plano ideológico los conceptos del sindicalismo libre y democrático. Su acción se fundamentaba en la autogestión obrera. Adquiere su personería jurídica, el 17 de abril del año 1972.

Afilia, a la Federación de Trabajadores de Alimentos y afines, Federación Nacional de Transporte Dominicanos (FENATRADO), Federación Provincial de Trabajadores de Puerto Plata, Federación Regional de Sindicatos del Este (FROSE) y el Frente Nacional de Choferes Progresistas (FRENACHODEP).

Junto a su Congreso Nacional, opera el Consejo Nacional, el Comité Ejecutivo, 13 Secretarías y diversos Departamentos (Legal, Educación, Publicaciones, Finanzas, Organización y Proyectos, Socioeconómicos, etc.).

Integran igualmente, diversos “Frentes de Masas”, como el Consejo Nacional de Juntas y Federaciones Campesinas (CONACAD), la Unión Nacional Femenina de Trabajadoras Dominicanas (UNFETRAD), que sirve de enlace y coordinación para potenciar el trabajo de la mujer en las diferentes organizaciones afiliadas a la CNTD. El Consejo Nacional de Jóvenes Trabajadores. El Consejo Nacional de Trabajadores del Sector Informal.

Las fortalezas de la CNTD están ubicadas en su estructura física, experiencias, relaciones interinstitucionales, sindicatos afiliados de actividades claves, de recursos humanos y equipos.

Consideran que la vía revolucionaria no tiene condiciones subjetivas ni objetivos articulados, fuera y dentro del país. Asume como estrategias la búsqueda de espacio de participación, a través de la cogestión y las cooperativas e impulso de la autogestión de las empresas estatales.

Su capacidad movilizadora se afinca en los trabajadores portuarios, de enfermería y de transporte de carga. La CNTD sobrevive gracias a la colaboración de sindicatos y organismos internacionales de cooperación, las subvenciones

a su favor consignadas en el presupuesto de ingresos y gastos públicos del gobierno central, y no precisamente por la cuota que deben pagar sus afiliados.

Confederación Autónoma Sindical Clasista, (CASC)

En sus inicios, en 1962, la CASC se denominaba Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos, y surgió a partir de las contradicciones que sacudían el resurgimiento del movimiento sindical, que trataba de establecerse después de la caída del régimen de Rafael Leonidas Trujillo Molina, en el contexto de la lucha ideológica entre capitalismo y comunismo.

El Frente Obrero Unido Pro Sindicatos Autónomos (FOUPSA), que significó el resurgimiento del movimiento sindical, impulsó grandes jornadas de lucha en demanda de una serie de reivindicaciones económicas, así como algunas de carácter político, como la "destrujillización" del país y el restablecimiento de las libertades públicas. Fue a partir de este escenario que se crean las condiciones propicias para la constitución de la CASC, con el apoyo de corrientes políticas y religiosas.

El FOUPSA se dividió, el mismo año de su fundación, por las contradicciones que se registraban en su seno como consecuencia de la lucha entre los partidos de izquierda y de derecha, por su control operativo e ideológico.

Después de su constitución, en 1962, la CASC enfrentó etapas difíciles para su estabilidad y asumió un modelo de confrontación frente al Estado. En 1964 se involucró en la huelga general, junto a otras organizaciones y movimientos, contra las pretensiones del Triunvirato, que pretendía aumentar las cotizaciones a los trabajadores afiliados en el Instituto Dominicano de Seguro Social (IDSS). La CASC perdió a todas las organizaciones afiliadas de las empresas del sector público, quedándose sólo el sector azucarero y la empresa Induspapel de Villa Altagracia.

En la era de los "Doce Años" del régimen del Doctor Balaguer y cuando se intentó desconocer la voluntad popular en 1978, la CASC demandó el respeto a la decisión de la mayoría expresada en las urnas.

En la década de los 80, participó en las grandes jornadas de luchas contra las imposiciones del FMI, que aplicó el Gobierno del PRD, encabezado por el doctor Salvador Jorge Blanco. Tuvo una destacada participación en la promoción del Diálogo Tripartito, entre trabajadores, gobierno y empresarios, que con la mediación de la Iglesia Católica, dejó como resultado la aprobación del nuevo Código de Trabajo, considerado como uno de los más avanzado de América Latina.

La CASC define desde sus inicios, en sus estatutos y en su declaración de principios, su carácter de organización de orientación cristiana. Esta concepción no sólo abarca a la CASC, como entidad sindical, sino que en sus estatutos compromete a sus organizaciones afiliadas a actuar de acuerdo con los principios del Humanismo Cristiano Integral.

No obstante que adopta una concepción clasista, en sus estatutos consigna mecanismos de integración de organizaciones de pobladores, de jóvenes, mujeres, discapacitados, campesinos, además de asociaciones de trabajadores de la economía informal.

El Consejo Nacional está constituido por los miembros del Comité Ejecutivo Confederal, los directivos de las Federaciones Profesionales, los Consejos Sectoriales, Sindicatos y las Federaciones Nacionales de Pobladores.

Entre sus principales objetivos estratégicos internos se encuentran alcanzar la autosuficiencia de cada organización, hacer una profunda evaluación de su misión y visión de cara

a este nuevo milenio, así como impulsar un proceso de "reingeniería" en el movimiento de los trabajadores, para responder a los nuevos desafíos.

Intenta igualmente, mejorar su funcionamiento para colocar a la Central en mejores niveles de calidad, eficiencia, potenciar su fortaleza y competitividad, así como liderar y promover una ofensiva socio-política y ético cultural de los trabajadores contra lo que denomina la "ofensiva neoliberal, que impulsa el capitalismo salvaje". Además, incorporar con mayor prioridad en su accionar, la defensa por la conservación de los recursos naturales y el medio ambiente.

Su objetivo estratégico hacia el exterior, es alcanzar y seguir contribuyendo con la consolidación de la democracia para lograr una sociedad más justa, democrática y participativa.

En su estructura afilia una diversidad de grupos sociales: organizaciones de servicios de transportes urbanos e interprovincial, agrupadas en el Consejo Nacional de Organizaciones de Transporte (CONATRA) y la Federación Nacional del Transporte La Nueva Opción (FENATRANO).

Otras organizaciones afiliadas a la CASC, del sector de transporte, son FENOTA, CONACHOF, FEDOTATUR, FETRAPASUR, FESITRAPURNO, FETRACID y FETRAPUN; también convergen y tienen una gran incidencia en sus organismos dirigentes, las organizaciones campesinas afiliadas a la Federación de Ligas Agrarias Campesinas (FEDELAC).

El sector salud está organizado a través de la Unión Nacional de Servicios de Enfermería (UNASE) y la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud (FENATRASAL). En menor medida tienen organizados a los trabajadores del sector industrial, incluyendo algunos de zonas francas, economía informal, del sector hotelero y mujeres trabajadoras.

En el seno de la CASC tienen afiliación los movimientos de pobladores, trabajadores y trabajadoras de la alimentación, de los medios de comunicación, inmigrantes haitianos, construcción, cañeros, empleados públicos y del sector cooperativo.

En la política de captación de recursos definida por la CASC se debe resaltar las iniciativas económicas de autogestión de recursos desarrollando microempresas y unidades que ofrecen servicios rentables a sus afiliados.

Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU)

La CTU nace como un proyecto de unidad sindical en 1991, pero debido a la correlación de fuerzas en pro y contra la unidad los intereses políticos partidarios, su gestión fue difícil.

Dada la dispersión de organizaciones, y varios intentos fallidos de unidad, el único camino fue constituir a la CTU como una confederación, a partir de una fusión de varias centrales sindicales, federaciones, sindicatos y expresiones sindicales de reflexión, a saber:

- Central de Trabajadores Mayoritaria (CTM)
- Central de Trabajadores Clasista (CTC)
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Central de Trabajadores Independientes (CTI)
- Equipo de Integración Sindical
- Asociación Dominicana de Profesores (ADP)
- Unión Nacional de Trabajadores de Hoteles, Bares y Restaurantes (UNATRAHOREST)
- Federación de la Construcción (FENTICOMMC)
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP)

- Asociación de Empleados Universitarios (ASODEMU)
- Sindicato de Trabajadores del Central Romana
- Sindicato de la Corporación Dominicana de Electricidad (SITRACODE)
- Unión Nacional Campesina (UNAC)
- Otros

En su congreso de constitución proclaman: rescatar el espacio del movimiento sindical e incidir en su recomposición y unificación; luchar por una cultura unitaria, democrática y responsable. Así como combatir las políticas que deterioran las condiciones de vida de la población, principalmente, las neoliberales y fondomonetarista.

Plantean igualmente, luchar por la eficiencia de los servicios públicos, por las reformas políticas que garanticen los derechos humanos y por el rescate de los valores patrióticos y culturales.

El nacimiento de la CTU fue posibilitado por la actitud unitaria de los dirigentes sindicales afiliados al PRD y PLD, con participación proporcional en todos los órganos de dirección. Esta situación ha dado cierta estabilidad institucional a la CTU, en tanto que los dos partidos han estado en la oposición. Pero una vez, cualquiera de ellos, está en el poder, la estabilidad ha pasado a depender de la capacidad de los dirigentes para equilibrar los intereses derivados de su afiliación política partidaria y sindical.

La CTU tiene 150 mil afiliados en 91 sindicatos, antes de la capitalización de las empresas estatales.

El funcionamiento institucional parte de los siguientes principios:

La CTU es una unidad orgánica y no una simple suma de federaciones autónomas, en la que los organismos nacionales están en directa vinculación con los sindicatos de base. Promueve la democratización del Estado, la unidad de acción en el movimiento sindical, la concertación de convenios colectivos, y la acción integral de mejoramiento de los trabajadores.

Como estrategia organizacional, los trabajadores asalariados se organizan en sindicatos o gremios de base y federaciones nacionales de áreas. Y los trabajadores independientes se organizan en asociaciones de base y federaciones nacionales. Ante el Estado y otros sectores sociales, la acción se fundamenta en lucha, diálogo, concertación y negociación política.

Los empleados del sector público constituyen las fuerzas cardinales de la CTU en materia de capacidad movilizadora, y éstos se organizan en asociaciones de empleados de los ayuntamientos, de profesores (la ADP con más de 52 mil afiliados), de la comunicación, entre otros. El Sindicato de Trabajadores de la Compañía Dominicana de Electricidad (SITRACODE). Hoy la CTU tiene como centro de acción organizativa las zonas francas de exportación por intermedio de la Federación Unitaria de Trabajadores de Zonas Francas (FRUTRAZONA).

Confederación General de Trabajadores (CGT)

El contexto en el que surge el Movimiento Renovador (MR) y la constitución de la CGT se encontraba caracterizado por la consolidación de la dictadura de Balaguer. En enero de 1972, las cárceles estaba llenas de dirigentes sindicales, políticos y ciudadanos opuestos al régimen. Fue un período de cercenamiento de las libertades democráticas y sindicales como mecanismos de estímulos al modelo desarrollista que privilegiaba a la inversión extranjera. Hubo despidos selectivos, destrucción de sindicatos, persecución y encarcelamiento de los líderes y activistas

sindicales. Se usó la burocracia civil y militar de sostén a la dictadura.

El MR que dió origen a la CGT se inspiró en la ''nueva política social de la iglesia" luego de los acuerdos del Concilio de Medellín II. Al principio el MR no tuvo como norte crear una central, sino adecuar la CASC a la nueva política social de la iglesia católica, pero derivó en un proyecto de creación de una nueva central sindical.

El 24 de abril de 1972, el MR, el Comité Pro-Confederación Única, la Federación de Trabajadores de la Construcción (FENTICOMMC), la Unión de Choferes Sindicalizados (UNACHOSIN), la Federación de Trabajadores de la Alimentación, la Central Provincial de Trabajadores de Santiago, la Federación de Sindicatos Cristianos del Distrito Nacional y de la Regional de Sindicatos Cristianos de Puerto Plata, y la Confederación de Trabajadores FOUSA-CESITRADO, emitieron un manifiesto anunciando la constitución del Comité Coordinador para la CGT.

La CGT en su inicio basó su visión en la corriente liberacionista de la Iglesia Católica, con una concepción anti-imperialista e independentista de la nación. Sus análisis, enfoques y estrategias se practican desde la concepción de una organización clasista.

Los órganos de dirección eran: el Congreso Nacional, el Pleno Nacional, la Dirección Nacional y el Tribunal Disciplinario Nacional.

La Dirección Nacional está integrada por 16 Secretarias. Para el octavo Congreso, del 2001, se aprobó la creación de varias instancias, y con éstas elevó el numero de órganos del Comité ejecutivo respecto al que tenía cuando se constituyó la CGT; por ejemplo el Buró Ejecutivo, la comisión de economía informal y de integración.

Desde el 30 de enero de 1972, la CGT ha defendido el carácter amplio, democrático, unitario, independiente y clasista que debe normar la organización sindical.

El octavo congreso de la CGT (Julio de 2001) planteó sus orientaciones estratégicas a implementar hasta el 2004, decidió continuar enfrentando el modelo neoliberal, fortaleciendo al Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS), para llegar la Central Única. Apoyando la articulación interclasista e intersectorial para conformar un movimiento popular realmente representativo. Continuar las luchas por el incremento y la unificación del salario mínimo, etc..

Su capacidad de movilización cuenta con un buen apoyo en el sector privado en virtud de los sindicatos afiliados que operan en actividades económicas importantes. Adicional a esto, su capacidad se potencia con los gremios del sector salud, la industria hidráulica, de la construcción, minero y empresas públicas comerciales.

Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

Los esfuerzos por instituir un espacio de unidad de acción u orgánico se sitúan a principios de las décadas del 60 y 70, en el marco de una amplia represión política y sindical y en las décadas del 80 y 90, en un contexto de contradicciones de clases, entre quienes enfrentan en forma moderada las políticas neoliberales y quienes mantenían una propuesta alternativa.

El 31 de marzo de 1974, a instancia de 75 organizaciones sindicales, se celebró el Primer Congreso para la Unidad Sindical, dando nacimiento al Buró Ampliado del Primer Congreso Sindical para la Unidad de Acción (BAPCSPUA), mecanismo unitario que, pese a su práctica burocrática, jugó un papel importante en la conducción de las luchas que se escenificaron en los años de 1974 y 1975.

El 1º de mayo de 1974, se celebró la primera Conferencia Sindical por la Unidad, la cual fue prohibida por el régimen de Balaguer. Pero en septiembre de 1979, se inicia un proceso

de discusión en vistas a la construcción de un espacio de articulación denominado Comité de Unidad Sindical, a instancia de la CGT, UGTD, CASC, CNTD, y el MOSUO (que en 1982 se transforma en la Central Unitaria de Trabajadores).

El 1º de Mayo de 1988, la CNTD, UGTD, CTC y FENTICOMMC constituyen la Coordinadora de Unidad Sindical (CUS), fundamentado en la necesidad de formar un frente común para enfrentar el deterioro de clase trabajadora, la ausencia de un sistema de seguridad social, la falta de una reforma agraria, la existencia de un Código de trabajo anacrónico y las limitaciones a la libertad sindical.

El 17 de julio de 1990 se crea la Coordinadora Autónoma Sindical integrada por la CASC y CNTD. Este espacio de articulación indefectiblemente debilita a la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, Campesinas, Populares y Profesionales, la cual fue la instancia que dirigió la acción política de protestas de agosto y septiembre de 1990. El 12 de noviembre de 1990, la CASC, CNTD y UGTD se desligan de la Coordinadora.

En 1992, todas las centrales y confederaciones constituyen el Comité de Enlace Sindical para las Actividades con la OIT, cuyo principal objetivo fue desarrollar conjuntamente actividades educativas en el marco de la cooperación técnica que les proporcionaba OIT.

En enero de 1996, el movimiento sindical de Finlandia, a través del SASK, apoyó un programa para promover la unidad con sentido estratégico de todas las centrales sindicales de la República Dominicana. Cuatro centrales se integraron a este proceso. Este proyecto de unidad comenzó en lo que se llamó la “mesa del diálogo y concertación sindical”.

Durante 1997 se celebraron seminarios y talleres en los que se abordaron los distintos temas que dificultaban o eran imprescindibles para avanzar en el camino de la unidad. El 20 de junio de 1998 se firmó un acuerdo denominado paso a la unidad sindical entre los secretarios de las 4 centrales (CGT, CNTD, CTU, CASC) fijándose el calendario o ruta crítica que llevaría a la fundación del CNUS.

El 29 de noviembre de 1998 fue creado el Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS), formando parte de su membresía la CNTD, CGT, CTU, UGT. Una segunda fase fue buscar un espacio de entendimiento que dé inicio a la desaparición de los compartimentos estancos entre los gremios de técnicos y profesionales y los sindicatos.

El CNUS es un espacio para fortalecer la unidad de acción ante los otros actores sociales, propiciar la transformación de sus estructuras y prácticas sindicales, no pretende sustituir las centrales sindicales. Como resultados de estos esfuerzos, se logró instituir la Federación Única de Trabajadores de la Industria Azucarera, e ir unificando los sindicatos en diversas formas como CNUS territoriales, grupos de formadores sindicales, grupos de estudios laborales (GEL).

El Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS), es el máximo organismo del movimiento sindical dominicano. Integrado por la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación de Trabajadores Unitaria (CTU), y la Central General de Trabajadores (CGT).

Los órganos de dirección del CNUS son la Convención Nacional; el Comité Ejecutivo; la Comisión Presidencial; las Coordinadoras Territoriales, Coordinadoras Nacionales de Áreas; los Equipos Técnicos, (conformados por las diferentes secretarías de las centrales que componen al CNUS); y la Secretaría Ejecutiva.

En la era actual, las organizaciones sindicales han abierto sus estructuras a organizaciones que no son específicamente de trabajadores

asalariados, estos grupos sociales les han adicionado una vertiente no sindical a las propuestas reivindicativas y propositivas de las centrales sindicales, que ha contribuido a mejorar el accionar en la lucha por las conquistas.

Aprovechar las fortalezas actuales de este proceso de unidad (espíritu de colaboración, experiencias de lucha, disposición de la base para la unidad, apoyo financiero, infraestructuras, etc.), reduciendo las limitaciones o debilidades en tendencia hacia el modelo burocrático en la conducción, la ausencia de reglas consensuadas de representación sindical colectiva en organismos tripartitas o multipartitos, la ausencia de reglas y prácticas para consensuar políticas comunes.

Tener un enfoque político para asumir posiciones ante el gobierno y en su relación con los partidos y movimientos políticos de oposición, bajo nivel de rotación entre el nuevo y viejo liderazgo, la incompatibilidad de cargos entre la función dirigencia sindical y gerencia en organismos del Estado, etc. Aprovechar los dos órganos más importantes del CNUS para el proceso de unidad sindical: las Coordinadoras Territoriales y las Coordinadoras de áreas.

Utilizar las oportunidades de acceso a los medios de comunicación, la actitud no represiva del Estado, la actitud favorable de un segmento importante del empresariado a buscar reformas por consenso y la percepción positiva de la sociedad respecto al poder de los sindicatos.

El principal principio de acción es la unidad en todos los niveles de la estructura sindical, desde los sindicatos y federaciones, a través de planes de acción, programas y proyectos conjuntos, sin discriminar la opción ideológica. El segundo principio es la solidaridad, y el tercero es la defensa a la vida y el medio ambiente.

En el plano de las estrategias, el CNUS trata de definir políticas y estrategias de interés común para las Confederaciones, unificar posiciones y coordinar la acción del movimiento sindical.

Así como apoyar las actividades de los representantes de los trabajadores ante organismos tripartitos, nacionales e internacionales. Desarrollo del Diálogo Social. Favorecer su inserción en los organismos de participación nacional y subregional, procurando la inclusión de acuerdos que garanticen los derechos humanos y laborales, así como políticas que beneficien a los trabajadores y al pueblo en general.

Luchar por políticas de creación de empleos, lograr del gobierno central la reorientación del gasto público, a fin de reducir la deuda social acumulada en las dos últimas décadas, y consolidar el proceso unitario alcanzado con la creación del CNUS. En las áreas económicas donde sea posible, crear sindicatos y federaciones unitarias, con afiliación plural a las cuatros centrales del CNUS.

El propósito del CNUS es la afiliación en un sólo espacio organizativo de los sindicatos existentes, así como la formación de nuevos sindicatos en los sectores donde no existen, fundamentados en el principio de unificarlo orgánicamente en las áreas y coordinar en el territorio, con la perspectiva de alcanzar un mayor nivel de unidad, de ser posible en una sola central sindical.

En el campo de la juventud y la mujer, se trata de fortalecer la presencia de las mujeres y de los jóvenes en la organización sindical, tanto en la base como en la dirección de todos los niveles de la estructura sindical.

La capacidad movilizadora del CNUS está determinada por las centrales sindicales miembros y se ha logrado que estas instancias reconozcan al CNUS como el espacio de interlocución de las centrales.

Las observaciones de las celebraciones del 1º Mayo, permiten colegir un bajo nivel de con-

vocatoria de las centrales, esto impide aprovechar el factor de oportunidad que ofrece la opinión favorable de la ciudadanía respecto a que los sindicatos deben tener más poder y el apoyo a ciertos métodos de luchas de los actores sindicales y populares.

Todo esto permite concluir que los métodos de trabajo, el bajo de nivel de educación sobre la memoria histórica del movimiento obrero y las inadecuadas formas de comunicación de los mensajes, terminan contribuyendo a que la población o un segmento no tenga sentido de pertenencia.

En diciembre de 2005 la CNUS realiza su congreso constitutivo con la participación de todas las confederaciones y se transforma en la Confederación Nacional de Unificación Sindical. Este hecho celebrado por todo el mundo como un ejemplo de un serio proceso de unidad orgánica del movimiento sindical, se ve frustrado al corto tiempo por la negativa de la CASC de ocupar los cargos que se le habían designado y aceptado previamente, lo que terminó con su retiro definitivo. Al tiempo después la CNTD sigue el mismo camino, sin embargo después de su último congreso la organización se divide y una fracción importante decide reintegrarse a la CNUS.

III. Desarrollo institucional de las centrales sindicales

Representantividad y ámbito de influencia

Aportes de propuestas

En el caso de la reforma de la seguridad social, las centrales sindicales actuaron en base a una propuesta técnica, y también en el Comité Consultivo de la Sociedad Civil, órgano asesor de la Comisión Nacional de Negociaciones Comerciales de los Tratados Comerciales entre República Dominicana-Centroamérica y República Dominicana-CARICOM, el ALCA y OMC. Así como ante la discusión del proyecto de ley sobre normas legales de prácticas desleales de comercio.

Las centrales necesitan formar una capacidad para elaborar propuestas técnicamente sustentables y traducir sus discursos propositivos en propuestas técnicas,

Asimismo implantar mecanismos de seguimiento y socialización de dichas propuestas ante sectores o grupos sociales claves.

Otro factor que obstaculiza la función de las centrales, en estos espacios, es la carencia de un sistema sindical de información y estadísticas que permita imprimir racionalidad política y técnica a sus propuestas y asegurar las mejores decisiones.

Estructuras sindicales y equipos de dirección

Al observar las estructuras sindicales se nota que están diseñadas bajo el modelo verticalista, y muy cargada de puestos que funcionan como compartimentos estancos.

En los últimos años, las centrales han agregado a sus estructuras institucionales nuevas secretarías u órganos como son: Departamentos de la Mujer, de la Juventud, del Sector Informal, de Integración Económica, Comité Consultivo.

No se constata la existencia de diagnósticos o análisis institucional previo a estos cambios, por parte de las Centrales respecto del diseño de sus estructuras de funcionamiento administrativo y político.

Un primer tema a considerar por parte de las centrales es observar las prácticas gerenciales de las organizaciones de empleadores en sus estructuras institucionales mediante la constitución de órganos administrativos, que dejan libre al dirigente para pensar y actuar en base a su función política.

Un segundo tema a considerar por las centrales se refiere al nuevo esquema de funcionamiento de la empresa privada. Los empresarios están comprendiendo la importancia cardinal de sentar un nuevo modelo institucional para operar en un ambiente con altas incertidumbres, fuertes competidores, una clientela difícil de mantener sin tenacidad e innovación, y la exigencia de contar con una fuerza de trabajo que combine el pensamiento y la acción en su labor.

Para responder a estos desafíos, se están modificando sus estructuras institucionales y creando prácticas gerenciales flexibles.

Las empresas están aplicando el Mantenimiento Productivo Total (TPM). Es decir, un modelo completo de dirección industrial, una estructura de management industrial que involucra sistemas de dirección, cultura de empresa, arquitectura organizativa y dirección del talento humano.

Hasta este momento, el sindicalismo ha logrado adicionar nuevas instancias a las viejas estructuras para responder a los compromisos de los trabajadores informales, la juventud, la mujer y el medio ambiente, pero sin hacer un análisis institucional y gerencial donde se demuestre hacia cual Modelo Institucional y Gerencial deben ir las centrales sindicales y los sindicatos.

Propuestas sindicales de modernización

En este tenor, apoyado en entrevistas a dirigentes claves sobre los temas cardinales de la reforma y modernización de las estructuras sindicales, indican:

- La no re-elección de manera consecutiva.
- Aplicación de la proporcionalidad en los votos.
- Mecanismos para los cambios de comportamiento de los líderes sindicales.
- Mecanismos que democraticen y transparenten la toma de decisiones en las estructuras sindicales.
- Mecanismos institucionales y operativos que permitan a la juventud y las mujeres sentirse representadas y en un ambiente propicio para su participación.
- Mecanismos para crear un gran sentido de pertenencia del trabajador al sindicato.
- Un nuevo modelo o prácticas gerenciales que sustenten una nueva estructura organizativa más ágil, más eficiente y democrática en sus procesos institucionales.
- Redefinir las prácticas y comportamientos frente a las organizaciones de la sociedad civil afines a los intereses de los trabajadores.

Disponibilidad de recursos

Las centrales sindicales cuentan con una subvención consignada en el presupuesto de ingresos y gastos públicos del gobierno central que son recursos adicionales a los que reciben por las cuotas y proyectos internacionales de cooperación. Esta subvención es una práctica histórica del Estado, y se realiza para que algunas organizaciones de la sociedad civil cubran gastos de los proyectos sociales, educativos o de salud que realizan.

Actualmente, para las organizaciones sindicales son vitales las estrategias de generación de ingresos ante la situación financiera en que han quedado después de las privatizaciones. En materia de recursos materiales, las centra-

les sindicales deben preservar y mejorar sus locales y equipos.

La formación sindical, se expresa, en algunos casos positivos por ejemplo con la creación de Escuelas Sindicales (CASC), Escuelas Temáticas y Metodológicas (CTU), con recursos audiovisuales (CNTD), etc.

Principales reivindicaciones y demandas

Las reivindicaciones de las centrales sindicales siguen siendo las mismas, como son la libertad sindical, derecho a un salario en función del costo de la canasta básica de bienes y servicios, la aplicación del Código Laboral, empleo, mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Las principales demandas identificadas en los documentos de las centrales sindicales se resumen en las siguientes:

- Mayor capacidad del Comité Nacional para regular todos los salarios.
- Una política de desarrollo agropecuario e industrial.
- Medio ambiente, pleno empleo, y cese a los despidos masivos y desalojos de campesinos.
- Aplicación de la ley de servicio civil y carrera administrativa.
- Contra la privatización y la represión sindical.
- Rebaja de los precios de los artículos de primera necesidad, y reducción de los alquileres.
- Mejor servicio de salud, educación.
- Revisión de la ley que instituye al Banco Central para hacer constar la participación de las organizaciones sindicales en la Junta Monetaria.
- Prohibición de los monopolios y de la posesión de tierra en exceso.
- Erradicación del analfabetismo.
- Alto al trabajo infantil.
- Inviolabilidad de la vida, del domicilio y libertad de pensamiento.

Capacidad de propuestas

Las centrales sindicales cuentan con un conjunto de habilidades, competencias y experiencias en materia de propuestas en el campo jurídico laboral y de seguridad social.

Las áreas donde se requiere crear capacidad y acción, en el marco del proceso global de reforma y modernización, son el sistema tributario, sistema financiero, penal, de comercio, de regulación de servicios públicos, cooperativo.

En materia de capacidad de diseño de propuestas, las centrales deben introducir varios cambios, que son: actitud pro activa, metodología participativa en la construcción de las propuestas e instaurar una base estadística de información para el diseño técnico de las propuestas.

No obstante estas limitaciones, las centrales han actuado con capacidad de concertación. Son los interlocutores válidos y representativos tanto en el contexto de las relaciones laborales, como en otros ámbitos del quehacer nacional. En los momentos actuales tienen ante sí más espacios de participación social y de relación con los poderes públicos y sociales. Para un mejor aprovechamiento requieren crear sinergía para sus propuestas, socializarlas y enriquecerlas. Imprimir las competencias necesarias en sus representantes mediante un programa de capacitación, para tener sindicalistas especialistas en las diversas temáticas. Establecer normas de regulación interna del representante sindical y la forma en que las centrales ges-

tionen los intereses en forma colectiva y no individual.

Existe, además, un alto grado de consenso entre los distintos sectores sobre la necesidad de romper ese círculo vicioso de bajo nivel en que se ha movido la economía, caracterizada por un crecimiento sustentado en exportaciones en rubros y "actividades de enclave" basadas en el uso intensivo de recursos naturales en algunos casos, o en procesos productivos de escasa calidad con mano de obra barata, que no integran a las empresas o productores nacionales. Por un nuevo estilo de crecimiento equitativo y desarrollo basado en una creciente productividad y competitividad, que se sustente en la modernización de las economías e instituciones y en una mayor calidad de los recursos humanos.

IV. Capacidad de concertación

Experiencia de concertación

En los últimos años se percibe un cambio significativo en el modelo de acción sindical dominicano.

La idea de diálogo se inicia con el planteamiento realizado por las centrales sindicales CUT, CASC y CNTD al gobierno en diciembre de 1984 antes que firmara un acuerdo con el FMI, ésta propuesta fue reiterada el 9 de enero de 1985, pero como no hubo respuestas, las centrales optaron por formar un frente de acción común para cambiar o incidir en el gobierno. Este se vió precisado a sentarse en la mesa de diálogo antes de tomar una decisión con el FMI. La Iglesia Católica apoyó la idea de desarrollar un diálogo.

Las Propuestas en general versaron sobre (i) los ajustes económicos aplicados por el gobierno con el FMI, (ii) iniciar un proceso de diálogo nacional para buscar un consenso nacional, (iii) rebajar los precios de algunos productos, (iv) realización de Encuentros para la Concertación Social con las organizaciones de empleadores (CNHE), el gobierno, los altos dirigentes de la Iglesia Católica y las Centrales Sindicales, (v) para evitar los despidos, (vi) para la obtención del salario mínimo, (vii) así como la firma de Acuerdos para la Revisión del Impuesto Sobre la Renta, (viii) extensión del seguro social a los familiares de los trabajadores, (ix) modificación del salario mínimo en el sector privado y (x) acuerdo sobre modificación a la ley sobre regalía pascual.

Se buscó la inclusión del tripartismo en las instituciones u organismos oficiales donde las tres partes sean elementos activos, aumento de las pensiones otorgadas por el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), y creación de un Secretariado Permanente de Diálogo bajo la responsabilidad de la Iglesia Católica.

Pactos de Solidaridad Económica, y para la Paz Social y la Producción en las Zonas Francas. Ha habido, igualmente, Acuerdo para el Bienestar de los Empleados de las Zonas Francas y Reordenamiento de la Jornada de Trabajo, así como para Código de Trabajo de 1951, y para crear el Sistema Dominicano de Seguros Sociales.

Durante el gobierno Rafael Hipólito Mejía (2000-2004), las centrales pactaron el denominado Acuerdo Progreso Social firmado el 10 de noviembre de 2000, después de la aplicación de los reajustes económicos neoliberales, que recoge algunas soluciones a casos económicos. Igualmente las Centrales Sindicales fueron protagonistas de los acuerdos, junto

a una gran cantidad de organizaciones de la Sociedad Civil y los partidos políticos del "Pacto por la Democracia", pusieron fin a la crisis política que vivió el país en el año 1994 y que generó una importante modificación a la Constitución de la República.

Sin embargo a estos acuerdos pactados no se cumplieron por parte del Estado y del empresariado.

El proceso de concertación puso a prueba la capacidad de las organizaciones sindicales y su relación ante los demás actores sociales. Surgieron problemas derivados de una metodología no participativa de construcción y toma de decisiones, lo cual dejó en una situación precaria a las centrales sindicales ante un Estado y empresariado fuerte y con capacidad para accionar y dividir.

Esto se percibe aún en los espacios multipartitos. Las centrales no toman la iniciativa de concertar políticas e impulsarlas conjuntamente con organizaciones.

V. Perspectivas y desafíos del sindicalismo. A modo de conclusiones

Modernización de la empresa y sindicalismo

La modernización de las empresas toma los enfoques de reducción de costos laborales en el plano de los hechos, e intentan adecuarlas al derecho reformando la ley laboral.

En este sentido, organizaciones promotoras de políticas neoliberales, graduales o radicales, de reformas del Estado y la Economía, han vulnerado el marco modernizador articulador de lo laboral, legal y tecnológico del nuevo modelo empresarial, con las siguientes propuestas:

- La supresión del desahucio a mujeres embarazadas por un período de tres meses después del parto, y a los trabajadores acogidos al fuero sindical. Así como la facultad del despido por dificultades económicas sin responsabilidad, y de reducir el costo y los requisitos del Auxilio de cesantía.
- Permitir la existencia de más de un sindicato por empresa. El Código no admite la presencia de más de un sindicato en una empresa.
- Negociación colectiva por empresa cuya base esté en la productividad marginal de los trabajadores. La negociación no debe redistribuir ingresos entre trabajadores y capitalistas. La negociación no debe ser por rama sino dentro de cada empresa. Los salarios deben estar en función de las condiciones y resultados de la empresa.
- La Huelga: poder reemplazar a los huelguistas.
- Eliminar el salario mínimo, así como los vocales laborales, y el pago del duplo de los créditos laborales para apelar las sentencia de los tribunales laborales.

En el plano laboral, los modelos de organización del trabajo que se están introduciendo son el sistema modular, la jornada 4x4 en las zonas francas, el TPM, la subcontratación y tecnología de automatización en el ramo de las telecomunicaciones y otras empresas.

Ante tales situaciones, las centrales aún no han establecido una estrategia para abordar dicho sistema de organización del trabajo y

salvaguardar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores.

Estos nuevos sistemas son desconocidos por la dirigencia de las confederaciones y federaciones, e inclusive en los sindicatos de empresa donde se aplica.

La privativazación se ha aplicado en numerosas empresas estatales. La libertad sindical en este proceso de privatización por capitalización quedó relegada, e inclusive no se aprovechó la oportunidad que existió para negociar con las empresas precalificadas para la adjudicación de las empresas estatales a capitalizar.

La percepción sindical del proceso de modernización del sector empresarial es negativa, sobre todo para la estabilidad del sindicato por dos razones, primero porque el proceso implica reducción de personal y, segundo, porque los sindicatos, sabiendo que el proceso era ineludible, no definieron alternativas y respuestas adecuadas.

Participación de la mujer trabajadora

Incremento de la Mujer en el Mercado de Trabajo

El incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en las últimas décadas, que se presenta como un fenómeno generalizado a nivel mundial, también se manifiesta en la República Dominicana.

Los últimos años la población ocupada masculina creció un 19.2%, al pasar de 1.79 millones a 2.13 millones de personas, la femenina se incrementó en 44%, al "saltar" de 735 mil a 1.06 millones de personas. La participación laboral de las mujeres presenta un dinamismo superior al de los hombres. El número de mujeres empleadas con grado universitario también creció en un 75.45%, al pasar de 140,527 a 246,558 personas, mayor que el crecimiento experimentado por los hombres el cual fue de 52.9 por ciento.

La mayor cantidad de mujeres se concentran en el Comercio al por mayor y menor con 222,245, de un total de ocupados de 690,861; en la industria manufacturera con 202,734, de un total de ocupados de 541,186 y en el área de Hoteles, Bares y Restaurantes con un 93,992, de un total de 166,639; que son áreas de la economía donde el ingreso por horas trabajadas por deciles de ingreso, son las menores después de la agricultura y ganadería.

Un factor que ha incidido en la inserción masiva de mujeres al trabajo lo constituye la caída del ingreso del hombre como fuente absoluta de reproducción de la unidad familiar, las separaciones o divorcios atizadas por la crisis económicas y las políticas neoliberales, el aumento de cobertura educativa convencional y popular. Las empresas de zonas francas son las principales fuentes de empleo de la mano de obra femenina.

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo en los últimos treinta años, plantea la necesidad de adecuar las normas a las características, y necesidades especiales de la mujer.

En ese sentido, es importante destacar que, la modificación que se produjo al Código de Trabajo de la República Dominicana, responde a una adecuación formal no discriminatoria de la norma laboral. Se eliminaron las prohibiciones sobre el trabajo nocturno y en las minas de las mujeres y se eliminó el libro denominado "del trabajo de las mujeres y de los Menores".

Las disposiciones que de manera especial se han establecido en el Código de Trabajo para la mujer, es la relativa a la protección de la maternidad, que aunque es una condición exclusiva de la mujer, no todas ejercen este derecho durante el período en que laboran bajo

una relación contractual laboral subordinada.

La Ley 24-97, de enero del año 1997, sobre la Violencia, tipifica como un delito sujeto a sanciones penales, la discriminación por razón del sexo de la persona, por razones de raza, edad, situación social y política, etc.

República Dominicana es signataria de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) No.100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un trabajo de igual valor, promulgada el 30 de junio del año 1956, y el No. 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, que fue promulgado por el Congreso Nacional en fecha 1 de junio del año 1964. En este contexto de Igualdad de Oportunidades y de Trato, el país sólo no ha ratificado el Convenio No. 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

La trabajadora y el derecho a la sindicación

Los hombres y mujeres disfrutan igualmente de este derecho y todas sus prerrogativas. No obstante las disposiciones legales, la participación de la mujer en el campo laboral no es equivalente de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Esto puede tener su explicación por diferentes razones, entre las cuales podemos destacar que las mujeres se encuentran en mayor cantidad en sectores de una reconocida actitud antisindical.

El problema del cúmulo de responsabilidades de las trabajadoras en el contexto del trabajo, el hogar, el cuidado de los hijos, impiden a la mujer moverse con entera libertad; agravadas con las prácticas machistas y discriminatorias en las mismas organizaciones sindicales que desmotiva la participación de las mujeres.

La mujer sufre discriminación en el acceso al trabajo y en la remuneración, y está sometida al acoso sexual de jefes, patronos y a veces de compañeros de trabajo y en el sindicato. La participación de la mujer en la gestión política y empresarial, así como su representación en las organizaciones sociales sigue siendo insuficiente, considerada la cuantía y el protagonismo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Se requiere un esfuerzo masivo para romper las barreras a la afiliación sindical y a la participación activa de las mujeres en los sindicatos. Se debe luchar enérgicamente por la paridad de género en todas las actividades y organismos de toma de decisión.

Ahora bien, se observa que cuando las mujeres llevan a ocupar puestos importantes en un sindicatos, secretarías de estado o cualquier otra instancias sociales, reproducen las mismas prácticas autoritarias que se quiere combatir.

El desafío no es sólo crear instancias, prácticas y normas de igualdad de derecho entre hombres y mujeres, sino también cambiar toda una mentalidad, estructuras y prácticas que se desarrollaron en la cultura autoritaria, y que contagia a las mujeres, que después las practican contra las propias mujeres.

Fortalecimiento de los espacios de integración regional

Fortalecimiento de los espacios de integración subregional

Las negociaciones comerciales de República Dominicana con la CARICOM y Centroamérica demostraron el aislamiento en que están las centrales sindicales unas de otras en esta subregión. No hubo contactos para fines de coordinación de acción en este campo.

El único espacio suregional donde participan algunas centrales sindicales es el Foro de Gran Caribe, donde están las tres confederaciones nacionales y una regional (ORIT) y un

colectivo amplio de otras organizaciones de la sociedad civil.

En el país se discutió y aprobó un tratado comercial con CARICOM y Centroamérica, donde sólo participaron al inicio dos centrales y terminó una.

A pesar de esto, en el área del Centroamérica y el Caribe, se ha levantado un espacio de integración subregional de las federaciones de sindicatos de trabajadoras de Zonas Francas o Maquilas denominada Coordinadora Regional para Centroamérica y el Caribe, con sede en Nicaragua (parte administrativa).

Respecto a los Tratados de Libre Comercio, es común la gran inquietud que existe frente a los posibles efectos negativos de los TLC. También existe mucha inconformidad con el proceso de deterioro social y empobrecimiento que traerían estos Tratados, y sobre todo, una sentida oposición a las políticas laborales que están incidiendo en el debilitamiento de las organizaciones sindicales. El CNUS entiende que el gobierno ha optado por este camino principalmente motivado e impulsado por representantes de las empresas de Zona Franca, que se beneficiarían con un acuerdo de esta naturaleza. El CNUS entiende que República Dominicana no está en condiciones de firmar un TLC debido a las condiciones de desarrollo desigual que no permiten una competencia de la cual puedan salir beneficiados.

Impulso a iniciativas de coordinación de sindicatos de empresas transnacionales

En los últimos años se ha destacado una importante acción del movimiento sindical local que ha establecido coordinación con organizaciones sindicales de otros países cuyos trabajadores laboran con empresas de carácter transnacional.

Esta iniciativa se ha destacado más en el sector de las zonas francas, donde existe un trabajo de coordinación entre los sindicatos locales y los sindicatos de los Estados Unidos, los cuales implementan programas de acción y de solidaridad recíproca para los casos de empresas que son transnacionales o que bajo contratación o subcontratación prestan servicios a las mismas marcas comerciales.

Una coordinación importante a destacar, se refiere al sector portuario, donde las organizaciones locales coordinan, apoyan e implementan campañas relacionadas con las compañías navieras de carácter transnacional, con énfasis para tratar de enfrentar la modalidad de las denominadas banderas de conveniencia.

Igualmente sindicatos del área de Hotelería y Turismo y las organizaciones de la metalurgia, que también han iniciado, aún de manera incipiente coordinaciones de esta naturaleza con sus homólogos en otras latitudes.

La República Dominicana ha recibido un cúmulo de inversiones de empresas transnacionales europeas, cuyos datos son desconocidos por la dirigencia sindical y que requieren un trabajo sistemático para determinar cómo las empresas europeas se vinculan en este país y cuál es su situación sindical en su país de origen y su práctica de recursos humanos en República Dominicana.

Esto requiere un estudio global sobre las empresas transnacionales y sus prácticas gerenciales en materia de relaciones laborales a la luz de los acuerdos en materia de normas a cumplir en países subdesarrollados en materia laborales. Esto sugiere la necesidad de establecer un sistema sindical de estadísticas, información y seguimiento en este campo.

Recuperación y difusión de la memoría histórica sindical

Este estudio pudo comprobar que el movimiento sindical no ha trabajado este campo, muy importante para incidir en el devenir de la sociedad dominicana.

La memoria histórica del movimiento sindical y obrero, en los libros de textos de historia dominicana, se recogen ligeramente, así como el papel de los sindicatos en la construcción de la democracia social, económica y política. Los libros, informes y documentos que se especializan en el análisis de la historia del movimiento sindical y otros hechos se encuentra dispersos.

La memoria histórica juega un papel ideológico en la futura generación y el desarrollo del sentimiento de adhesión a las ideas sindicales.

Que garantizan su supervivencia activa y pasiva en el imaginario social y, por tanto, en las prácticas sociales de las generaciones posteriores.

La historia e importancia de los aportes del movimiento popular y sindical y sus dirigentes y trabajadores, no están inserto en los mecanismos de socialización y memoria de la sociedad.

Esto demanda operativizar mecanismos de socialización del papel histórico del movimiento obrero y sus organizaciones sindicales en la sociedad dominicana: su rol en la construcción de la democracia dominicana.

Cooperación de la OIT

Avances significativos se están obteniendo con las organizaciones sindicales en materia de políticas y planes sindicales para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Se está trabajando con la CNUS que ha incorporado el tema de la erradicación del trabajo infantil en su agenda, diseñado un plan operativo sindical y que lo están ejecutando con el apoyo de IPEC, ha elaborado propuestas para un plan de acción sindical subregional, propiciado la cooperación y coordinación de las diferentes organizaciones en relación al trabajo infantil y sus organizaciones asociadas están actuando como verdaderos fiscalizadores del cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en particular de los Convenios núm. 138 y 182.

En materia de relaciones laborales y globalización la cooperación de OIT les ha facilitado a las Confederaciones de la CNUS elementos de contextualización en los procesos de globalización y de integración económica. Han conocido los pasos que en el orden social y laboral están teniendo dichos procesos. La CNUS ha diseñado estrategias de acción concordantes con el nuevo escenario internacional y han delineado la acción educativa, organizativa y de participación social de los sindicatos.

La OIT realizó un proceso de consulta e información con las organizaciones sindicales que culminó con la realización de un Foro Tripartito sobre Empleo y Trabajo Decente para el Istmo Centroamericano y República Dominicana a fines de junio de 2005. El Foro contribuyó a posicionar el objetivo de generación de empleos de calidad en el centro de la política económica, bajo un enfoque integrado de políticas macro, micro, meso económicas, sociales y laborales. Así mismo, las organizaciones de trabajadores identificaron sus prioridades para la asistencia técnica de OIT y adoptaron un Programa Nacional de Trabajo Decente para los próximos años.

Síntesis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y desafíos de las organizaciones sindicales

En base al trabajo de síntesis ya realizado, destacamos:

Amenazas

- Las frecuentes invasiones de Estados Unidos.
- La existencia en su historia, de regímenes militaristas, dictatoriales y autoritarios, así como la brutal y extensa dictadura de Trujillo que quedó instaurada en 1930-1961.
- La Ley No.1105 de 1992 sobre asociaciones obreras, para evitar que los sindicatos desarrollaran actividades extrasindicales.
- Las estrategias puestas en acción por el Estado para controlar los sindicatos, a traves de las primeras leyes sociales y del trabajo.
- Acciones de disolución, de persecución y asesinatos de dirigentes durante el régimen de Trujillo.
- El periodo de doce años (1966-1978) que comprendió el primer gobierno prolongado de Balaguer se caracterizó por el diseño de un régimen bonapartista, burocrático y contrainsurgente, al cual no fueron extraños el clientelismo, la brutal represión y desmovilización del movimiento popular, iniciado tras la caída de Trujillo por parte del Estado.
- Prácticas antisindicales de diferentes gobiernos como la persuasión, cooptación, la represión, la corrupción, el clientelismo y control estatal de las eleccioes sindicales.

Fortalezas

- El surgimiento en 1899 de la Liga Obreros y Artesanos, de carácter gremial, con ideas socialistas.
- Surgimiento en 1900 de manifestaciones obreras, con un fuerte carácter gremial, mutualista, de socorros mutuos.
- La formación en 1971 del movimiento renovador sindical en la CASC, luego la integración en 1972 de la FOUPSA-CESITRADO y que en 1974 da origen a la Confederación General de Trabajadores (CGT).
- La constitución en 1972 de la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), que se levanta de las experiencias de CONATRAL y FOUPSA-LIBRE.
- La constitución en 1978 de la Unión General de Trabajadores Dominicanos (UGT).
- La constitución de la Coordinadora de Organizaciones Populares, (fundada el 8 de septiembre de 1985) que potenció la acción política sindical.
- El Modelo de acción sindical vertical y combativo, que se propuso lograr un Orden institucional sindical, con la Alianza política-partidaria de oposición, de izquierda y derecha, y con organizaciones sindicales internacionales, CIOSL, FSM y CMT.

- El proceso de diálogo nacional sobre problemas económicos y sociales del país y sus soluciones, iniciado entre el Gobierno, el Consejo Nacional de Hombres de Empresa (CNHE) y las centrales sindicales CNTD, CASC, CUT y UGTD.
- La posición de lucha y diálogo asumida por las centrales sindicales frente a la nueva política neoliberal que pone las reformas legales e institucionales como su centro de acción.
- La capacidad movilizadora en el ámbito nacional del movimiento popular y sindical.
- El Modelo de Acción Sindical que propone que con el diálogo y la concertación se obtendrían conquistas que no se han podido conseguir con la confrontación permanente entre el movimiento sindical, el gobierno y los empresarios.
- La elaboración por parte de las centrales sindicales de una Agenda Sindical de Desarrollo que plantea un nuevo enfoque del movimiento sindical.
- La experiencia adquirida entre 1982-2000, sobre el modelo de acción sindical fundamentado en la confrontación, con fases de negociación y diálogo.
- La experiencia adquirida de los grandes moviminetos huelguísticos, entre 1983-1985; 1989-1992 y 1996-1998, que coinciden con la aplicación de políticas neoliberales.
- La constitución de 5 Centrales Sindicales Nacionales, y un Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS).
- Los principios de acción definidos por el CNUS, sus estrategias, labores de apoyo, de Desarrollo del Diálogo Social.
- El propósito del CNUS de lograr la afiliación en un sólo espacio organizativo de los sindicatos existentes, así de formar nuevos sindicatos donde no existen, o de reducir las existentes.
- La presencia y participación de las mujeres y de los jóvenes en la organización sindical, tanto en la base como en la dirección de todos los niveles de la estructura sindical.
- La subvención consignada en el presupuesto de ingresos y gastos públicos del gobierno central para las centrales sindicales, como recursos adicionales a los que reciben por las cuotas y proyectos internacionales de cooperación.
- Los recursos materiales con los que cuentan las centrales sindicales.
- La creación de Escuelas Sindicales (CASC), Escuela Temática y Metodológica (CTU), con recursos audiovisuales (CNTD).
- El conjunto de habilidades, competencias y experiencias en materia de propuestas

con que las Centrales Sindicales cuentan en el campo jurídico laboral, de seguridad social. Así como en referencia a los ajustes económicos del FMI, sobre el Diálogo Social, tripartismo, etc.

- La transformación del Consejo Nacional de Unidad Sindical en la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

Debilidades

- La división del movimiento sindical, durante el período 1966-78, entre colaboracionista y opositores al régimen de Balaguer.
- Los conflictos internos sindicales sobre imposición de directivas sindicales afines al régimen, la corrupción de dirigentes sindicales y otros tipos de acciones, a veces sutiles y otras veces crueles, como fue el asesinato durante la dictadura de Trujillo.
- La influencia reducida de los sindicatos en el sistema político.
- El desarrollo de la corporativización de la relación Estado-Movimiento Sindical por medio de la participación de las centrales en los órganos de decisiones del Estado.
- Pérdida de influencia de los sindicatos como resultado del proceso de privatización por capitalización de las empresas públicas y por la reproducción de las políticas neoliberales entre 1983-2000.
- El estado de frustración, derrotismo y el reforzamiento de una visión ciudadana instrumentalista de la política, y del rol de las organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo, y una concepción de la democracia, electoralista y oportunista que provocó el proceso de privatización.
- Las secuelas de la división de las Centrales, propiciado por el régimen de Trujillo en el proceso de formación de los sindicatos, que quedaron subordinados los partidos o del régimen de gobierno de turno.
- El bajo nivel de convocatoria de las centrales.
- La participación de los sindicatos sin propuestas de políticas o sin un guión para dar sentido a los actos de sus representantes en los organismos tri o multipartitos.
- Otro factor que obstaculiza la función de las centrales, en estos espacios, es la carencia de un sistema sindical de información y estadísticas que permita imprimir racionalidad política y técnica a sus propuestas y asegurar las mejores decisiones.
- Las estructuras sindicales están diseñadas bajo el modelo verticalista, y muy cargada de puestos que funcionan como compartimentos estancos.

- Ausencia de diagnóstico o análisis institucional previo a los cambios, por parte de las Centrales respecto del diseño de sus estructuras de funcionamiento administrativo y político.
- Falta de una metodología participativa de construcción y toma de decisiones en los Acuerdos y la Concertación, lo cual ha dejado en un posicionamiento precario a las centrales sindicales ante un Estado y empresariado fuerte y con capacidad para accionar y dividir.
- Falta de iniciativa por parte de las centrales sindicales para concertar políticas e impulsar en conjunto con organizaciones que no les son adversas.

Oportunidades

- La idea de un sindicalismo con base ideológica que se fue construyendo a medida que la industria azucarera se desarrolla y aumentan los contactos de los dirigentes sindicales con exiliados españoles y organizaciones sindicales extranjeras.
- Las experiencias aprendidas durante el proceso de transición del autoritarismo a la democracia.
- Las elecciones de 1978, celebradas en un clima sin precedentes de libertad, movilizaciones sociales y observación y presión internacional, propiciaron la alternancia política y permitió el desarrollo del movimiento sindical.
- El impulso por parte del gobierno del Diálogo Nacional, el Consejo Consultivo del Trabajo (Decreto No.47-99 de 17 de febrero de 1999) y varias estructuras de reforma y modernización del Estado.

Desafíos

- Saber aprovechar las fortalezas del proceso de unidad iniciado a través del CNUS.
- Reducir las limitaciones o debilidades: tendencia hacia el modelo burocrático en la conducción, ausencia de reglas consensuadas de representación sindical colectiva en organismos tripartitas o multipartitos, ausencia de reglas y prácticas para consensuar políticas comunes.
- Crear equipos especializados de dirigentes.
- Articular las oportunidades de capacitación internacional y las necesidades de capacitación de dirigentes que representan o van a representar a los sindicatos en los espacios de diálogo y concertación.

- Evitar una alta concentración de representación en manos de pocos dirigentes.
- La implantación de un Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Análisis de las Propuestas esbozadas en la vida nacional.
- Aprovechar el factor de oportunidad que ofrece la opinión favorable de la ciudadanía respecto a que los sindicatos deben tener más poder y el apoyo a ciertos métodos de luchas de los actores sindicales y populares.
- Un nuevo modelo o prácticas que sustenten una nueva estructura organizativa más ágil, más eficiente y democrática en sus procesos institucionales.
- Redefinir las prácticas y comportamientos frente a las organizaciones de la sociedad civil afines a los intereses de los trabajadores.
- Estrategias de generación de ingresos ante la situación financiera en que han quedado después de la privatización.
- En materia de capacidad de diseño de propuestas, las centrales deben introducir varios cambios, que son: actitud proactiva, metodología participativa en la construcción de las propuestas e instaurar una base estadística de información para el diseño técnico de las propuestas.
- Crear un sistema para gestionar sinérgica y participativamente sus propuestas, socializarlas y enriquecerlas.
- Imprimir las competencias necesarias en sus representantes mediante un programa de capacitación, para tener sindicalistas especialistas en las diversas temáticas.
- Establecer normas de regulación interna del representante sindical y la forma en que las centrales gestionaran los intereses en forma colectiva, y no individual.

Finalmente, se destacan los principales Desafíos planteados en las Conclusiones, relativos a: la Modernización de la Empresa y el Sindicalismo; reforzar la participación de las Centrales en los Acuerdos Comerciales Internacionales; la democratización y estabilidad de Haití; la condonación de las deudas externas, principalmente de los países subdesarrollados en condiciones difíciles; la participación de la mujer trabajadora, y la defensa de sus derechos y libertades laborales; el fortalecimiento de los espacios de integración regional; el impulso a iniciativas de coordinación de sindicatos de empresas transnacionales, y particularmente, la recuperación y difusión de la memoria histórica sindical. Existe, además, un alto grado de consenso entre los distintos sectores sobre la necesidad de romper ese círculo vicioso en que se ha movido la economía, con un estilo de crecimiento sustentado en exportaciones en rubros y reemplazarlos por un nuevo estilo de crecimiento equitativo y desarrollo basado en una creciente productividad y competitividad, que se sustente en la modernización de las economías e instituciones y en una mayor calidad de los recursos humanos.

Tercera parte

Hacia un nuevo protagonismo sindical

Contenido

I. Un balance integrado de las respuestas sindicales en las coyunturas actuales

1. **Principales debilidades**
   - Organización interna
   - Relación con las bases
   - Relación con los restantes sectores sociales
2. **Condiciones existentes, u oportunidades**
3. **Principales necesidades planteadas**
4. **Fortalezas y logros**
5. **Principales amenazas**

II. Desafíos

1. **Redefinición del sindicalismo**
   - Cambios en los modelos de desarrollo, estilos de producción y estilos de gestión
   - Vinculaciones entre la economía y la política
   - Un nuevo tipo de sindicalismo
   - El rol del sindicato en este nuevo tipo de empresa
2. **Fortalecer la unidad sindical**
   - Exigencias para la unidad
   - Exigencias frente a las restantes organizaciones

3. **Reforzamiento de la organización sindical. Especificaciones y aportes concretos**
4. **Elaboración de propuestas**
   Normativa internacional y la OIT
   Otras propuestas complementarias
   Propuestas de desarrollo
5. **Reforzamiento de la concertación**
   Concertación empresarios trabajadores
   Concertación sindical internacional
   Concertación a nivel de las bases
6. **La necesidad de una renovación de la capacitación sindical**
   Principales contenidos
   Medios propuestos
7. **Participación de la mujer trabajadora**
   Propuestas y criterios
   La trabajadora y el derecho a la sindicación
   Sugerencias para la acción
8. **Participación de la juventud trabajadora**

III. A modo de conclusión

I. Un balance integrado de las respuestas sindicales en las coyunturas actuales

1. Principales debilidades

Organización interna

Escasa capacidad de presión, manifestada en el bajo número de conflictos legales registrados. Graficando lo dicho, se observa una **continua merma en las capacidades para establecer Convenciones Colectivas.** No sólo en el Sector Público es observable esta situación, sino incluso en aquellos sectores donde hubo una mayor negociación, como el sector agrario de plantación. Prácticamente en todos los países bajan las Convenciones Colectivas, comparando las dos últimas décadas.

Entre estas falencias detectadas, se destaca igualmente, la carencia de **estrategias sindicales** de mediano y largo plazo. Se observan **respuestas inmediatas** ante los estímulos, respuestas reactivas, puntuales, frente a cada impacto, sin la elaboración de estrategias a mediano y largo plazo.

Siguiendo con nuestro análisis, incluso en los marcos deficitarios reseñados, se constatan importantes falencias. Especialmente, la falta de **estrategias reivindicativas unitarias** en los diversos países. Sin **estrategias de lucha comunes** al conjunto de la sociedad, con grandes **vacíos en lo relativo al contenido político** de las huelgas. Por tanto, las estrategias de lucha expresadas en la huelga, han tenido poca incidencia sobre el conjunto de la sociedad.

Falta de **democracia interna**, relación **dirigentes/dirigidos**, mecanismos de **participación de base**, etc.

Otra de las mayores debilidades del movimiento sindical constatadas, es la **ausencia sistemática de formación y capacitación**, salvo algunas y contadas excepciones. Es una queja bastante común, la **insuficiente formación sindical proporcionada por las Centrales y Confederaciones**, como se señaló en los distintos estudios. La educación sindical no hace parte sustantiva de la política de muchos sindicatos. Ello incide en las **dificultades de rotación y renovación de dirigentes**.

Falta de políticas de reclutamiento de afiliados, así como a la **falta de democracia interna**, y a la **poca capacidad de respuesta frente a las demandas** de los afiliados, incidiendo -como en un círculo vicioso- en la poca capacidad de mantener la afiliación de agremiados.

Falta de mecanismos para cobrar las **cuotas sindicales**, así como la falta de **infraestructura física**, locales, sedes, etc.

Incluso -en algunos países- rechazo de la **corrupción** al interior de la organización sindical. Quizá ligado a ellos se hace ver la **falta de fiscalización de los fondos internos**, que es causal, en muchas oportunidades, de corrupción.

Relación con las bases

En varios países la inserción del sindicalismo se basa fundamentalmente en el **Sector Público**, sin haber logrado diversificar su ámbito de influencia. Esto es especialmente grave si se considera que la estructura productiva de los países ha venido cambiando de manera significativa en los últimos 20 años, **perdiendo dinamismo aquellos sectores en los que tradicionalmente se insertaba el sindicalismo** (sector público y campesinado), sin que exista un desarrollo análogo en el sector privado de la economía (industria, construcción y comercio) ni en los sectores más dinámicos del nuevo modelo exportador.

Al respecto también es necesario discernir situaciones nacionales particulares, en las que el Sector Público, continúa manteniendo una particular relevancia -como es el caso de la situación hondureña-, donde se reconoce que estos sindicatos son clave dentro del acontecer nacional, con elevada capacidad reivindicativa.

Falta de **políticas de reclutamiento de afiliados.** Es un hecho, ampliamente constatado en cada caso nacional, que el movimiento sindical ha venido perdiendo peso como actor del sistema de relaciones laborales. Ello se refleja en su **baja representatividad**, revelada por las bajas tasas de afiliación.

Ligado a lo anterior, y como otra importante debilidad constatada, se hacen ver las **deficiencias del sindicato en las relaciones con sus bases**. Incluso, en algunas situaciones nacionales, como en el caso de Honduras, se plantea la existencia de un claro **malestar entre las bases sindicales por la forma cómo se conduce a las organizaciones**. También se destaca la **escasa capacidad para mantener afiliaciones de sindicatos**, unido a la ausencia o debilidad de las políticas de reclutamiento de afiliados, la **insuficiente formación sindical.** Como aspecto más puntual y que afecta a distintos países, se destaca igualmente, aunque como fenómeno reciente que ha provocado una disminución en la afiliación sindical, la **inestabilidad de la industria de la maquila**.

Relación con los restantes sectores sociales

Otras organizaciones

La unidad es y será por más tiempo **otro de los mayores problemas**. A pesar de importantes procesos unitarios, logrados en distintos países, las dificultades para consolidar estos procesos de unidad de acción, son bastantes, y los avances siguen siendo muy **frágiles y con amenazas internas y externas** permanentes.

Lo peor, es que -como se plantea en el Estudio Nacional de Guatemala- ya no es un problema ideológico en el movimiento sindical, sino motivado por el **afán de protagonismo** o por luchas internas. Esto se expresa en **divisionismos internos,** en la poca capacidad para **mantener afiliaciones de sindicatos.**

Como consecuencia de lo anterior, existe una **falta de alianza estratégicas entre las Centrales y Confederaciones**. En esta forma, las organizaciones sindicales quedan carentes de políticas internas para enfrentar las crisis.

Empresarios

Los factores negativos anteriormente señalados **dificultan el protagonismo de la organización sindical,** en su calidad de representante de los trabajadores organizados, ante Gobiernos y empresarios. Con baja capacidad de **concertación** y de **presión**.

Junto a lo anterior, y como una de las causas históricas que originan esta debilidad, se señalan las **arremetidas constantes del sector empleador** que impiden (a veces en connivencia con las autoridades de Trabajo), y en un contexto (o cultura) de temor a la pérdida del empleo, la organización de sindicatos. Así, el ejercicio sindical se está convirtiendo en una **actividad humana peligrosa**. Listas negras, prácticas antisindicales, desinterés del Estado, debilidades de los organismos estatales del Trabajo, etc. A todo ello también se agrega la vigencia de una **cultura individualista**, egoísta y unipersonal.

Gobierno

En este conjunto de debilidades, otra de las más importantes y de peso, es la que dice relación con la insuficiencia, falta de adaptabilidad de la legislación laboral imperante en cada país de la región, y que se concretiza en cada **Código del Trabajo**.

Preguntas para el debate

¿En qué medida reconocemos como nuestras estas debilidades?

¿Cómo enfrentar estas debilidades, y de qué manera poder transformarlas en oportunidades?

¿Para ese trabajo sería posible o conveniente establecer un rango de prioridades?

¿Qué otras debilidades son importantes, y que no han sido nombradas?

2. Condiciones existentes, u oportunidades

En los distintos estudios consignados, se disciernen un conjunto de condiciones y de oportunidades que se encuentran presentes en cada país y en la subregión, y que -siendo bien aprovechadas- bien podrían ayudar a la superación de varias de estas debilidades.

En general, se reconocen en los distintos sindicalismos, **variadas oportunidades** que pueden ser tomadas en consideración, entre ellas:

- En relación a los problemas unidad y del divisionismo reinante, se reconoce entre las distintas Centrales, importantes **contenidos comunes** en las reivindicaciones, propuestas y demandas. Acuerdos en **la necesidad de una sólida unidad sindical** y expresan el **acuerdo de sus respectivas organizaciones** de contribuir en dicho proceso.
- Buenas relaciones con **instituciones de apoyo**, nacionales e internacionales, así como la ayuda solidaria internacional, o bien las posibilidades de acceso a la capacitación en el extranjero.
- Constitución de **nuevas empresas.**
- **Cambios de Gobiernos** más favorable al desarrollo del sindicalismo.
- Posibilidad de establecer **alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil**, lo que incide en la apertura de procesos de concertación con el Gobierno y otras instituciones.
- Representación de los **dirigentes sindicales en los organismos del Gobierno**, así como los espacios de coordinación que se constituyen a nivel de Centroamérica y El Caribe, favorecidos y favorecedores, a su vez, de una mayor participación del sindicalismo en los procesos de integración Centroamericana.
- **Algunas veces**, se reconoce como una oportunidad, la **crisis económica que ha traído el neoliberalismo** (como expresión de su fracaso).

Preguntas para el debate

¿Reconocemos como nuestras, como reales y existentes, en mayor o menor grado estas condiciones u oportunidades?

¿Cuáles de ellas nos parecen más importantes para el desarrollo de nuestras organizaciones?

¿Cómo sería posible transformar estas oportunidades en auténticas fortalezas?

¿Existen en su realidad sindical otras oportunidades, que no hayan sido aquí mencionadas y que sea importante considerar?

3. Principales necesidades planteadas

Si embargo, para que estas oportunidades **se puedan transformar en una superación de las debilidades consignadas,** o **incluso transformarlas** -por su superación- **en fortalezas,** con bastante realismo se muestra un conjunto de necesidades que es necesario

resolver y suplir en este empeño.

Negociación colectiva

Otra importante necesidad, es la de contar con **equipos especializados para las negociaciones colectivas**, así como para fundamentar **las propuestas** al Gobierno y a los empresarios.

Financiamiento

Es también ampliamente reconocida –como lo hemos venido reiterando- y como un tercer aspecto consignado, la **falta de recursos económicos** de las Centrales, Confederaciones, instancias unitarias, y en general del conjunto de las organizaciones sindicales.

Al respecto, en algunos casos se hace notar la **necesidad de pensar creativamente**, como ya lo vienen haciendo algunas centrales, para identificar y **crear mecanismos de generación de ingresos** que posibiliten a las organizaciones contar con recursos auto generados y de cooperación que complementen sus recursos.

La **asesoría técnica** para mejorar las finanzas de las organizaciones sindicales.

El apoyo para lograr hermanamiento entre **organismos sindicales de países desarrollados** y las organizaciones sindicales. Sobre mecanismos y procesos de recaudación de aportes y captación de nuevos recursos y asistencia técnica para la incorporación de sistemas informatizados para el manejo de los mismos.

La **capacitación** sobre formulación y negociación de proyectos de cooperación.

El financiamiento parcial o temporal de personal de las organizaciones sindicales, con objetivos definidos o dirigido a iniciar **acciones que tengan auto sostenimiento** (por ejemplo contratar a una persona para desarrollar un programa de servicios de la organización sindical que luego se autofinanciará y generará excedentes).

El mejoramiento de la **infraestructura** de las organizaciones sindicales.

La provisión de equipamiento, la intermediación para obtener donativos de equipos de **instituciones internacionales,** etc.

Fortalecimiento de los recursos humanos

Ya nos habíamos referido a la necesidad de llegar a ser un **dirigente moderno, tecnificado y profesionalizado**. Precisamente en esta misma línea, se hace ver -como se plantea en el estudio de Nicaragua- que **nuestro mundo moderno requiere de un nuevo tipo de dirigente**, el que debe tener competencias similares a las de los altos ejecutivos de empresas. Además de las habilidades y conocimientos especializados en los temas sindicales, tales como:

- El nuevo dirigente requiere una **mente crítica y analítica**, saber **planificar** y **tomar decisiones**, así como **formular, implementar y evaluar proyectos**.
- Debe conocer **cómo conducir la gestión operativa y financiera** de su organización.
- **Ser creativo**, ejercer el **liderazgo**, trabajar **en equipo**, utilizar la **informática** de manera óptima.
- Manejar las relaciones humanas, **saber motivar**, ser un **"coach"** en su organización, convertir a su organización en **una que aprende** y estar dotado de otras competencias similares.
- A este nuevo tipo de dirigente sindical **hay que empezar a formarlo desde ahora.** Por tal razón, los programas de capacitación de dirigentes también deberían incluir los temas mencionados.
- Como otra dimensión de las necesidades que es necesario solventar en los movimientos sindicales de la región, está

la importancia de la **renovación del instrumental teórico**, con el que deben contar los sindicatos, como se señala en el estudio de El Salvador.

Comunicación y difusión

Junto a todas estas necesidades, y quizá adelantándonos a las otras temáticas referidas a las fortalezas, desafíos, etc., es importante consignar aquella necesidad destacada -igualmente en el estudio de El Salvador- en orden a que en un nuevo programa de acción de los trabajadores, no pueden faltar los **aspectos de difusión, promoción y comunicación** de todas las actividades, posiciones, intereses, propuestas de los trabajadores, de cara al desarrollo nacional y a la solución de los problemas más ingentes del país.

Tener, en cada organización sindical, instancias de **información nacional y específica** que les permita tener claridad del acontecer inmediato.

Ello exige elaborar y poner en práctica **estrategias y acciones de difusión y comunicación,** dimensiones que no pueden faltar en un programa a elaborarse. No siempre son necesarios ingentes recursos para la ejecución de acciones.

Los trabajadores pueden ir al encuentro de un conjunto, aunque limitado, de **espacios de comunicación** que puedan acoger sus necesidades y contenidos de comunicación, tales como:

- **Radios Universitarias, Comunitarias,** que operen en el ámbito de algunas Iglesias, etc.
- **Revistas** de probada calidad podrían tener interés en difundir sin costo, las propuestas, y puntos de vista de los trabajadores.
- Así, el esfuerzo se puede concentrar en **preparar de manera eficaz y atractiva, novedosa**, las piezas de comunicación que interese difundir.
- A ello se agrega la necesidad de **mejoramiento de los locales tradicionales** en que funcionan los organismos de los trabajadores, los que son por lo general descuidados, poco funcionales, y no ofrecen comodidades y por esa razón son poco visitados. La acción de **mejorar el local sindical** es otra importante necesidad. En efecto las sedes sindicales deben ser **espacios de encuentro con una activa y permanente vida social.**

Protección de derechos

Otra necesidad importante, que responde a situaciones particulares, como la destacada en el estudio de El Salvador, es la de contar con mecanismo accesible, oportuno y eficaz de **protección de los derechos y defensa legal frente a las arbitrariedades** cometidas en contra de los trabajadores. Ello, dado que las violaciones a las libertades y derechos sindicales se han vuelto más graves y frecuentes.

Para enfrentar esta situación se propone:

- Disponer de un **Centro de Atención Legal a Trabajadores,** como una iniciativa de la mayor urgencia. Aquellas organizaciones que disponen de fondos por cuotas sindicales o de otras fuentes pueden crear de manera autónoma Centros como el mencionado.
- Mediante **acuerdos con despachos jurídicos o profesionales del derecho** sensibles a las necesidades de los trabajadores.
- Esto, mientras acuden a **fuentes de cooperación fraterna** para instaurar los servicios de defensoría legal.
- Esto se considera estrechamente vinculado al impulso de acciones del sindicalismo, dirigidas a lograr que los gobiernos y las Asambleas Legislativas **ratifiquen los Convenios de la OIT aún pendientes**, y que

éstos lleguen ser efectivamente operativos y vigentes.

- Las acciones dirigidas a ese fin, deben redimensionarse y correlacionarse con otros esfuerzos incluidos en programas más integrales. En efecto, la denuncia permanente y efectiva de las **constantes violaciones y transgresiones a las leyes laborales,** a derechos y libertades consagradas en Convenios, leyes nacionales debe ser una actividad que deben ejecutar los trabajadores y ser convenientemente ubicada en el marco de sus programas de acción.
- Este proceso de denuncia incluye aprovechar de manera más efectiva las posibilidades internacionales de plantear reclamos y quejas, particularmente a través de los mecanismos y procedimientos de control de la OIT, como el **Comité de Libertad Sindical,** y organismos similares.

Preguntas para el debate

¿Reconocemos estas necesidades como reales, como que efectivamente hacen parte de nuestra concreta y cotidiana vida organizacional?

¿Se han hecho diagnósticos al respecto?

¿Si ellas son reales, cuál sería el orden de prioridad, para comenzar a diseñar un plan de trabajo para superarlas?

¿Qué medidas se han tomado, o podrían tomarse frente a ellas?

¿Qué otras necesidades son importantes, y no han sido contempladas en esta síntesis?

4. Fortalezas y logros

Así como junto a las debilidades anotadas, destacamos las oportunidades que de alguna manera se pueden aprovechara para contrarrestarlas, del mismo modo, los distintos estudios consignados disciernen y enfatizan la existencia de **importantes fortalezas y logros,** que se revelan en los diferentes sindicalismos de América Central y República Dominicana.

Se constata en la gran mayoría de los casos nacionales estudiados, que el movimiento sindical, no obstante sus debilidades, ha logrado mantenerse como el **principal actor organizado** en el ámbito de las relaciones laborales.

Haber logrado, en cada uno de los países del área, la promulgación de una **legislación sobre libertades sindicales.**

Ha sabido, igualmente, en su **defensa de los derechos y libertades** de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, plantear las denuncias correspondientes ante los organismos internacionales del Trabajo.

Ha realizado diversos intentos por **renovar los principios de la acción sindical** y su ámbito de influencia en el contexto de la sociedad civil.

A ello se une su **capacidad propositiva**, que ya hemos constatado, aunque deben constatarse las debilidades y la falta de fuerzas para implementarlas. Ello se encuentra unido a su capacidad de abrir **espacios de concertación** en las distintas realidades nacionales, y en especial con el empresariado nacional.

Así, a pesar de los altibajos que ha vivido el movimiento sindical ha estado presente como un **actor clave en la vida nacional.**

Otra de sus fortalezas es la **autonomía** en la toma de decisiones, su **capacidad de movilización,** la disponibilidad de **infraestructura física**, en algunos sindicatos, federaciones y confederaciones, y la **credibilidad** lograda ante los diferentes sectores de la sociedad.

Del mismo modo, y tal como se hace resaltar

en el caso de Honduras, se anotan entre sus fortalezas y logros, las **buenas relaciones con institucionales nacionales** e internacionales. La ayuda solidaria internacional recibida, las facilidades del acceso a la capacitación en el extranjero.

Existencia de **espacios de coordinación a nivel de Centroamérica y El Caribe**; participación en los **procesos de integración Centroamericana**.

Una relativa **tolerancia para intercambiar las ideas más disímiles** en su seno, vista como signo de maduración del movimiento sindical y como una de sus principales fortalezas.

Preguntas para el debate

¿Reconocemos algunas de esas fortalezas como nuestras, como realmente asumidas?

¿Si es así, de qué manera se trabajó para obtenerlas?

¿Si constatamos alguna ausencia respecto a ellas, qué estrategias, que medidas, podrían diseñarse para lograr obtenerlas?

¿Qué otras fortalezas son importantes, y no han sido mencionadas?

5. Principales amenazas

Las fortalezas reseñadas, así como las oportunidades reconocidas, responden a diversos factores que constituyen **especiales peligros** para el desarrollo de las organizaciones sindicales. Ellas representan aspectos negativos que deben ser superados, con la finalidad de disminuirlos, aminorarlos, o bien de enfrentar los riesgos o peligros que ellos implican. De estas amenazas, surgen desafíos importantes, requerimientos de diversa índole, que luego examinaremos en su conjunto.

Amenazas persistentes

Una de estas amenazas, muy presente por lo general en el área, es el **papel jugado por el solidarismo** en la destrucción e inhibición del movimiento sindical, incluso en sectores donde éste ya contaba con una importante tradición, como es el caso de las zonas bananeras y plantaciones agrícolas, etc. Pero el principal factor, a nuestro juicio, radica en el **desconocimiento** -por parte del empresariado tradicional- del **enorme potencial del sindicalismo, independiente y organizado, para colaborar en el desarrollo de una empresa moderna y competitiva**, basada en la participación, el aporte mutuo y la justicia social.

Otra amenaza, ya considerada, son los marcos **limitantes de las legislaciones laborales vigentes.**

Amenazas importantes y limitantes de la acción y organización sindical, bastante difundidas, son los ambientes hostiles al sindicato, las **prácticas antisindicales**, y el problema cultural y educacional del antisindicalismo. Se agrega a lo anterior, la implementación de **políticas gubernamentales antisindicales.**

Amenazas a los nuevos tiempos

La aparición de **nuevos actores sociales** que **compiten con el sindicalismo**, como la acción del solidarismo, ya anotado, de ONG's y de otras organizaciones afines, que han venido a restarle espacio al movimiento sindical, y que hace que la masa trabajadora esté encontrando en algunos de estos actores, eventuales respuestas a sus aspiraciones.

Se destaca igualmente el crecimiento acelerado de la pobreza, el **cierre de empresas y los despidos**, así como el ambiente de inestabilidad laboral consiguiente.

La incorporación de **nuevas tecnologías ahorradoras de mano de obra**, que han venido ha

modificar las relaciones sociales, innovaciones en las relaciones obrero-patronales, mayor ingerencia patronal en los asuntos sindicales, etc.

A estas amenazas, ampliamente constatadas, se pueden agregar los impactos negativos, o las nuevas condiciones que pueden traer consigo los **tratados internacionales de libre comercio**, **(TLC)**, en la medida en que no incorporen, desde la discusión de los mismos, la participación sindical, con el objeto de incluir las debidas cláusulas sociales, y los instrumentos y procedimientos para su seguimiento y su cautela.

La amenaza de utilizar las nuevas formas participativas -tema que trataremos más adelante- los **nuevos mecanismos e instancias de participación de los trabajadores, con el propósito expreso de suplir y reemplazar la acción del sindicato**, mostrándolo como supervivencia del pasado, como institución obsoleta, no sólo por sus crisis, sino por no responder a las necesidades de la nueva economía y de la globalización.

Muy unido a lo anterior, y como expresión de estos nuevos tiempos y de los cambios reseñados en el mundo, y en nuestras regiones, destacamos la amenaza de la nueva **cultura del individualismo**.

Preguntas para el debate

¿Cuáles de estas amenazas son más reales en sus propias experiencias?

¿Cuáles de ellas les parecen las más perjudiciales para la acción sindical?

¿Se ha logrado convertir alguna de estas amenazas en oportunidades de crecimiento y de mejoramiento de la organización sindical?

¿Si no es así, qué estrategias, qué medidas, cuáles serían los caminos más adecuados para enfrentarlas y superarlas?

¿Qué otras amenazas son importantes, que están generalizadas, y no han estado consignadas?

II. Desafíos

Todas estas debilidades, oportunidades, necesidades, fortalezas y amenazas, plantean a nuestro sindicalismo diversos y relevantes desafíos.

En la medida en que no sean asumidos y enfrentados, se corre el riego **de reforzar sus aspectos negativos y debilitar los positivos,** en un continuo **círculo vicioso.**

En cambio, un correcto discernimiento de estos desafíos y una adecuada respuesta a los mismos, permitiría efectivamente **cambiar las oportunidades en auténticas fortalezas,** transformando el círculo vicioso, en un **círculo sinérgico y virtuoso.**

En esta perspectiva entramos a analizar los **diversos requisitos y desafíos detectados en los distintos estudios nacionales.**

1. Redefinición del sindicalismo

Como podemos apreciar, la articulación de estos planteamientos configuran un **verdadero programa de acción estratégico** que sigue sus pasos y etapas en forma amplia y estricta.

Cambios en los modelos de desarrollo, estilos de producción y estilos de gestión.

Cuadro Nº 25 Principales dimensiones contempladas en la redefinición de la acción sindical

REQUISITOS:	Los principales requisitos considerados son: la necesidad de una reflexión previa, capacidad de autocrítica, examen crítico, diagnósticos, y evaluaciones.
CAMPO:	Los campos que se contemplan como haciendo parte de este proceso de redefinición son: los contenidos de las luchas, los contenidos de los programas de acción; las formas de organización; las estructuras orgánicas; los principios y valores que guían la acción; los planes y programas de acción, así como las modalidades de las mismas; los aspectos materiales.
OBJETIVOS:	Los objetivos o metas perseguidas con estos esfuerzos de redefinición, son: convertir al sindicalismo en un actor de primera clase del sistema del sistema de relaciones laborales; que éste llegue a ser un interlocutor principal de los trabajadores; el dinamizador de una nueva perspectiva social, política, económica y cultural; elevar sus niveles de credibilidad, confianza y respeto, por parte de los diferentes actores sociales, y de los trabajadores; constituirse en instrumentos orgánicos de transformación de las aspiraciones de los trabajadores en resultados concretos; desarrollar la capacidad de pensamiento estratégico de los trabajadores, su capacidad de formular planes estratégicos y operativos; plantearse un nuevo tipo de sindicalismo, opuesto a los estilos de confrontación y adaptado a las nuevas condiciones vigentes; desarrollar mecanismos e indicadores de evaluación de desempeño, orientados a mejorar los resultados, y a acumular los esfuerzos; responder a las nuevas realidades, y a las exigencias de un futuro difícil y retador.
REFERENTES:	Los referentes o beneficiados por este proceso de redefinición, son principalmente: los trabajadores, así como los diferentes actores sociales: Gobierno y empresarios, instituciones y organizaciones de la sociedad civil.

Cuadro Nº 26 Relaciones de interacción y dependencia

MODELO DE DESARROLLO	ESTILO DE PRODUCCIÓN	GESTIÓN DEL TRABAJO	RELACIONES LABORALES
1) **"MONOEXPORTADOR "HACIA FUERA", "UNILATERAL"**	**RÉGIMEN DE HACIENDA** SISTEMA DE PRODUCCIÓN ARTESANAL	**PATERNALISMO** AUTORITARISMO	**NORMATIVA LABORAL** INEXISTENTE
2) **"HACIA ADENTRO"** SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES	**SERIES LARGAS, ESTÁNDAR** PRODUCCIÓN EN MASA ECONOMÍAS DE ESCALA	**"TAYLORISTA"** TRABAJO SEGMENTADO REPETITIVO	OPOSICIÓN **CONFRONTACIONAL** "GANAR/PERDER"
3) "HACIA AFUERA" APERTURA EXTERNA GLOBALIZACIÓN COMPETITIVIDAD	**SERIES CORTAS, FLEXIBLES** IMPORTANCIA DEL CLIENTE CALIDAD TOTAL	**"PARTICIPATIVO"** TRABAJO INTEGRADO CREATIVIDAD IMPLICACIÓN	PARTICIPATIVA **IMPLICACIÓN NEGOCIADA** "GANAR/GANAR"

En las últimas décadas, y ya a partir de los años noventa, los sindicatos en la región se encuentran atravesando un **período de transición**, de búsqueda de nueva identidad, originado por los cambios en las políticas económicas, el nuevo papel del Estado y otra serie de factores de orden histórico y político.

En este cuadro, se producen cambios trascendentales **en la naturaleza del Estado,** de la política, y de la empresa, que altera el rol y la función del sindicato.

Los partidos entran en crisis, se debilitan, se pierden sus referentes y sus anteriores proyectos, una vez que se inician los procesos de transición a la democracia.

A su vez, **la empresa** sufre importantes transformaciones, con cambios que imponen los nuevos modelos de desarrollo, y que transforman los estilos de producción, produciéndose importantes evoluciones.

Ello incide con fuerza también creciente, en la transformación de los **estilos de gestión.**

Vinculación entre la economía y la política

Los Estudios Nacionales, muestran como resultado inmediato de los nuevos modelos de desarrollo, un debilitamiento progresivo del sindicalismo a lo largo de los años '90.

Caben entonces las preguntas siguientes, si ello es así, ¿**a qué se debe**? ¿Es ello una **fatalidad inalterable**? Un intento de respuesta nos remite al tema de la **vinculación entre la economía y la política.**

Una primera opción

La Empresa

Una primera opción es la de regir la empresa por la mera y exclusiva lógica del mercado.

Se privilegia la maximización de ganancias, la productividad, la competitividad.

Tendrá un rol relevante la tecnología, como tal, imponiendo el qué producir, cómo producir, para quién producir.

Primará la eficacia y la eficiencia, el producto de menor costo, de mayor venta.

Se moviliza una enorme propaganda, a través de los medios de comunicación de masa, para ligar el producto, al estatus, a la valía personal, al logro social, al mejoramiento de la imagen.

Sin embargo, lo que comanda todo, será la tecnología, la racionalidad científica-tecnológica, la adecuación de medios a fines, subordinada al mercado, al lucro y la ganancia.

El Estado

El Estado, subordinará su acción a la obtención de los grandes equilibrios macroeconómicos, el control de la inflación, los imperativos del mercado, los equilibrios fiscales.

A ello se subordinarán sus servicios, sus políticas económicas, salariales, de empleo, su inserción en los mercados internacionales, sus tratados y alianzas, sus arreglos políticos, etc.

La Política

En esa misma medida, la política se reducirá a controlar los puestos de poder, a impedir una discusión ciudadana, que coarten la formación de una voluntad política. Las soluciones son de los técnicos.

Los Ciudadanos

En esta lógica, -de la racionalidad científica y tecnológica, del predominio del mercado-, la persona, el ciudadano, queda automáticamente fuera, marginado de toda esfera de decisión.

Su opinión, no tiene cabida, pues las decisiones son tomadas por expertos, por especialistas,

que manejan las ciencias de la economía, de los grandes equilibrios macroeconómicos, de la competencia internacional, de las tecnologías modernas, absolutamente inaccesibles para el ciudadano común y corriente.

En la Sociedad

Tal dominación y tal imperio, significará en la práctica negar, el espacio de la comunicación, de la cultura, de la ciudadanía, en síntesis, del mundo de la vida.

Al decir del mundo de la vida, estamos refiriéndonos a los ámbitos, ligados al hogar, a la escuela, a la amistad, a la vida relacional, práctica, en donde surgen y se plasman nuestros valores, nuestras normas de vida.

Estos valores, son los que van conformando al hombre y la mujer como tal y perduran a través de la historia.

Estos espacios de la comunicación relacional, son los que nos enseñan los grandes valores relativos a lo que es lo bueno, lo malo, lo verdadero, lo bello, lo honesto, y que cruzan las distintas civilizaciones y modos de producción.

Todo ello, queda desconocido, relegado al ámbito de lo privado, mientras que en lo social, en la sociedad, regirá el mundo sistémico del mercado.

Una opción alternativa

Una opción distinta, es aquella basada en la creatividad de la persona del trabajador.

La Empresa

Por las mismas necesidades del modelo, del tipo de producción vigente, -y no por filantropía- la empresa necesita trabajadores inteligentes, creativos, flexibles, capaces, y, fundamentalmente, que se identifiquen con la empresa, con sus desafíos, con su realidad, con su concreta posición en el mercado.

En este tipo de empresa, entre el trabajador y la misma, existe un intercambio integrador, no sólo fundado en el salario, sino en la pertenencia. Es lo que se denomina como los nuevos estilos de gestión participativa, o el “management participativo”.

Se trata, por consiguiente, de una nueva vivencia de un trabajo que unifica el conocimiento (antes tradicionalmente encerrado en los gabinetes ejecutivos y gerenciales), y la ejecución (antes reducido al esfuerzo repetitivo), dándole un nuevo sentido, creador y participativo.

En esta nueva gestión se favorece el involucramiento, la implicación, que lleva considerar la empresa como obra común. En este contexto se busca que el trabajador se motive y se identifique con la empresa, estableciendo, en algunos casos, “alianzas estratégicas”.

El Trabajador, la Persona

Se valora la persona, la creatividad del trabajador, su compromiso y aporte.

Se exige a los trabajadores que participen creativamente en la producción, que suministren ideas, mejores procedimientos, mejores formas de trabajo, que ellos mismos planifiquen las mejores formas de trabajo.

Que se transformen en recolectores de síntomas de dificultades de la producción, que puedan frenar los procesos, bajar la calidad, etc., es decir, que sean capaces de prever los problemas, fallas y disfunciones. Por tanto, que efectúen diagnósticos en función de la experiencia que vayan adquiriendo, que los trasmitan y que se muestren receptivos a las consignas y a las necesidades de información.

Que los operadores y el taller comuniquen sistemáticamente todas las observaciones e informaciones. A su vez, que entreguen sus ideas y sugerencias para el mejor desarrollo de los procesos.

En este tipo de empresas, la calificación adquiere nuevos contenidos, no bastando las calificaciones exigidas en las empresas tradicionales. Se valora la responsabilidad, la experiencia (la "expertise"), la interdependencia, y el trabajo en equipo. La comprensión, el razonamiento, la formación y la capacitación constante. La comunicación, la vigilancia, la movilidad, y la adaptabilidad. La interactividad, la plurifuncionalidad, la polivalencia que agrega valor, y la autonomía.

Este nuevo tipo gestión puede y debe estar acompañada de una variedad de fórmulas participativas, tales como equipos de Mejoramiento Continuo, Equipos Naturales de Trabajo, Círculos de calidad, reuniones de intercambios y muy en especial, Comités de Gerencia/Sindicatos.

La Sociedad

Va a reforzar el predominio de la comunicación en el ámbito de la sociedad civil y política.

En esta perspectiva es posible que desde la empresa esta cultura del trabajo, comience a proyectarse al ámbito de la sociedad civil, y de sus instituciones y organizaciones. Para contribuir a fundar una nueva democracia basada en el hombre y la mujer y en su aporte como personas y como sujetos.

En esta medida, se iría facilitando el que las personas, desde sus organizaciones, o por sí mismos, en el diálogo que busca el consenso, sean los que se constituyan en ciudadanos activos, tanto en el campo del trabajo, como en el de las organizaciones, así como en el de la participación en el conjunto de las expresiones del diálogo social y del diálogo político.

A su vez, una sociedad democrática, redundaría en un reforzamiento de una empresa democrática y participativa, desincentivando los estilos de gestión autoritarios y tradicionales.

La Política

Ello permitiría que la política pudiera renovarse, basándose en una auténtica participación conjunta.

A fin de que los propios ciudadanos sean los que puedan discernir cómo queremos vivir, cuáles ideales buscar, de qué manera desarrollarnos.

Que los ciudadanos puedan discernir no sólo aquello que queremos tener para vivir, sino cómo nos gustaría vivir, del tal modo que llegáramos a saber cómo podríamos vivir, siendo ellos los que entren a definir el norte, el destino, de la sociedad.

Tal esfuerzo ayudaría, en última instancia, a fundar una nueva ciudadanía democrática y participativa, base de un Estado efectivamente subordinado al bien común, y no al mero funcionamiento de los sistemas y los equilibrios macroeconómicos.

Un nuevo tipo de sindicalismo

Finalmente, podemos llegar ahora al punto central de nuestro análisis, vale decir a plantear **un posible nuevo camino que se le abre y propone al movimiento sindical,** para enfrentar sus crisis, e impulsar su redefinición.

Una cautela importante

Cabe antes, sin embargo, una cautela. Debemos tener claro que estamos planteando dos **tipos ideales**, dos **tipos puros de empresa**, desde un punto de vista teórico, para aclarar las perspectivas. Estamos claros, también, que una **gran mayoría de empresas en nuestros países**, no son las empresas modernas y participativas, con estilos de gestión cooperativos y de colaboración, con valoración del recurso humano, con reconocimiento de la riqueza de sus aportes que hemos descrito.

Lo que tiende a primar, en cambio, son **empresas con estilos tradicionales**, -tayloristas- con trabajos **repetitivos**, con **autoritarismo**, predominando el **afán de lucro**, las **prácticas antisindicales**, etc., que ya hemos constatado en todos y cada uno de los estudios nacionales. Esto es una realidad irrebatible, y nadie pretende negarla.

Pero, también es cierto, que comienzan a existir, **especialmente en países desarrollados**, donde ya no son una excepción, y **también en algunos países de nuestra región**, empresas que **asumen estos nuevos estilos**, no por afán filantrópico, como decíamos, sino **por las mismas exigencias de la nueva economía**, que exige **calidad, productividad, competitividad** creciente y sostenida.

Precisamente, **en la medida en que estas exigencias comienzan a hacerse universales**, puede preverse que estas exigencias de incorporar al trabajador a una tarea común, con estilos de gestión modernas, **puedan ir siendo progresivamente más numerosas.**

Es posible también, y de hecho sucede, que esta competitividad, productividad y calidad creciente, se busque en **base a salarios más altos**, manteniendo los **estilos tradicionales**.

Pero es un hecho, que un trabajador que sólo responde por salario, y que no se siente integrado a una obra común, valorado como persona, con reconocimiento de su riqueza y de su aporte, **no estará igualmente motivado y dispuesto a aceptar desafíos y riesgos**, -tan frecuentes en este mundo internacionalizado, globalizado e interdependiente-, y a la larga, tales empresas no podrán sostenerse en el tiempo.

Además, cada vez más, el propio mercado, está rechazando como **competencia desleal,** aquellas empresas de la competencia que **basen sus bajos costos en explotación**, en **trabajo infantil**, en **trabajadores explotados y esclavizados.**

El rol del sindicato en este nuevo tipo de empresa

Rol de líder

En este nuevo terreno, la empresa debe aceptar que el sindicalismo asume evidentemente un nuevo rol. Y este rol es el de convertirse en un dinamizador, en un líder, en un impulsor de los nuevos estilos y mecanismos de gestión participativa.

En una fuerza que cohesione, que agregue, que impulse estos nuevos estilos.

Información

Ello exige, que esté informado de toda la realidad de la empresa, de su situación interna, de sus condiciones económicas, productivas, de sus oportunidades en el mercado, de sus posibilidades de crecimiento, de la competencia que enfrenta, de las alternativas de desarrollo, etc.

Lo que demanda un conocimiento de la empresa, del mercado, de la competencia, de la rama, de la economía nacional y de la situación internacional referida a su producción y a su sector.

Participación efectiva

En este nuevo terreno, se exige que este sindicalismo participe efectivamente en las instancias de decisión de la empresa, que reciba información, que sea considerado y tomado en cuenta en toda la vida de la empresa.

Que tenga presencia y participación en las instancias de información, de participación y de capacitación.

Que esté presente en toda la marcha y la vida de la empresa.

Promotor de una implicación negociada

En esta perspectiva, su rol será el de garantizar una implicación negociada. Vale decir, que

garantice y se esfuerce por llevar al terreno de la práctica, la retribución de toda esta implicación del trabajador.

Si el sindicato va a ser el líder de la participación, deberá garantizarse que dicha participación se traduzca real y efectivamente, en mejores salarios, en mejores condiciones de trabajo, en mejor trato, en mejor ambiente y clima laboral, en instancias adecuadas de resolución de conflictos, en recepción de sugerencias, en reconocimiento, etc.

Objetivo buscado

El objetivo básico aquí es el de hacer ver su compromiso e involucramiento para enfrentar con decisión, tanto la modernización de la empresa, como la modernización de las relaciones laborales.

Ello implica hacer común la preocupación del sindicato por la productividad, la competitividad, la calidad, la búsqueda de mejores métodos de gestión moderna, prevención de fallas, recopilación de síntomas, etc.

Pero con el convencimiento que ello supone derechos, como el de reivindicar un control mayor de la herramienta de producción, del producto, de los horarios, del empleo o de la política industrial de la empresa, y en especial del reconocimiento.

El verdadero verificador

El auténtico verificador de un estilo de gestión moderno es el reconocimiento.

Reconocimiento expresado en reales y justas formas de participación salarial, bonos de productividad, incentivos de distinto tipo, premios, evaluaciones conjuntas y participativas, promociones, recalificaciones, reconversiones, etc.

La efectiva existencia de mecanismos de participación

Como los nombrados: Equipos de Mejoramiento Continuo; Equipos Naturales de Trabajo; Círculos de calidad; Reuniones de intercambios. Y muy en especial, Comités de Gerencia/ Sindicatos, etc.

Es decir, este reconocimiento, y esta participación, será en última instancia, el verificador fundamental, básico e irremplazable, de que se está verdaderamente viviendo un estilo de gestión moderno y participativo,

Y de que el sindicato efectivamente está cumpliendo su rol de canalizador y agregador de demandas, de defensor de los interese económicos y laborales de sus asociados, y de transformador de los sistemas que rigen las relaciones laborales.

Consecuencias

Ello tiene importantísimas consecuencias en los diversos ámbitos:

- De la capacitación, difusión, formación.
- En los niveles, formas, métodos y estrategias de la negociación colectiva.
- En las formas e instancias de concertación entre trabajadores, empresarios.
- Ante el Gobierno, en sus capacidades de propuesta, en su vinculación con los Partidos, Asambleas Legislativas, Aparatos de Gobiernos.
- Así como en su rol en la comunidad y en el desarrollo. Aspectos que no podemos entrar ahora a analizar, pero que de alguna manera están presentes en los desafíos que destacan los distintos estudios nacionales.

Empresas tradicionales

A su vez, este nuevo marco de referencia, puede permitir al movimiento sindical atender y fortalecer su rol y función frente a las grandes mayorías de trabajadores que labo-

ran en empresas en las que están excluidos o son desconocidos estos nuevos estilos de gestión.

Ello, en la medida en que podrán orientar sus reivindicaciones y demandas, no sólo a los aspectos económicos tradicionales, sino teniendo nuevos horizontes, la meta de un nuevo tipo de relaciones laborales hacia las cuales será necesario conducir la vida de la empresa.

En este sentido su acción podrá verse dinamizada, en la medida en que el conocimiento de estos nuevos estilos de gestión, les permita ver con mayor claridad los caminos que falta recorrer, las distancias que deben cubrirse, y así adaptar su acción en función de estas nuevas metas.

Riesgos y peligros

Nos referimos a la tendencia a reforzar los mecanismos e instancias de participación en la empresa, así como toda esta perspectiva participativa, como una manera de dejar fuera al sindicato, de intentar suprimirlo, haciendo ver que su rol ya no cabe en estos nuevos contextos.

Ello puede surgir frente a la persistencia de una imagen de confrontación del sindicato, que sólo destaca las dimensiones del conflicto, y no las de la cooperación. En ese contexto, se intentará mostrar que las reivindicaciones pueden perfectamente ser tratadas directamente por los distintos equipos de trabajo, sin necesidad del sindicato como intermediario.

Se insistirá, igualmente, en que el sindicato es una rémora del pasado, válido para los antiguos estilos de gestión, para las antiguas estrategias del ganar/perder, propias del pasado.

Por otra parte, y como otra crítica, -en cierto sentido opuesta a la anterior- se podrá intentar mostrar este nuevo rol del sindicato, como un abandono de la lucha y combatividad propia de su tradición histórica, como una pérdida de autonomía, como un entreguismo, o renuncia de su rol, en aras de un colaboracionismo debido a intereses personales, cobardía, etc.

Ambas posiciones son erróneas, evidentemente constituyen una falacia, y reflejan una ignorancia, pues el rol del sindicato, bien entendido en estas nuevas circunstancias, es el de liderar estos nuevos estilos garantizando los beneficios de una implicación negociada.

En esta medida, su rol es irremplazable, pues sólo la organización sindical -y ningún otro mecanismo o equipo participativo- es capaz de transformar los intereses individuales en intereses colectivos, lo que le otorga su fuerza, y lo constituye en una instancia de defensa económica y laboral. Ningún mecanismo o instancia puede reemplazarlo**.**

Por otra parte, su nuevo rol, no significa renunciar a su independencia y autonomía, ni a la lucha ni al conflicto, sino vincular sus **reivindicaciones** y sus **demandas**, su **lucha**, su **movilización**, su **presión**, su **capacidad de convencimiento**, a esta **implicación negociada**, y a la **realidad de la empresa**, a su marcha, a su misión, y a sus objetivos, mostrando que precisamente en la medida en que se satisfacen y se responden a sus **reivindicaciones y demandas**, se beneficia **tanto la empresa y su gestión, como sus trabajadores,** en una **estrategia del "ganar/ganar"**.

Animar los Restantes Desafíos

Los restantes desafíos que interpelan al movimiento sindical, -y que ahora pasamos a consignar- en mayor o menor medida deben tener presente estas perspectivas reseñadas, estas proyecciones, a fin de enriquecerlas, especificarlas, y concretarlas.

Preguntas para el debate

¿Es posible que un dirigente sindical asuma la defensa y promoción de la creatividad del trabajador, de su compromiso y aporte?

¿Qué exigencias le pone a las directivas sindicales, asumir los desafíos de una nueva concepción de las Relacionas Laborales modernas, en relación a su trabajo con las bases?

¿Qué relaciones pueden establecerse entre una nueva cultura del trabajo, y la construcción de una nueva democracia?

¿En qué medida la organización sindical es siempre necesaria, incluso en empresas con relaciones laborales modernas y participativas?

¿Puede un dirigente sindical conformarse sólo con las reivindicaciones referidas a salarios, bonos y beneficios sociales, incluso en una empresa tradicional?

2. Fortalecer la unidad sindical

Esta promoción de la unidad de acción y programática, se la concibe como **producto de una discusión profunda,** pero con **tolerancia y respeto**, de cada tema y coyuntura que afecte los intereses de los trabajadores.

Exigencias para la unidad

Ello exige, la identificación de estrategias que conduzcan a lograr una mayor unidad del movimiento sindical, entendido éste como un proceso gradual que comenzando con el desarrollo de acciones conjuntas conduzca en un futuro a relaciones y estructuras de unidad sindical más consolidadas.

Ello implica, asimismo, la necesidad del sindicalismo de avanzar en el sector privado de la economía, tanto en las ramas tradicionales como en los nuevos sectores dinámicos como exportación y tecnología de punta.

Esta unidad de acción, exige con la mayor urgencia, reiterar el compromiso de trabajar unidos para la determinación de algunos objetivos comunes de acción y para la solución de problemas que se observan en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores en sus distintos niveles.

Exigencias frente a las restantes organizaciones

Este esfuerzo unitario, hace conveniente relacionarse o unificar las organizaciones distintas y variadas que ahora se observan con relativo funcionamiento en los paises de la subregión, precisando las funciones de cada organismo de concertación o unidad.

De esta manera, los trabajadores tendrán más posibilidades de incidir públicamente y podrán dosificar el esfuerzo concedido a cada ámbito. Si no, lo que seguirá operando es la competencia entre organizaciones, la dispersión, atomización y anulación de los esfuerzos que desarrollan los dirigentes y los diferentes cuadros sindicales.

Principales tareas

En esta línea de unidad, se propone igualmente, retomar el Acuerdo Tripartito Subregional para el Fomento del Empleo y Trabajo Decente y su Plan de Acción consensuado y elaborada con apoyo de la OIT (Tegucigalpa, Honduras, junio 2005), el que debe incluirse como una acción relevante del programa que orientaría la acción sindical futura. Tras la aprobación de este importante instrumento los trabajadores deben tomar la decisión de ejecutar eficazmente los contenidos de dicha iniciativa.

A fin de concretar estos requerimientos de unidad, se recomienda como aspectos más concretos y operativos, la formación de comisiones Inter-Centrales, o Inter-Confederaciones, a

fin de consensuar planes de corto, mediano y largo plazo, con miras a implementar las estrategias planteadas.

Ello, unido a la redefinición de la misión y visión de cada una de estas Centrales, estableciendo objetivos estratégicos acordes con la evolución actual de la sociedad y de las relaciones laborales.

Apoyo técnico

Se señala igualmente, como aspecto de refuerzo de este conjunto de propuestas, el gestionar y hacer efectivo el apoyo técnico de la OIT, para darle seguimiento y asesoría al proceso de implementación de las estrategias reseñadas a través de planes y programas pertinentes, en particular a los programas nacionales de Trabajo Decente.

Necesidad histórica

Cabe destacar, igualmente, los aspectos que destacamos en la memoria histórica del sindicalismo en la región, cuando hicimos referencia explícitamente a la tensión unidad / divisionismo, constatando una serie de intentos unitarios, tanto en cada situación nacional, como en la subregión.

Esto nos demuestra que la necesidad de la unidad sindical es una necesidad no solo histórica del sindicalismo, sino continuamente actualizada, y que responde también a una vocación y a la idiosincrasia del sindicalismo de América Central y República Dominicana.

El problema es discernir en qué medida las tendencias actuales y siempre renovadas y reiteradas en la cultura de masas vigente, favorecedoras del individualismo, pueden o no prevalecer sobre estos rasgos que hemos podido constatar, y que hoy día asumen una mayor relevancia, dado la aproximación entre las distintas realidades nacionales, en un mundo cada vez más globalizado.

Preguntas para el debate

¿Cuáles serían los obstáculos más importantes para avanzar en la unidad sindical, aprovechando las potencialidades de cada una de las organizaciones nacionales para fortalecer de ese modo al movimiento sindical en su conjunto?

¿Cuáles podrían ser los temas comunes, los problemas comunes, que ameritan un esfuerzo para enfrentarlos en forma conjunta?

¿Cómo avanzar en el aprovechamiento del Acuerdo Tripartito Subregional para el Fomento del Empleo y Trabajo Decente y su Plan de Acción, apoyada por la OIT?

¿Cuáles son sus ventajas, fortalezas, debilidades, amenazas?

3. Reforzamiento de la organización sindical, Especificaciones y aportes concretos

Ampliar la Afiliación

Entre ellos, se destaca la necesidad de que las organizaciones sindicales amplíen y extiendan la sindicalización, por una parte, garantizando la organización sindical en el sector público, y por otra, conformando sindicatos nacionales por rama de actividad económica, mejorando la contratación y profundizando sus contenidos.

Ampliar la membresía creando nuevos sindicatos en las empresas ya existentes y en las nuevas que se funden.

Mejorar la capacidad de respuesta ante las demandas de los afiliados, buscando mejores condiciones de vida para los mismos, utilizan-

do de manera más efectiva las negociaciones de contratos colectivos.

Especializar los cuadros sindicales de acuerdo a las necesidades impuestas por la modernización de la empresa y frente a la competitividad determinada por la globalización.

Enfrentar el problema de la destrucción de sindicatos en la maquila, los esfuerzos de las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado deben de estar orientados hacia la búsqueda de medidas tanto organizativas como legales que les permitan el sostenimiento de su base sindical.

En el plano interno

Promover la democratización interna de las organizaciones.

Igualmente se destaca el imperativo de fomentar la cohesión interna a fin de disminuir el divisionismo interno y buscar la seguridad financiera de las organizaciones a través de mecanismos que garanticen el pago de las cuotas sindicales.

Con esto apuntamos a que ya no puede ser el mismo tipo de directiva que sirvió en el pasado la que esté apta hoy en día para responder a este cúmulo de nuevas y exigentes necesidades.

Ello permitiría, por otra parte y como subproducto, reforzar la participación y la democratización del funcionamiento de la organización sindical. Valga esto para el sindicato, asimismo para las Federaciones, Confederaciones y Centrales.

Asistencia técnica

En toda esta labor, se pone de relieve la necesidad de contar con una asistencia técnica y capacitación para concretar las diversas iniciativas, para diagnósticos, planes estratégicos, etc.

Se propone la realización de investigaciones sobre las barreras existentes para aumentar dicha base, y sobre las actitudes de los trabajadores con relación a su participación en sindicatos.

Concertación con el gobierno

Igualmente como se destaca en el estudio de República Dominicana se ve conveniente establecer convenios de acuerdo de trabajo con el Gobierno central para fortalecer y ampliar el universo de asociaciones de servidores públicos mediante la constitución de nuevas organizaciones.

Así como impulsar los programas de afiliación de los trabajadores de zonas francas y turismo, de las asociaciones de trabajadores de la economía informal desde las instancias centrales de coordinación sindical nacional, y desde cada central.

La constitución de sindicatos en las antiguas empresas estatales privatizadas, mediante la constitución de sindicatos únicos.

Negociación colectiva

En referencia a los requerimientos de un mejoramiento cuantitativo y cualitativo de los procesos de negociación colectiva, se sugiere y propone la capacitación en técnicas y estrategias de negociación; realización de eventos para compartir experiencias, sacar lecciones aprendidas y sistematizar experiencias exitosas de negociación colectiva.

La transferencia de información relativa al tema, y la necesidad de facilitar la vinculación del movimiento sindical nacional con otros movimientos en diferentes países para compartir experiencias y lecciones aprendidas. Impulso a Negociación Colectiva.

Se ve igualmente necesario, en este ámbito, el preparar y entregar formación respecto a los contenidos de los convenios en las ne-

gociaciones colectivas, que incorporen los nuevos cambios y necesidades,

Como aquellas referidas a las nuevas tecnologías, a la prevención de la salud, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al apoyo a programas sociales del sindicato, el mejoramiento de la productividad, etc.

La realización de encuentros conjuntos de dirigentes empresariales y dirigentes sindicales, orientados al examen de experiencias exitosas de negociación colectiva. Dichos encuentros, permiten socializar las estrategias seguidas, identificar los obstáculos que normalmente se encuentran, conocer las iniciativas empresariales, así como las generadas en los sindicatos, asimilar las formas e instancias acordadas para la resolución de los conflictos, las iniciativas utilizadas para concretar, seguir y evaluar los acuerdos negociados, conocer las estrategias que se revelan exitosas, etc.

Pero esta necesidad se maximiza e incrementa en orden a la preparación de los proyectos y propuestas de negociación colectiva, donde se hace absolutamente necesario contar con una información desde dentro y fuera de la empresa, en sus diversas dimensiones y aspectos, concitando la participación directa de las bases.

Ello es la única garantía que estos pliegos y proyectos recojan los verdaderos intereses y necesidades de las bases, tengan su apoyo, y le den una fuerza y una capacidad realmente consistente a estas demandas.

Lo mismo puede decirse frente a las políticas de reconocimientos, bonos, premios, promociones, etc. Y lo mismo frente a las necesidades de capacitación, de recreación, de servicios a las bases, etc.

Reestructurar la organización tradicional

Del mismo modo, y en estrecha vinculación con los desafíos mostrados inicialmente, en orden a una redefinición del sindicalismo frente a los nuevos estilos de gestión, adquiere especial relevancia la necesidad de reestructurar la tradicional organización o estructura sindical.

Se hace cada vez más necesario, redefinir estas estructuras, si el sindicato debe estar directamente vinculado a la realidad de la empresa, en condiciones de conocer sus cuellos de botella, sus posibilidades de crecimiento, los desafíos que le impone el mercado interno y el internacional, las exigencias de productividad, las necesidades de polivalencia, reciclaje, etc.

Todas estas nuevas exigencias, así como las necesidades de participación conjunta, de establecer instancias de información, de recepción de ideas, de debate y resolución de conflictos, el acompañamiento de las evaluaciones, políticas de reconocimiento, de promociones, en fin, todo ese conjunto de nuevas tareas, imponen por consiguiente, la necesidad de repensar la estructura.

Exigen la necesidad de reforzar la organización, con el concurso, no sólo de asesores externos, sino con el apoyo y participación de delegados de sección, de talleres, de departamentos, etc., para que los dirigentes estén en condiciones de recoger y de recibir informaciones, de transmitir carencias, necesidades, problemas, etc.

Directamente ligados a la producción, a la calidad, a los distintos procesos, al ambiente y clima laboral que se vive en concreto en la realidad de las bases. Ello es absolutamente imprescindible para la marcha normal del sindicato.

Preguntas para el debate

¿Se ve necesario este reforzamiento, o es algo más bien teórico?

¿Qué experiencias pueden señalarse al respecto?

¿Cuáles han sido los caminos o estrategias que se han demostrado exitosos?

¿Cuáles son los más difíciles de llevar a cabo?

¿Cuáles son los principales problemas u obstáculos que se encuentran para este reforzamiento?

4. Elaboración de propuestas

Al respecto se destaca, como otro importante desafío, la necesidad de que los trabajadores identifiquen acciones para desarrollar su capacidad de elaboración de propuestas.

Se sugiere la preparación de un Proyecto Nacional, desde el punto de vista de los trabajadores puede ser un elemento muy contributivo al desarrollo del país, una estrategia efectiva para concitar esfuerzos y unir voluntades a efecto de no dispersar recursos y acciones.

La preparación participativa de los trabajadores en el proyecto nacional, es un componente importante del programa de acción a definirse, ojalá oportunamente.

Debe incluir acciones dirigidas a:

- la creación de puestos de trabajo,
- a disminuir el desempleo,
- así como las malas condiciones de trabajo,
- y a definir salarios y empleos decentes y dignos,
- redirigir del financiamiento e inversión pública, hacia zonas territoriales y poblaciones excluidas de los beneficios del trabajo y de las oportunidades de crecimiento.

Considerando igualmente, la realidad de la destrucción acelerada y sistemática del medio ambiente, considerado como un problema que, inequívocamente, afecta a los trabajadores. Incluye la necesidad de una relación más estrecha con el movimiento ambientalista nacional, como algo conveniente y necesario.

Normativa internacional y la OIT

Necesidad de ratificar y aplicar efectivamente los Convenios de la OIT

En efecto, es muy fuerte la evidencia que precisamente en aquellos países, en los que los modelos económicos se imponen sin consideración, ni de sus trabajadores, ni de sus efectos en el incremento de la precarización y de los sectores formales de la economía, las denuncias a la falta de ratificación de los Convenios de la OIT, o de su falta de aplicación, son más abundantes y frecuentes.

Lo que queda claro de lo anterior, y de las propias experiencias reseñadas en los estudios nacionales que hemos venido examinando, es que donde no hay respeto a los derechos fundamentales, hay trabajadores desprotegidos, sin trabajo decente.

Situación que coincide, en la mayoría de los casos, con la no aplicación efectiva de los Convenios ratificados de la OIT, es decir, con su preocupante falta de implementación en la práctica.

A ello se agregan que precisamente en aquellos gobiernos, con tales políticas que favorecen con más cuidado los interese empresariales, y con tales sistemas jurídico-laborales poco adaptados a los nuevos derechos y condiciones laborales, a su

vez, tienden a dejar en plena libertad a las empresas transnacionales que operan en sus países, sin cautelar ni frenar sus excesos o falta de preocupación por los cumplimientos normativos.

Varios son los casos señalados en los que las organizaciones sindicales han recurrido a los países sede de las empresas transnacionales para tratar de frenar sus abusos, y también hay casos en que las Comisiones establecidas para cautelar el respeto de los derechos laborales, cuando existen Tratados, no son efectivas ni operantes.

De lo anterior se desprende el nuevo desafío de incluir en las propuestas, a nivel nacional del sindicalismo, esta preocupación primaria y fundamental de hacer conciencia de la necesidad de regirse por los Convenios de la OIT, presionar por su aplicación efectiva y ratificación donde sea el caso y difundir sus contenidos.

Tratamiento unitario a nivel sindical

Ello puede a su vez nutrir las instancias de concertación tripartita existentes en cada país. Puede constituirse, igualmente, en otro estímulo y acicate de los esfuerzos por consolidar la unidad sindical a nivel nacional en cada país.

Ello va estrechamente unido al desafío complementario, de maximizar los esfuerzos por incluir estas temáticas, en términos preferenciales, en las instancias sindicales unitarias, de carácter regional. Pues éste nos parece el mejor ámbito para tratar todos y cada uno de estos puntos, precisamente por su carácter más universal.

Ésta nos parece una instancia muy pertinente y adecuada para tratar estas materias, reunir experiencias, definir criterios, estudiar aspectos relevantes, recibir información y asesoría especializada, y en base a ello, diseñar propuestas de beneficio común, y agrupar y sumar fuerzas para luchar por ellas, para hacerlas prevalecer, y luego cautelar su cumplimiento.

Este desafío de la consolidación, desarrollo y mejoramiento de la capacidad propositiva, incluye, por consiguiente, tomar posiciones frente a los Tratados de Libre Comercio (TLC).

En este tema, varios estudios indican que, dada la opción gubernamental y privada por establecer estos tratados, o instrumentos similares de integración comercial, los trabajadores deben aprontarse a elaborar sus propuestas unitarias respecto de las cláusulas que deben incluirse en dichos instrumentos. Estas propuestas deben elaborarse técnicamente y ser difundidas a la sociedad de una manera conveniente.

Ligado a los aspectos anteriores, se consigna el desafío de crear y mantener relaciones sólidas con el Parlamento Centroamericano, PARLACEN. Ello se impone como una acción programática importante para los trabajadores.

Otras propuestas complementarias

Ratificando también lo que recién planteábamos, se agrega en este mismo plano de la capacidad propositiva, y ante los problemas de la inadecuación e insuficiencia de las normativas laborales, la necesidad de impulsar una revisión, adecuación y eventual reforma, de la legislación laboral, en base al principio de la autonomía sindical garantizado por los Convenios de la OIT.

De allí la necesidad de propiciar la promulgación de leyes más justas para los trabajadores, en las áreas laborales, económicas, sociales y culturales, tanto en el ámbito nacional como en el de América Central, al igual que una revisión minuciosa de las leyes laborales de cada país para adecuarlas a las exigencias del desarrollo moderno.

Se propone incluir en el marco de estas propuestas, un conjunto de actividades dirigidas a desarrollar relaciones estables y confiables de los sindicatos con el Órgano Judicial, o Corte Suprema de Justicia. Ello, especialmente, -como se señala en el estudio de El Salvador-, en los casos en que la relación con órganos de poder del Estado se haya revelado sin futuro, particularmente por su ineficacia.

En este ámbito, se proponen diversas acciones concretas orientadas al fortalecimiento de la capacidad propositiva de las organizaciones sindicales, tales como:

- Estudios específicos sobre temas prioritarios del movimiento sindical;
- Capacitación sobre metodologías de formulación de políticas nacionales de empleo u otros tipos de políticas y para mejorar la capacidad de las organizaciones sindicales en la formulación de propuestas;
- Asesoramiento técnico puntual para la formulación de propuestas prioritarias del movimiento sindical, como por ejemplo, sobre Productividad y Negociación Colectiva, cambios al Código del Trabajo, Seguridad Social, relaciones con el Ministerio del Trabajo, etc.;
- Suministro de información sobre temas prioritarios o de interés del movimiento sindical que sirvan de fuente para la formulación de propuestas.

Propuestas de desarrollo

Otro campo especialmente relevante, es la apertura del sindicalismo a su rol de agente de desarrollo, local, regional y nacional. Ello, no sólo por estar vinculado al trabajo, base de la sociedad y de la cultura, sino además, por sus potencialidades, por sus conocimientos, por la riqueza de su aporte, y por sus propias necesidades.

El movimiento sindical no puede abdicar frente a los demás actores, de su participación y de ser considerados, con sus propuestas, en los planes y programas de desarrollo, en los niveles reseñados.

Aprovechando sus conocimientos y sus potencialidades, los sindicatos, las federaciones y confederaciones, al igual que las Centrales y las Instancias de Coordinación, están plenamente capacitadas para hacer parte de los Consejos o Instancias que discuten, planifican, promueven y proponen, planes de desarrollo para sus zonas o regiones.

Allí el sindicalismo puede tener muy claro cuáles son los recursos de que dispone la zona o región, cuáles están siendo bien aprovechados y cuáles no, cuáles son las ventajas comparativas de que se dispone, qué recursos pueden aprovecharse, qué tipo de industrias podrían establecerse para mejorar el empleo, qué tipo de servicios, o de instituciones de comercialización, etc.

Lo mismo puede pensarse en términos de educación, en lo que se refiere a propuestas sobre formación o integración de liceos, institutos técnicos, universidades, etc., que beneficien la zona o región, evitando las emigraciones y el éxodo de los sectores juveniles.

En este sentido, es perfectamente posible que esos Consejos, Instancias, Instituciones, o Servicios de desarrollo, estén integrados no sólo por los representantes del Gobierno, de los Ministerios, de los Intendentes, o Gobernadores, etc., y no sólo por los empresarios, Cámaras de Comercio, Organismos Empresariales, sino también por los auténticos representantes de los trabajadores. Ello contribuiría a ampliar el horizonte de la acción sindical, a legitimar su aporte y a reforzar su protagonismo.

Preguntas para el debate

¿Cómo se han generado las diversas propuestas presentadas, en qué niveles se preparan, qué participación se logra al respecto?

¿Cuáles han sido las instancias o mecanismos que se han utilizado para presentarlas?

¿Ha habido propuestas comunes, apoyadas por otras Centrales?

¿Cuáles han sido los resultados obtenidos?

¿A qué factores atribuyen sus éxitos?

¿A qué causas sus fracasos?

5. Reforzamiento de la concertación

Concertación trabajadores empresarios

Estrechamente ligado a los puntos precedentes, esta concertación se ve reforzada en un contexto de modernización de los estilos y prácticas de gestión participativa, y como una particular consecuencia de esta opción. Ya que ella es el correlato del convencimiento respecto a una concepción de empresa como tarea común, y no sólo como una mera instancia de maximización de ganancias.

Exigencias

Al respecto se señalan diversas exigencias concretas que pueden facilitar el desarrollo de una cultura de la concertación y del diálogo social. Entre ellas:

- La elaboración de una agenda de temas sociales para proponer al resto de los interlocutores sociales.
- La creación de más centros de discusión permanentes sobre la temática sindical y los derechos de los trabajadores, dirigidos a propiciar más diálogo social y más participación en los mismos.
- Este diálogo social, sin embargo, debe ser real, lo que significa que debe existir un respeto recíproco y un cumplimiento real de lo acordado.
- El diálogo no puede ser cosmético, es decir, no puede convertir al movimiento sindical en avaladores de las políticas gubernamentales o de los empleadores, sino que debe implicar cesión de posiciones de cada interlocutor social para terminar ganando todos.
- De cara a garantizar, con la participación de todos los interlocutores sociales, el trabajo decente en cada país, entendiéndolo como "la ocupación productiva que es justamente remunerada, que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana", como señala la OIT.

Cambios de Estrategias

Este desafío implica y hace imperioso un cambio de estrategia en el accionar de las organizaciones sindicales, abandonando la mera confrontación y abrirse a la cooperación que beneficie a las dos partes.

Que en la concertación empresarial se profundicen estos nuevos caminos de colaboración conjunta que se abren en las empresas.

En esta medida, no se correrá el riesgo, como sucede en muchas oportunidades, que la gestión de colaboración que comienza a darse en las empresas, especialmente competitivas y de punta, se haga en contra del sindicalismo.

De allí que sea imperiosamente necesario que el empresariado se abra a valorar este eventual aporte del sindicato, dejando de lado sus

antiguos prejuicios, sus antiguas imágenes de confrontación.

Por ello es importante este retorno a la empresa, esta vinculación directa a la empresa, tanto por parte de las dirigencias sindicales nacionales, como por parte de las dirigencias nacionales empresariales, a fin de poder renovar sus perspectivas y planteamientos.

En este plano de la concertación, entre trabajadores y empresarios, es también importante asumir en conjunto la necesidad de especializar los cuadros sindicales de acuerdo a las necesidades impuestas por la modernización de la empresa y frente a la competitividad determinada por la globalización.

Ello, a su vez, es la base, y se encuentra estrechamente vinculado a los esfuerzos conjuntos de empresarios y trabajadores, por asumir como materia relevante, una discusión a fondo, de las condiciones y requisitos que deben tener los Tratados de Libre Comercio, (TLC), a fin de garantizar los intereses de las partes y de mancomunar los esfuerzos en términos de colaboración, evitando confrontaciones innecesarias, lo que nos remite a la siguiente dimensión de la concertación.

Concertación sindical internacional

Este es otro de los desafíos o requerimientos que se disciernen en la línea reforzar y mejorar la acción sindical. En esta línea se propone desarrollar los espacios de encuentro sindical, como el Comité Tripartito de Alto Nivel y los encuentros entre las diversas expresiones sindicales a nivel de América Central, como una labor necesaria e importante, toda vez que implica nuevas modalidades de presencia y relación, en base a propuestas formuladas por los propios trabajadores.

Condiciones

Para que esta tarea pueda ser efectiva, es importante aclarar qué es lo que los trabajadores esperan de esas instancias subregionales y precisar cuál es su contribución al desarrollo de las mismas.

En este ámbito se propone la elaboración de propuestas que contengan nuevas formas de relación, para apoyar las demandas y necesidades reales de los trabajadores nacionales.

A ello se agrega la necesidad de establecer alianzas con organizaciones nacionales e internacionales, buscando la consolidación de instancias conjuntas, para defender de mejor manera los derechos de los afiliados y para ser actores determinantes en los procesos de concertación de la sociedad civil.

Estos mismos desafíos son planteados en el estudio de Nicaragua, enfatizando la necesidad de fortalecer los espacios de integración regional, dando un especial impulso a las iniciativas de coordinación de sindicatos de empresas trasnacionales.

Vemos en este desafío, exactamente el correlato de los TLC en el ámbito empresarial, los cuales son un referente del avance que muestran los actores gubernamentales y empresariales, por sobre el actor sindical.

Lo hecho en República Dominicana, respecto a las zonas francas, donde existe un trabajo de coordinación entre los sindicatos locales y los sindicatos de los Estados Unidos, al igual que la necesidad de coordinación en el sector portuario, en referencia a las compañías navieras de carácter transnacional, para tratar de enfrentar la modalidad de las denominadas banderas de conveniencia.

Junto a lo anterior, se agrega la importancia del análisis e investigación de las formas en que las empresas europeas y estadounidenses se vinculan en cada país y cuál es la situación sindical en su país de origen y su práctica de recursos humanos en los países de la subregión, al igual que sobre sus prácticas gerenciales en materia de relaciones laborales a la

luz de los acuerdos respecto a las normas a cumplir en los países no industrializados en materia laboral.

Necesidad de apoyo

Esto hace conveniente, igualmente, el establecimiento de un sistema sindical de estadísticas, información y seguimiento en este campo, al igual que el trabajo mancomunado con las dirigencias empresariales afectadas o involucradas en estas acciones.

Como otro requisito prioritario se destaca la necesidad de que los dirigentes sindicales involucrados en la toma de decisiones de cada una de las confederaciones existentes en el país conozcan de manera precisa la situación real que vive el movimiento sindical, para poder hacer conciencia en ellas de la urgente necesidad de retomar los espacios perdidos en las instancias internacionales, recuperando la memoria histórica a la que ya hacíamos referencia.

Lo anterior se encuentra también ligado a la cooperación internacional relativa al financiamiento de la acción sindical. Aquí se detecta un importante punto de coordinación y de cooperación conjunto, que lleve a conjugar los esfuerzos de las Centrales, y a suscitar iniciativas creadoras en este campo, destinadas a apoyar los distintos proyectos nacionales.

En esta misma línea, y tal como se señala en el estudio reseñado, se considera que podría existir un mejor uso de los escasos recursos, si los sindicatos tuvieran planes estratégicos desarrollados o por lo menos mejores planes específicos de trabajo, basados en las reales necesidades de sus representados.

Buscar un mejor aprovechamiento de los proyectos y programas, sobre todo los vinculados a la capacitación, si es que en forma coordinada se conocen las necesidades que pueden ser atendidas por los programas y si se optimizan las estrategias de intervención para llegar a la mayor cantidad posible de beneficiarios, tanto en términos de organismos sindicales de cúpula, federaciones, sindicatos y agremiados. En otras palabras, se debe buscar cómo compartir los beneficios de la cooperación entre todo el movimiento sindical. Hacerlo tendría el beneficio adicional del mejoramiento de las relaciones entre las organizaciones.

Además, debería de buscarse una forma para que los resultados, efectos e impactos de los proyectos y programas de cooperación continúen luego de su terminación, es decir **que tengan sustentabilidad**, ya que se ha visto que mientras los proyectos están operando se producen los resultados e impactos, pero a su culminación, en muchos casos, se regresa a la situación original.

Finalmente, deberían establecerse estrategias para la **sistematización de los productos y resultados de los proyectos de cooperación**. Muchos de ellos han dejado una gran cantidad de lecciones aprendidas, de información y documentos que no son conocidos por muchas de las organizaciones sindicales.

Capacitación conjunta

A ello se agregan diversas sugerencias de acciones orientadas al fortalecimiento de los espacios de integración subregional, tales como la de difundir información sobre las organizaciones y espacios subregionales.

Organización de eventos con el objetivo de iniciar y/o fortalecer las vinculaciones entre las organizaciones sindicales a nivel regional.

Capacitación sobre mecanismos y procesos de concertación y diálogo social. Suministro de información sobre concertación y diálogo social.

Realización de foros, talleres de discusión y análisis, y otros similares, para identificar estrategias y acciones que conduzcan a una me-

jor coordinación intersindical y a una unidad en la acción del movimiento sindical.

Asesoramiento para el diseño de estrategias comunes del movimiento sindical en instancias de concertación.

Participación en los Acuerdos

Junto a lo anterior, otros desafíos dicen relación, como en el estudio de República Dominicana, a la necesidad de mejorar la participación de las organizaciones sindicales en los acuerdos comerciales firmados por los países del Caribe y de Centroamérica, como los relativos al Fondo de Tecnología Agropecuaria (promovido por el BID), Foro de Gran Caribe, CARICOM, etc.

Así como los acuerdos sobre la promoción de los derechos de los consumidores, pequeños productores, y sobre el desarrollo humano en el contexto de los acuerdos comerciales; la participación en las instancias de integración subregional de las federaciones de sindicatos de Zonas Francas o Maquilas, como la Coordinadora Regional para Centroamérica y el Caribe.

Preguntas opara el debate

¿Cuál ha sido el grado de amplitud de dichas concertaciones, bipartitas, tripartitas, nacionales, internacionales?

¿Qué experiencias positivas y negativas pueden señalarse al respecto?

¿Qué trabajos preparatorios exigieron?

¿Qué factores ayudaron a su establecimiento?

¿Qué resultados prácticas han tenido las concertaciones exitosas?

¿Han podido reeditarse, o han sido sólo coyunturales? ¿Por qué razones?

Concertación a nivel de las bases

Se hace ver que es cada vez más difícil depender para su sostenimiento y el de su familia, exclusivamente de salarios, particularmente cuando éstos son bajos e inestables.

Ya hay experiencias relativamente exitosas que demuestran la viabilidad de que el trabajador se convierta en partícipe en iniciativas económicas dignas y sustentables, de manera de completar sus ingresos con otras actividades.

En esta dirección, los trabajadores pueden unirse para aprovechar sus propios recursos o procurar formas de financiamiento que les permitan acceder a nuevos ingresos. Esta realidad es susceptible de proyectarse a los servicios que las organizaciones sindicales prestan a sus bases.

En esta perspectiva, los trabajadores podrían encontrar en ellas, un conjunto de servicios para ellos y sus familias, así como espacio de recreación y de cultura. Incluso estos servicios ofrecidos a bajo costo podrían ser una alternativa para hacer sostenibles los locales y sedes sindicales. Actividades recreativas y culturales deben ser parte de lo que ofrezcan los espacios de reunión sindical.

Estas propuestas incluyen la posibilidad de impulsar actividades productivas, de ahorro, previsión, educación, asesoría, etc., de los mismos trabajadores, a partir de las propias capacidades de las organizaciones sindicales. Al respecto puede pensarse en sindicatos o federaciones de los sectores bancarios, que bien pueden impulsar la creación de Asociaciones de Ahorro y Préstamo, o bien Cooperativas de Consumo, utilizando las propias capacidades inherentes a su actividad profesional. Ello, al igual que impulsar la creación o el fortalecimiento de instancias nacionales de financiamiento, de las cuales puedan ser parte los trabajadores.

Esta labor de renovación de los servicios y de

las relaciones con las bases, también implica, el aprovechamiento de las instancias y ejemplos internacionales, bien pudiendo existir servicios a las bases mancomunando esfuerzos y recursos regionales. Ellos pueden ir desde las pasantías de capacitación, sugeridas en algunos estudios nacionales, cursos, etc., al igual que oportunidades de recreación y cultura, de acciones conjuntas, centros de vacaciones, etc.

Del mismo modo, es posible pensar, como en muchas partes se suele hacer, vincular estos servicios con el apoyo de instancias empresariales, suscitando también el concurso y la colaboración de las empresas, o de las instituciones ramales o sectoriales, a fin de apoyar los distintos servicios diseñados y planificados por los sindicatos. Ello bien puede constituir esfuerzos compartidos que refuercen tanto la labor del sindicato, como la imagen de las empresas.

6. La necesidad de una renovación de la capacitación sindical

Se plantea una profundización de la educación sindical, incrementando su alcance y frecuencia. Este esfuerzo exige una ampliación de la base material, de cara a ganar la conciencia de cada trabajador, difundiendo la historia del sindicalismo, su situación en el presente y las perspectivas futuras de la lucha sindical y de sus conquistas, aciertos y desaciertos.

Principales contenidos

Entre los diversos contenidos de esta capacitación y formación sindical, como se plantea en el estudio de Costa Rica, se destacan dos órdenes de formación:

Hacia lo interno

Se pone el acento en que esta capacitación pueda lograr la identificación del trabajador con su organización, que lo forme no sólo como dirigente sindical, sino además como sindicalista de base, como miembro de una organización que le es propia, y que puedan distinguir ambos (dirigente y trabajador sindicalizado) la función que puede desplegar el sindicato. Ello, de tal de modo que esta capacitación pueda generar, no solo en el dirigente como tal sino también en el trabajador afiliado, el sentirse parte de un todo y además el estar orgulloso de su condición de sindicalista.

Los temas destacados son sobre la huelga, convención colectiva y derecho de sindicación, bajo parámetros nacionales e internacionales. Que se forme y capacite en medios y mecanismos de comunicación no solo entre dirigencias y sus trabajadores afiliados, sino además con el gran público nacional.

Se propone igualmente, realizar una fuerte campaña de formación de cuadros juveniles, para propiciar el relevo adecuado de las dirigencias sindicales. Generar y detectar “formadores” sindicales, y que estos formadores empiecen a realizar una labor que vincule las necesidades específicas de las organizaciones con las corrientes sindicales y el acontecer internacional en lo económico.

Ello se presenta estrechamente vinculado a la necesidad de definir perfiles de cuadros de dirigencia, creados en el contexto nacional, y no referidos a contextos que no le son propios.

Hacia lo externo

Se propone que la capacitación suministrada por los organismos internacionales a los que pertenecen las organizaciones, sea diseñada con participación de las Centrales.

Que esta capacitación sea sobre materias pertinentes, como la globalización, competencias laborales, etc., con vinculación con el quehacer nacional, enfocada hacia la utilidad práctica en el contexto nacional, y en lo posible, con

participación de las Centrales nacionales.

Fortalecer la capacitación y difusión de toda aquella problemática referida a los Convenios de la OIT, y los Tratados de Libre Comercio, (TLC).

Entre los restantes estudios que complementan estas propuestas sobre los contenidos de la capacitación, se recomienda la capacitación en aspectos de gestión moderna de organismos sindicales. Señalándose entre sus principales temas el liderazgo, la higiene y seguridad ocupacional, el enfoque de género aplicado al mundo sindical, las relaciones humanas, el derecho sindical, las técnicas de negociación, normas internacionales del trabajo, práctica sindical y otros, de acuerdo a los resultados del diagnóstico de las necesidades de capacitación realizados.

Reforzar la imagen del sindicalismo en la opinión pública. Mostrando que el sindicalismo es un instrumento necesario para la defensa y protección de sus derechos y libertades. Por ello, es conveniente que las organizaciones sindicales consideren la posibilidad de realizar campañas promocionales, a efectos de fortalecer la imagen sindical en el ámbito nacional y atraer más miembros para los sindicatos.

Entre estos contenidos, nos parece necesario introducir toda aquella dimensión a la que aludíamos en nuestro análisis inicial referido a la redefinición del rol del sindicalismo en el marco de los nuevos estilos de gestión. En esta perspectiva cabe el desarrollo de una capacitación que difunda la existencia de estos nuevos estilos de gestión, la naturaleza de los mismos, sus aspectos positivos, los riesgos que entrañan, las exigencias que imponen, etc.

Del mismo modo es importante que la capacitación, en esta misma línea, considere las nuevas exigencias y condiciones que deben tenerse presente en los niveles, formas, métodos y estrategias de la negociación colectiva, en las formas e instancias de concertación entre trabajadores, empresarios y Gobierno, en sus capacidades de propuesta, en su vinculación con los restantes actores sociales, Partidos Políticos, Asambleas Legislativas, Aparatos de Gobierno, así como en su rol en la comunidad y en el desarrollo.

Medios propuestos

Contar con asesores, profesionales y técnicos de diversas disciplinas que puedan integrar comités de apoyo a la acción sindical y cooperar en la elaboración de planes, propuestas, proyectos y análisis.

Universidades y centros

En esta perspectiva, como se enfatiza en el estudio de El Salvador, el acercamiento a Universidades y Centros de Formación debe estar presente en estos programas de formación. Esto no sólo para utilizar ciertos servicios de apoyo que las Universidades ofrecen.

También es posible obtener apoyo técnico de estudiantes en servicio social, que desarrollen sus labores en los sindicatos, apoyo para actividades culturales, conferencias, materiales y otras cuestiones de similar importancia. También contribuye a que las Universidades cumplan la función y proyección social a que están legalmente obligadas.

Se recomienda al respecto promover pasantías de dirigentes sindicales en organizaciones sindicales exitosas de otros países para aprender de esas experiencias.

Mejorar la labor y función de los Centros de Formación Profesional, reforzando la participación del sector sindical en este tipo de instancias, a través de delegados designados por las autoridades.

Es necesario que lo trabajadores también tengan oportunidades de capacitarse técnicamente en sus puestos de trabajo o en los oficios en que se desempeñan.

Propuesta sobre un centro de capacitacion

En el estudio sobre El Salvador, se toca igualmente este tema, mostrando que en cuestiones de fortalecimiento sindical, es imprescindible la creación de un Centro para la Capacitación de los Trabajadores, entidad que a partir de un esfuerzo que incluya a la mayoría de organizaciones:

- Realice y complete los diagnósticos sobre necesidades de capacitación de todos los componentes y niveles del mundo sindical,
- Defina diferentes modalidades de eventos educativos,
- Elabore, produzca y reproduzca materiales educativos modernos y apropiados para trabajadores,
- Diseñe y ponga en marcha modalidades no presenciales de formación sindical, aprovechando por ejemplo la colaboración de Estaciones de Radio que podrían colaborar con los trabajadores, los programas de formación a distancia que posee la OIT, etc.
- Incluir de manera prioritaria y preferente en sus programas de capacitación, los temas de fortalecimiento del liderazgo, diseño y ejecución de campañas participativas de incidencia política, técnicas de negociación eficaz y eficiente y técnicas de comunicación social efectiva.
- Preparación de una serie de Manuales, sobre la Situación Económica, Política, Social, Cultural y Medioambiental del país. Se enfatiza, como lo destacamos más arriba, que la información es poder,

Propuesta de un centro de documentación

Unido a este tipo de instancias, se propone como un desafío complementario, crear un Centro de Documentación Sindical. Fundamentalmente, este Centro apoyaría los esfuerzos de formación y capacitación de los trabajadores y su relación directa sería con el Centro de Capacitación, antes mencionado. En estos Centros de Documentación, como se complementa en el estudio sobre Costa Rica, sería importante no sólo encontrar literatura sindical, sino que también para encontrar documentación, datos, cifras sobre cuestiones laborales y sindicales, etc. Información sobre producción, mercados internacionales, negociación colectiva y huelga, aspectos jurídico-laborales, así como materias internacionales.

Ello permitiría al trabajador y al dirigente, poder comparar procedimientos y conceptos de uso común referidos a estas temáticas.

Preguntas para el debate

¿Qué experiencias se tienen al respecto?

¿Cuáles son las necesidades de capacitación más sentidas y urgentes?

¿Cuál ha sido el apoyo del Estado al respecto?

¿Se le han hecho propuestas en este sentido al Gobierno, Empresarios, Universidades, Centros de Estudio, etc.?

¿Las experiencias de capacitación desarrolladas, qué cobertura tienen, sólo a nivel de dirigentes, de Confederaciones, de sindicatos bases, de zonas, regiones, etc.?

¿Es posible llegar con capacitación a los sindicatos de base?

¿Qué posibilidades habría de contar con un Centro de Capacitación Sindical, interregional, de América Central y República Dominicana?

7. Participaciónde la mujer trabajadora

El tema de la participación de la mujer en las organizaciones sindicales, es otro de los desafíos planteados, con especial fuerza, y en forma reiterada en todos los países de la subregión estudiados.

En esta línea se propone diseñar, en el marco de sus programas de acción, medidas que permitan el acceso de la mujer a los sindicatos, y a sus niveles de dirección.

Propuestas y criterios

Entre las diversas iniciativas propuestas, destacamos –como se presenta en el estudio de Costa Rica- la generación de un programa y la capacitación real y efectiva en el tema de género, conjuntamente para hombres y mujeres, para que comprendan las necesidades específicas y se identifiquen las diferentes situaciones que impiden que las mujeres puedan desarrollarse a plenitud en el movimiento sindical.

Criterios

Estimulando a las mujeres que muestran aptitudes de liderazgo y compromiso, no sólo en su condición de mujeres, sino básicamente consideradas como líderes, permitiendo el acceso a las estructuras de organización por sus propios méritos y no solo por una condición de género.

En esta perspectiva se establece que las mujeres puedan desarrollarse como dirigentes sindicales y no sólo como “dirigentes sindicales de mujeres”, no limitarlas a la condición de “secretarías de la mujer”, instancias que en realidad no reivindican a las mujeres, sino que las limitan, como si no fueran dirigentes sindicales que pudieren ocupar cualquier posición dentro de la estructura sindical.

El doble rol que tienen las mujeres en la sociedad debe tenerse en cuenta en el contexto de la estructura sindical, de tal manera que puedan desarrollarse dentro de esa estructura con espacios que garanticen su participación real.

Situación actual

Sobre este desafío, se tiene conciencia, en general, que la participación de la mujer en el movimiento sindical todavía es reducida. Incluso en sectores con mayoría femenina.

La mayoría de las organizaciones sindicales han creado secretarías de la mujer, -más allá de sus ventajas o desventajas- lo cual ha obligado a introducir los temas vinculados con el enfoque de género dentro de la agenda de las organizaciones y también ha permitido aumentar significativamente el número de mujeres afiliadas a los sindicatos. Sin embargo, no se aprecia un aumento proporcional a nivel de la dirigencias.

La contribución del trabajo de la mujer, en algunos países de la región, ha sido excluida permanentemente de las Estadísticas Nacionales. Éste nos parece un importante punto a destacar y a tener en consideración en las distintas propuestas y programas de trabajo que emprendan las organizaciones sindicales, tanto a nivel nacional, como a nivel regional.

Se reconoce la escasa participación de la mujer trabajadora, no sólo en cargos de representación, sino también de participación.

Son pocas las organizaciones que tienen en sus políticas de organización programas alternativos o innovadores para la participación de la mujer en los sindicatos.

La conciencia de género que se ha venido desarrollando en las últimas dos décadas, ha favorecido su participación en todas las esferas de la sociedad, basándose en el derecho de igualdad de oportunidades, que ha permitido que la mujer incursione en campos que en el pasado estaban reservados para los hombres.

Hoy en día un alto porcentaje de los empleados públicos es del sexo femenino, al igual que sucede en otros sectores económicos como el comercio, la industria y la banca. Sin embargo, este cambio cultural se da con bastante retraso en el ámbito sindical.

Por otra parte, existen sectores y condiciones objetivas, que incrementan y agravan esta situación. Así por ejemplo, resulta sumamente difícil y riesgoso para las obreras de la maquila organizarse en sindicatos, pues a los primeros indicios captados por las empresas, son despedidas de inmediato.

Constantemente se están conociendo denuncias de despidos masivos y de aparentes cierres temporales de las maquilas, sin reconocer prestaciones sociales a los trabajadores que en su gran mayoría son mujeres.

La trabajadora y el derecho a la sindicación

Como se plantea en el estudio de República Dominicana, los hombres y mujeres disfrutan igualmente de este derecho y todas sus prerrogativas. No obstante estas disposiciones legales, la participación de la mujer en el campo laboral no es equivalente a la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Razones

Entre sus razones, podemos destacar que las mujeres se encuentran en mayor cantidad en sectores de una reconocida actitud antisindical.

A su vez, el cúmulo de responsabilidades de las trabajadoras en el contexto del trabajo, el hogar, el cuidado de los hijos, impiden a la mujer moverse con entera libertad.

Agravado todo ello, con las prácticas machistas y discriminatorias en las mismas organizaciones sindicales que desmotiva la participación de las mujeres.

Una estrategia internacional de organización implicaría un especial esfuerzo por promover la sindicalización de las mujeres que trabajan.

La mujer sufre discriminación en el acceso al trabajo y en la remuneración, y está sometida al acoso sexual de jefes, patronos y a veces de compañeros de trabajo y en el sindicato.

La participación de la mujer en la gestión política y empresarial, así como su representación en las organizaciones sociales, sigue siendo insuficiente, considerado la cuantía y el protagonismo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Se debe cambiar toda una mentalidad, estructuras y prácticas que se desarrollaron en la cultura autoritaria, y que contagia a las mujeres, que las practican luego contra sus propias congéneres.

Sugerencias para la acción

Propuestas

Programas de sensibilización en género para los dirigentes sindicales.

Investigaciones sobre las barreras existentes para aumentar la participación de la mujer en el movimiento sindical y sobre las actitudes de las mujeres con relación a su participación en sindicatos.

Asistencia técnica para diseñar e implementar estrategias que posibiliten una mayor presencia de la mujer en el mundo sindical con especial énfasis en la formación e integración de mujeres a nivel de la dirigencia y con base en los resultados de los estudios.

Recopilar información acerca de sus afiliados (hombres/mujeres/edad). Es importante conocer quiénes son sus miembros, con el fin de poder identificar cuáles son sus necesidades.

Analizar el papel de los hombres y mujeres en la sociedad, en el trabajo y en sus organizaciones.

Eliminar el lenguaje sexista en los materiales de educación, en los boletines y en el lugar de trabajo.

Sensibilizar a los hombres acerca del papel que realmente las mujeres están desempeñando en la vida diaria. Establecer un grupo específico o una comisión de mujeres para mantener vivo el interés respecto a cuáles son las necesidades de las mujeres.

Proporcionar capacitación a las mujeres miembros, bien sea en grupos únicamente de mujeres o en grupos mixtos, a fin de ofrecer la posibilidad de que las mujeres puedan llenar el vacío educacional que a menudo tienen, en comparación con los hombres. Apoyar estos objetivos con una capacitación real para que las mujeres puedan llevar a cabo las tareas propuestas.

Efectuar las reuniones sindicales en los momentos que sean convenientes para las mujeres trabajadoras, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares que tienen a menudo.

Las mujeres que ascienden de nivel se encuentran con un sinnúmero de barreras. Es importante que cuenten con alguien a quien recurrir. Por ejemplo, una asesora independiente, en un centro nacional. Algunas de las sugerencias pueden no ser ampliamente compartidas, en particular el destinar a las mujeres cierto número de cargos, o bien proporcionar puestos extras, o fijarse como objetivo que, después de cierto período de tiempo, determinado número de mujeres ocupen puestos de decisión. Sin embargo, constituyen alternativas válidas, que sería muy productivo poder discutir, generando un amplio debate en las organizaciones sindicales, a fin de precisar criterios y ampliar las propuestas existentes.

Preguntas para el debate

¿Cuál es la sensibilidad reinante en las organizaciones respecto al problema de la participación de la mujer?

¿Qué experiencias se han llevado a cabo?

¿Cuáles han sido sus resultados?

¿Existen estadísticas al respecto?

¿Existen propuestas?

8. Participación de la juventud trabajadora

Entre estos desafíos, y sin ánimo de un tratamiento integral, se destaca el problema de la falta de participación de la juventud trabajadora en la organización sindical. Este tema no ha sido tratado en los estudios nacionales, quizá por considerarse un tema ya conocido. Sin embargo, se entregan algunas referencias que nos parece interesante rescatar.

En nuestro comentario respecto a esta misma memoria histórica, hicimos referencia -en la solidaridad del antiguo mutualismo- a una de las principales causales que inciden en este alejamiento de la juventud, cual es el individualismo reinante.

Quizá lo que planteamos respecto a la función de liderar los nuevos estilos de participación, puedan incentivar al joven, en la medida en que dichos estilos participativos favorecen la iniciativa, la participación, la renovación continua, el desarrollo de las cualidades, la iniciativa, las nuevas ideas, exigencias de capacitación creciente, etc., aspectos todos ellos, muy propios de los intereses de la juventud.

Ello responde, a su vez, a la necesidad del movimiento sindical, bastante reiterada en los estudios nacionales, en orden a la necesidad de reforzar e impulsar la tarea de la renovación constante de los cuadros de dirección sindicales. Bastante frecuentes han sido las críticas de la inamovilidad del dirigente, de su permanencia en el poder, de ser siempre los mismos, etc.

También se ha hecho referencia a la necesidad de que el dirigente refuerce sus capacidades de formación, de transmisión de experiencia. En esta forma se articulan y no se oponen la experiencia adquirida, y la renovación de los cuadros.

De allí la importancia de unir a la preocupación por la incorporación de la mujer a la vida sindical, una preocupación similar y paralela, por la juventud, tanto de hombres como de mujeres.

Esta participación se revela fundamental por sus cualidades de trabajo, iniciativa, empuje, generosidad, idealismo, búsqueda de nuevos caminos, capacidad crítica, no adhesión a los imperativos o normas impuestas porque sí, interés por superarse, etc.

Estas cualidades al servicio del sindicalismo, y un sindicalismo al servicio de estas cualidades, puede ser la fuente de una enorme sinergia que potencie y maximice la renovación del movimiento sindical.

Preguntas para el debate

¿Cuál es el grado de participación de la juventud?

¿Sería posible tener estimaciones de la edad promedio de los dirigentes?

¿Qué experiencias se han llevado a cabo?

¿Qué servicios prestan los sindicatos a esta juventud?

¿Cuáles han sido sus resultados?

¿Existen estadísticas al respecto?

¿Existen propuestas?

III. A modo de conclusión

Como se ha venido señalando nos encontramos en un proceso de cambio que está conduciendo a un nuevo período histórico. Se trata de un período que se abre y que empuja a todos los actores sociales y políticos a redefinir sus utopías, sus proyectos, sus objetivos, sus estrategias y sus acciones específicas. En este sentido, ciertamente, los sindicatos no son una excepción. Los proyectos sindicales responden a contextos históricos determinados. Los cambios que se están produciendo en el mundo y que han afectado de manera particular a Centroamérica son muy profundos. El escenario de esta nueva década es sustancialmente distinto al de los noventa, por consiguiente parece necesario que el movimiento sindical rediseñe su proyecto histórico.

Las relaciones laborales han cambiado. Las transformaciones en el escenario internacional y el predominio de políticas de corte neoliberal han acelerado la puesta en práctica de programas económicos de ajuste y flexibilización. De igual manera, los efectos de la globalización que han producido, tanto la reducción del papel del estado en la economía, como la desregulación jurídica de las relaciones de trabajo, han modificado los microcosmos donde se

desarrollaban los contactos y acuerdos entre trabajadores y empleadores.

En general, mantener las reivindicaciones tradicionales y defender temas centrales como el poder adquisitivo de los salarios, requieren hoy de una alta profesionalización, de un estudio detallado y de planteamientos suficientes y justificados.

Esta es parte de la problemática que los sindicatos deben resolver en el futuro, de tal modo que su participación no sea marginal, sino por el contrario, inmersa en el cambio y en la modernización, para lo cual se tendría que replantear conceptos tradicionales que están siendo superados en los hechos.

Los sindicatos necesitan por tanto reestructurar sus posturas y afrontar los retos de forma coherente. No se trata sólo de conseguir ventajas materiales, sino de conseguir actitudes diferentes que permitan el funcionamiento de la empresa desde una visión de avance. El sindicato debe observarse y apreciarse como un actor activo, como un elemento central de la negociación y asistir al desarrollo de unas relaciones laborales coherentes a través de la negociación colectiva.

En efecto, la negociación colectiva es el vehículo fundamental para permitir el desarrollo de toda una nueva filosofía sindical, por cuanto permite que los dirigentes sindicales y las bases (la negociación coherente pasa también por una mejora de las relaciones con aquellos que son representados) desenvuelvan todas sus actitudes en el marco del trabajo.

Entonces es necesario un requisito previo: definir una cultura sindical que facilite encontrar nuevos cauces de participación, cooperación y solidaridad de los trabajadores, ante las nuevas normas de productividad que comienzan acuñarse en los centros laborales.

Por otra parte, junto con la incidencia actual de los sistemas operados en la actividad productiva, la actuación de los sindicatos está también fuertemente condicionada por los acuerdos de libre comercio, que obliga a los sindicatos de cada país involucrado a ajustar sus propuestas y reivindicaciones a la marcha de esos acuerdos, obligando a reforzar sus intereses a escala supranacional. Es en este nivel donde el papel de las centrales sindicales y/o confederaciones es determinante. Sin embargo, el hecho de actuar en forma aislada los condena al fracaso en el actual escenario mundial. Hoy en día el momento exige el más alto esfuerzo de concertación entre las diferentes ópticas sindicales en el ámbito de cada país, en el ámbito de cada subregión y de América.

Si bien es cierto que en algunos de los países de Centroamérica y República Dominicana la unificación del movimiento sindical no es concebible sino a largo plazo y que en otros ni siquiera se plantea ese objetivo, nada se opondría a que las diferentes corrientes del movimiento sindical convengan en una política común para defenderla en el ámbito del diálogo social.

Si los sindicatos insisten en mantenerse divididos, por motivos que por otra parte, pueden ser totalmente legítimos, no deben olvidar sin embargo, que hoy son muchos los sectores sociales con derecho a exigirles que elaboren una posición común y que la pongan sobre la mesa de las negociaciones en el marco del diálogo social, donde quizá lleguen a discutirse cuestiones que interesarán a la sociedad en su conjunto. Es precisamente en este espacio invalorable que comienza a gestarse en los países de la subregión donde los sindicatos, si aprovechan su oportunidad, podrán incrementar su fuerza negociadora y su representatividad.

El sindicalismo de Centroamérica y República Dominicana se ha caracterizado históricamente por su fuerte componente político. Bien sea en el marco de alianzas con los gobiernos o con partidos institucionales de distinto signo,

bien sea por la adscripción a un modelo revolucionario, bien sea por la mayor dedicación a la gestión y presión políticas por encima de la acción en los espacios legales de la contratación colectiva en las empresas. Aunque manteniendo algunas constantes, pareciera que cobra fuerza en el sindicalismo de la subregión una acción política en el ámbito nacional con características diferentes a las que han sido predominantes.

El punto de partida es ahora un mayor grado de autonomía sindical. Las decisiones, los organismos directivos y los espacios de la organización sindical aparecen con su perfil propio, menos subordinadas a una o varias fuerzas políticas y con mayor independencia respecto a otros poderes sociales.

Comienza también una mayor coordinación de la acción sindical entre distintas centrales nacionales. En el plano mundial, en noviembre de 2006, en Viena se fundó la Confederación Sindical Internacional (CSI), que unificó a las antiguas Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y Confederación Mundial de Trabajadores (CMT). Este hecho fue el inicio de un proceso de unidad en América, entre la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT y la Confederación latinoamericana de Trabajadores (CLAT), que deberá concluir en Panamá, en marzo de 2008, con la constitución de la Confederación Sindical de América (CSA). En ese sentido, en el istmo Centroamericano y República Dominicana, caben destacar las iniciativas de la Coordinadora Sindical de América Central y caribe (CSACC), de la Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT) y de la Plataforma Sindical Común Centroamericana, que hacen esfuerzos especiales para convenir en una política común para defenderla en el ámbito del diálogo social.

La agenda sindical se amplía más allá de los temas estrictamente salariales y de legislación laboral, a los temas de la política macroeconómica, de la política social y de la gestión gubernamental en general. Pero todavía se ha obtenido muy poco en términos de acuerdos concretos, limitándose solo a avances en el debate público y en las discusiones que se llevan a cabo en algunos espacios de diálogo y concertación, principalmente en el marco de la OIT.

En medio de contradicciones y tensiones, avances y retrocesos, se fortalece también en el medio sindical la tendencia a la valoración de la democracia política y de la vigencia plena de los derechos humanos, de las libertades individuales civiles y políticas, como el contexto más apropiado para el ejercicio de la libertad sindical. Esta valoración tiende a ser mayor allí donde en décadas recientes o en otros períodos de su historia el sindicalismo sufrió experiencias de gobiernos dictatoriales, o allí donde se ha alcanzado por distintas vías una mayor sensibilización frente a las experiencias funestas de otros países de la región. Por ello, se reconoce la obligación del movimiento sindical de contribuir a la construcción de ese contexto democrático, civilista y pluralista.

Ante la crisis social y política, lo mismo que ante las serias amenazas de inviabilidad económica que confrontan algunos países de la subregión, el sindicalismo tiene la opción de convertirse en un interlocutor válido y en un agente de compromisos.

Se torna así, imprescindible hacer un esfuerzo conjunto en la superación de las limitaciones más graves que aquejan el estatuto del sindicalismo y potenciar las riquezas y las capacidades existentes, a fin de transformarlo en un actor de desarrollo y de profundización de la democracia. El objetivo es obvio, enfrentar un proceso conjunto de reposicionamiento del actor sindical en la sociedad civil, con fuerza de interlocución frente a los gobiernos y el empresariado, rescatando sus nuevas potencialidades para socializarlas y hacerlas parte integrante de una nueva conciencia de actor nacional.