

# **Reforzando los sindicatos: el papel clave de la educación obrera**

**Educación Obrera 2007/1-2  
Número 146-147**



# Indice

<b>Editorial</b>	V
<i>La mundialización y la educación obrera,</i> por Enrico Cairola	1
<i>Los desafíos actuales y futuros de la educación obrera en la economía mundializada,</i> por Bruce Spencer	13
<i>La educación sindical a distancia: la enseñanza solidaria en todo el mundo,</i> por Marc Bélanger	21
<i>La investigación como elemento clave de la educación obrera,</i> por Verena Schmidt	29
<i>La red de la Universidad Laboral Mundial: vinculando los sindicatos con las universidades,</i> por Frank Hoffer	37
<i>Educación para la igualdad: formación sindical y género,</i> por Elsa Ramos	49
<i>La educación sindical en Africa: el desafío y las perspectivas futuras,</i> por Mohammed Mwamadzingo e Insa Ben Said Dia	55
<i>La formación sindical en Asia,</i> por Christine Nathan y Hiro Ishibashi	63
<i>La formación sindical en Europa: evolución reciente,</i> por Jeff Bridgford y John Stirling	73
<i>La educación obrera a la manera nórdica: el Colegio Nórdico Popular de Ginebra,</i> por John Steen Johansen	81
<i>La educación y la formación sindical en América Latina,</i> por Carmen Benítez y Eduardo Rodríguez Calderón	87



## Editorial

Transcurridos más de diez años de la última gran reunión sindical internacional consagrada a la educación obrera (Elsinor, Dinamarca, 1994), no cabe duda de que 2007 es un excelente momento para dedicar a ese tema el coloquio bienal (Ginebra, 8-12 de octubre de 2007) que organiza la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, tema que reviste suma importancia para las organizaciones de trabajadores, pues se trata de la actividad de formación de militantes, delegados y dirigentes que constituye, prácticamente desde el nacimiento del sindicalismo, una de las principales actividades motivadoras de la fidelidad a esos ideales y principios, su refuerzo, su constante adaptación a las nuevas realidades y, finalmente, su perdurabilidad.

¿Se le presta tal atención internacional a la educación obrera porque está en crisis? Rotundamente, no. Todos los años brinda formación en todo el mundo a centenares de miles de sindicalistas sobre los rudimentos y las técnicas de negociación colectiva, sobre la manera de sindicalizar a otras personas, sobre cuestiones de salud y seguridad profesionales, sobre derechos laborales, igualdad, etc. En muchos países, la educación obrera abarca un ámbito mucho más amplio que el de las cuestiones inherentes a los lugares de trabajo y se ocupa del papel de las organizaciones sindicales en la sociedad, en el refuerzo de la democracia y en la lucha por la justicia social o para defender el medio ambiente.

Auténtica educación popular, en el buen sentido del término, la educación obrera no es una réplica de la educación que se imparte en los colegios o en las universidades – que sigue por supuesto revistiendo muchísima importancia –, sino que brinda una formación única en su tipo partiendo de los problemas a los que hacen frente los trabajadores y trabajadoras. Su contenido puede ser muy diferente del de los programas escolares y se transmite con una pedagogía propia. La educación obrera, que evoluciona constantemente, ha ampliado la gama de intervenciones y ha tendido puentes con todos los niveles de la enseñanza, inclusive universitaria. El programa de las actividades para los trabajadores que lleva a cabo el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín no se queda a la zaga, ya que todos los años brinda capacitación a varios centenares de dirigentes sindicales y confirma así la importancia que la OIT atribuye al refuerzo de las capacidades de las organizaciones de trabajadores a través de la educación obrera.

Entonces ¿por qué consagrarle un coloquio internacional? La respuesta es simple. La educación obrera ha dado muchísimo al movimiento sindical, pero en los tiempos venideros se le pedirá que dé todavía más. Y desde la reunión de Elsinor, el mundo cambió y las bazas que se juegan con la mundialización y el trabajo decente se perfilaron más nítidamente. Como bien dice Bruce Spencer de la Universidad de Athabasca en su colaboración para este número especial de *Educación Obrera*: además de

sus preocupaciones cotidianas, los sindicatos deben responder a un interrogante fundamental: ¿cuáles son sus objetivos en la labor de formación que llevan a cabo?, ¿procuren nada más defender a sus afiliados dentro del contexto de la nueva configuración del mundo o quieren pasar a ser protagonistas y ocupar un primer plano dentro de la sociedad civil? Bruce Spencer agrega que si los sindicatos optaran por la segunda alternativa, se deberá adaptar el concepto de la formación que se imparte. Esta ya no podrá limitarse a cubrir el papel de representación – que es el actual y que se deberá preservar –, sino que se deberá ampliar con cursos y programas que permitan a los delegados participar en la obra de edificación de la sociedad en general. El debate ya se ha iniciado y algunas centrales sindicales ya se han comprometido a efectuar ajustes y probado sus fuerzas en nuevas sendas. De allí la idea de este coloquio, que permitirá a sindicalistas dedicados a la formación de los cinco continentes entablar un diálogo, intercambiar puntos de vista y experiencias, contemplar posibles formas de coordinación y sinergia. En esta discusión se definirían mejor las preocupaciones actuales y futuras del movimiento sindical en lo referente a la formación y se adaptarían los métodos pedagógicos y los programas en función de los resultados.

La educación obrera es la principal herramienta del movimiento sindical, una herramienta que – no hay que olvidarlo – se financia en gran parte con las cotizaciones de los afiliados y afiliadas. Por lo tanto, también es una valiosísima inversión. Derek Bok, ex presidente de la Universidad de Harvard, solía decir: Si creen que la educación cuesta cara, ¿qué me dicen de la ignorancia! Esta salida, que se convirtió en la divisa de muchas campañas sindicales destinadas a promover y preservar una educación pública de calidad, se aplica también por supuesto a los sindicatos, que tienen conciencia de lo importante que es invertir en formación.

Además de ser la herramienta del movimiento sindical, la educación obrera es asimismo el laboratorio donde los hombres y mujeres militantes desarrollan nuevas ideas para movilizarse ante los nuevos problemas que enfrentan en sus trabajos o que constituyen preocupaciones más generales de los trabajadores y trabajadoras. El estrés, la violencia en el trabajo y el acoso forman parte de las cuestiones sobre las que tuvieron que reflexionar los formadores, a veces antes de que las mismas figuraran en los órdenes del día de las organizaciones sindicales.

Hoy en día, las organizaciones sindicales y sus programas de formación no pueden eludir los efectos de la mundialización de la economía, la reivindicación del trabajo decente, la lucha contra la propagación del VIH/SIDA ni las distintas formas de discriminación contra las personas seropositivas, el cambio climático, las migraciones, la expansión de la economía informal. Deben preparar a los representantes de los trabajadores para que puedan asumir responsabilidades en complejas negociaciones: procesos de integración económica, programas estratégicos de lucha contra la pobreza, flexibilidad, seguridad, comités de empresas multinacionales. Cuestiones de gran importancia, como la buena gobernanza, la reducción de la deuda de los países más pobres, los programas del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, forman parte de los ámbitos que deben discutir en su vida diaria las organizaciones sindicales nacionales e internacionales.

Todo eso tiene lugar en un entorno que no siempre es propicio para el diálogo. En el balance del primer informe anual sobre las violaciones de

los derechos sindicales (septiembre de 2007) de la nueva Confederación Sindical Internacional figura un saldo de 144 asesinatos de sindicalistas cometidos en 2006, más de 5.000 arrestos relacionados con actividades sindicales y 8.000 casos de despidos por las mismas razones. En el informe se menciona que en 138 países se han cometido distintos tipos de violaciones de la libertad sindical.

En este número consagrado a la educación obrera queremos reiterar que para la OIT la educación obrera es mucho más que una necesidad: es un derecho. En el artículo 2, apartado c) del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), se estipula que todo Miembro de la OIT deberá formular y aplicar una política destinada a promover la licencia pagada de estudios, comprendida a esos fines la educación sindical. Y diversos instrumentos subrayan la importancia de esta disposición para distintas categorías de trabajadores: jóvenes, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores de edad, trabajadores con responsabilidades familiares o trabajadores nocturnos.

El coloquio internacional de los trabajadores sobre la educación obrera también podrá constituir una oportunidad para que los sindicatos se comprometan a promover la ratificación del Convenio núm. 140 (que hasta el momento cuenta solamente con 34 ratificaciones) y reiterar a los gobiernos la importancia de ese instrumento.

Los compañeros y compañeras del Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín y los de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la sede de la OIT contribuyeron a preparar este número con miras a la discusión que se desarrollará durante el coloquio internacional de trabajadores sobre la educación obrera. Sus análisis no pretenden dar soluciones acabadas sobre lo que deberá ser la educación obrera en el futuro. Pero, junto con los análisis de otros especialistas que se publican en este número, aclaran el panorama, hacen un balance y esbozan sendas de reflexión que podrían servir para motivar e inspirar los debates; al menos eso es lo que esperamos que suceda.

Hay muy pocas obras globales sobre la educación obrera. El gran público conoce y reconoce la contribución del movimiento sindical a la promoción de la educación para todos y a la enseñanza gratuita y de calidad, pero el papel que desempeña el sindicalismo en el ámbito de la formación a través de la educación obrera ha quedado algo más en las sombras, a pesar de la gran inversión que demanda, tanto en el plano financiero como humano. El coloquio internacional de los trabajadores sobre la educación obrera y los documentos que se le consagrarán en este número llenarán en parte esta laguna. Permitirán que la OIT y, en particular, su Oficina de Actividades para los Trabajadores revalúen los programas de formación a la luz de las conclusiones que se adopten. Esperemos sobre todo que sirvan para avivar los debates y que se enriquezcan con ellos, que estos últimos desemboquen en un programa de acción susceptible de hacer que la educación obrera sea todavía más eficaz, todavía más pertinente y todavía más acorde con la mundialización.

*Dan Cunniah*  
*Director interino*  
*Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT*

---



# La mundialización y la educación obrera

*¿De qué manera puede un programa de educación obrera responder a los desafíos de la economía mundializada? ¿Qué papel desempeña la educación obrera en la consecución de la meta de trabajo decente para todos? Estos interrogantes son los que sustentan las estrategias y el desarrollo futuro del Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro de Turín de la OIT.*

---

**Enrico Cairola**

Director del Programa de Actividades para los Trabajadores  
del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín

---

**E**l cometido del Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín es llevar a la práctica el programa global de educación obrera para la OIT. La meta consiste en ayudar al sindicalismo a crear capacidad y a brindar apoyo a sus estructuras y programas de formación. Actualmente, con los programas de educación obrera se busca ayudar al movimiento sindical internacional a enfrentar los desafíos que plantea la mundialización. En este ámbito es necesario ocuparse de tres dimensiones principales: la mundialización del comercio, la mundialización de la producción y la mundialización de las finanzas.

## La mundialización del comercio

La mundialización del comercio implica una expansión del volumen y de la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, como así también el desarrollo de tecnologías en el ámbito de la información y del transporte.

Entre los años cincuenta y setenta los países desarrollados aumentaron su capacidad de producción hasta niveles nunca antes alcanzados al propagarse en el mundo el modelo de Ford<sup>1</sup>, es decir, la producción en masa y la utilización de las

líneas de montaje. Como resultado de ello, las empresas tuvieron que encontrar nuevos mercados en el extranjero a los cuales pudieran exportar el excedente de productos y servicios. Otra de las consecuencias fue el aumento del comercio interno de las empresas, uno de los principales componentes del comercio internacional contemporáneo.

Por otra parte, los países en desarrollo comenzaron a participar en los procesos que caracterizan la internacionalización de la producción mundial. Fueron pasando a ser cada vez más proveedores de materia prima y de mano de obra barata y receptores de subsidiarias de empresas multinacionales (EMN). Más tarde, entre los años sesenta y ochenta, y debido a toda una serie de razones (por ejemplo, estancamiento económico y necesidad de equilibrar sus presupuestos debido a la adopción de los planes de ajuste estructural impuestos por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial), los países en desarrollo comenzaron a pasar de políticas de sustitución de las importaciones a políticas de promoción de las exportaciones. También fomentaron su desarrollo industrial. Como resultado de ello, comenzaron progresivamente a integrar el sistema comercial mundial, aunque su participación todavía era fragmentaria y estaba lejos de la de los países desarrollados.

El programa comercial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) ocupa el centro de la atención del movimiento sindical internacional, el cual ha procurado desde un comienzo que se le reconociera un papel consultivo, junto con otros actores que representan a agrupaciones de la sociedad civil. La red de la Confederación Sindical Internacional sobre Comercio y Normas Internacionales del Trabajo (TILS) ha venido siguiendo la labor que realiza la OMC y ha llevado a cabo campañas para que en su programa se incluyan los intereses de la mano de obra sindicalizada.

Los procesos que caracterizan la mundialización del comercio todavía no han terminado. A pesar de las negociaciones comerciales llevadas a cabo en el nivel multilateral, regional y bilateral, la distribución mundial del comercio continúa estando polarizada y en la comunidad comercial internacional persiste el proteccionismo. Esos desequilibrios son el resultado de liberalizaciones asimétricas realizadas en los ámbitos de la agricultura y el textil o, por ejemplo, en el acuerdo multilateral sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC). Entre algunos países se consiguió efectuar reducciones mutuas de aranceles, cupos y barreras técnicas para el comercio en el curso de las Rondas del GATT/OMC, en acuerdos comerciales regionales e intensificando acuerdos comerciales bilaterales.

ACTRAV ha elaborado currículos de estudios específicos sobre economía internacional, integración económica regional y economía política con la finalidad de prestar asistencia a las centrales sindicales nacionales para que éstas desarrollen la capacidad técnica y docente en esos ámbitos de sus altos dirigentes, de su personal y de sus militantes. Los cursos se concentran en la manera en que los sindicatos pueden influir en las negociaciones de acuerdos bilaterales y multilaterales. La finalidad es procurar que los derechos sindicales y los intereses de los trabajadores se incorporen a los acuerdos – inclusive a los acuerdos bilaterales de libre comercio – que tienen

considerables implicaciones económicas y sociales para los trabajadores de las distintas regiones.

En los cursos de ACTRAV se subraya el papel que desempeñan los interlocutores sociales para lograr que los beneficios económicos del aumento del comercio y de las inversiones extranjeras se repartan de una manera más igualitaria y justa, como así también que se reconozcan y apliquen universalmente los principios fundamentales y los derechos en el trabajo. Para los sindicatos el desafío consiste en ejercer presión sobre los gobiernos con el fin de sacar el máximo de ventajas sociales y económicas del comercio y de las inversiones extranjeras a través de una efectiva participación sindical en el diálogo social. Al reforzar la formación en este ámbito se facilitaría el desarrollo y la aplicación de las políticas económicas y comerciales que respetan y promueven el concepto de trabajo decente de la OIT<sup>2</sup>.

## La mundialización de la producción

La mundialización de los sistemas de producción es otro de los pilares de la mundialización económica. Repercute mucho en la manera en que los sindicatos organizan a sus afiliados, sus actividades y sus programas de formación.

Los procesos que caracterizan la mundialización de la producción se iniciaron a mediados de los años setenta, impulsados principalmente por empresas multinacionales. Estos procesos originaron mayores ganancias por productividad, que rara vez se distribuyeron entre los trabajadores, especialmente en los países en desarrollo, donde a menudo las leyes laborales nacionales deniegan o limitan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Las cadenas o redes mundiales de producción que se desarrollaron dentro de este contexto han redefinido por completo la composición del personal (empleados administrativos y manuales y la cantidad de los mismos) y, en general, han hecho que disminuyera la cantidad de personas empleadas en el sector industrial.

La propagación de las innovaciones tecnológicas y la relativa disminución de los costos de transporte, telecomunicaciones, tecnología de información y automatización permitieron que las empresas multinacionales efectuaran traslados internacionales de sus unidades del ciclo de producción. El establecimiento clásico del sistema de Ford, autocontenido, fue desmembrado formando subunidades que se instalaron en distintos lugares y territorios. En otras palabras, la producción dejó de estar vinculada a un territorio (pasó a hacerse, por ejemplo, el diseño de los productos en Europa, las tareas de ingeniería en la India, la manufactura en China y la comercialización en los Estados Unidos).

A diferencia del modelo de Ford, que estaba profundamente arraigado en su entorno local, estos nuevos establecimientos tienen una alta movilidad, pocos vínculos con el trasfondo local y se mueven atraídos por los incentivos que ofrecen los distintos territorios y comunidades locales, que compiten entre sí. Este proceso constituye la razón del proceso conocido como «carrera hacia abajo», donde los gobiernos nacionales y locales crean ventajas comparativas artificiales de corta duración, socavando las normas laborales, recortando las prestaciones sociales y otorgando exenciones impositivas a las empresas extranjeras<sup>3</sup>.

Dentro de este nuevo sistema de producción ha aparecido la denominada nueva empresa mundial, flexible y móvil, que puede modificar rápidamente sus estructuras y funciones trasladando unidades de producción y utilizando mucha terciarización y subcontratación.

Esas son las principales características de este nuevo modelo de producción surgido con la mundialización, el denominado «modelo posterior a Ford».

Las empresas multinacionales «revisan meticulosamente el mundo» buscando los lugares más adecuados para instalarse, subcontratar tareas o comprar artículos semimanufacturados o inclusive productos terminados<sup>4</sup>. De ahí que la organización de la producción contemporánea

gire en torno a redes y grupos mundiales flexibles<sup>5</sup>.

Cabe señalar que para algunas de las multinacionales la producción ya no constituye una prioridad. En algunos casos (variando de un sector a otro), la producción ha pasado a ser una actividad secundaria de las empresas<sup>6</sup>. Su principal fuente de ganancias ahora está en la comercialización de marcas y logotipos o en los negociados que hacen en los mercados financieros. En la mayoría de los casos, la producción se terciariza encargándola a toda una serie de pequeñas y medianas empresas (PYME), a menudo situadas en zonas francas industriales (ZFI), mientras que la empresa de la marca solamente se ocupa de actividades no productivas, como comercialización y organización de la producción mundial<sup>7</sup>.

El cambio de la configuración de la producción mundial también ha tenido una profunda repercusión en la división internacional del trabajo y en la cadena de suministro de materia prima. Los cambios en los sistemas de producción están asociados con la distribución transfronteriza de los ingresos y tienen grandes repercusiones en las organizaciones sindicales y en su capacidad de llevar a cabo negociaciones colectivas en el nivel sectorial o empresarial. Esas evoluciones abonaron el terreno para que surgiera la denominada «economía del conocimiento». Al mismo tiempo, se fue creando una fuerte economía informal en los países en desarrollo e inclusive en los países industrializados en algunos casos.

Por las razones anteriormente mencionadas, ACTRAV ha colocado en el centro de su programa de formación la meta de sindicarse a los trabajadores en sus entornos sociales y económicos. Esos trabajadores operan en mercados laborales diversificados – caracterizados por distintos grados de economía formal o informal – que, en la mayoría de los casos, están insertos en cadenas y ciclos mundiales unificados de producción. Debe desarrollarse una estrategia de sindicación que conecte a esos trabajadores y sus reclamos políticos y sociales en el plano regional y mundial.

ACTRAV ha elaborado programas específicos que se ocupan de sindicación, negociación colectiva y relaciones laborales. En particular, el programa ha preparado cursos de formación sobre negociación colectiva concentrados en los acuerdos marco internacionales y en la manera de analizar y llevar a cabo investigaciones en el ámbito de las relaciones laborales.

En esos cursos también se presta mucha atención al papel de los sindicatos en lo referente a analizar los cambios que impone la mundialización y la manera en que se debe responder a las nuevas necesidades en materia de formación en el ámbito de la sindicación. En particular, algunos de los currículos se armaron en torno a la presentación de estudios de casos sobre sindicación de trabajadores del sector informal y sobre alianzas estratégicas entre trabajadores sindicados y trabajadores de la economía informal.

## La mundialización de las finanzas

La internacionalización de las finanzas es el tercer pilar de la mundialización y también incide mucho en las cuestiones laborales y en las estrategias que debe elaborar el movimiento sindical internacional.

Hacia finales de los años setenta, la economía mundial fue progresivamente basándose más en las corrientes internacionales de capital que en la producción y el comercio. A este proceso se lo denomina «financiarización de la economía». Los mercados y las redes financieras están influyendo mucho en el desarrollo de la economía mundial. Otro aspecto importante de la mundialización es el rápido crecimiento de los mercados financieros, la desaparición de las barreras al capital y la formación de enormes acumulaciones de recursos financieros que se utilizan principalmente para operaciones especulativas.

La mundialización del comercio y la producción es un proceso que todavía no ha terminado; no es el caso de la mundialización de las finanzas, que ya está por completarse. Con la liberalización y la computarización de las bolsas de valores,

se puede trasladar cualquier tipo de capital de un extremo al otro del mundo casi sin restricciones.

Ha surgido ahora una clase de inversores internacionales a quienes se les ofrece una vasta gama de productos financieros (más de medio millón de distintos tipos de acciones). La cantidad de capital que circula en el mercado financiero del mundo ha pasado de 2 billones de dólares estadounidenses en 1980 a 20.000 billones en 1990. Se puede transferir dinero instantáneamente a cualquier lugar del mundo a través de una red bancaria mundial. Los movimientos especulativos de capital han pasado a ser los que predominan, debido a lo cual el sistema financiero tiene mucha inestabilidad, lo que, a su vez, fomenta el surgimiento de crisis. Los bancos centrales tienen que acumular mayor cantidad de reservas que antes como salvaguardia frente a los ataques especulativos y de salidas repentinas de capital<sup>8</sup>.

Por último, aunque también reviste mucha importancia, la mayor parte del mundo en desarrollo está marginado en lo concerniente a los ingresos procedentes de las inversiones extranjeras directas (IED). Esto se aplica más especialmente al continente africano (con excepción de Sudáfrica) y, en cierta medida, al sur de Asia y Oriente Medio. Los países desarrollados continúan siendo los principales inversores internacionales, con alrededor del 80 por ciento del total de las IED.

El currículo de Turín sobre economía internacional, integración económica regional y economía política también se ocupa de la dimensión de la mundialización. La finalidad consiste en este caso en hacer comprender esos cambios y crear conciencia sobre las principales causas de las crisis financieras regionales, como la que tuvo lugar en 1997 en el este de Asia.

## Decisiones políticas que respaldan la mundialización

Todas estas evoluciones mundiales – impulsadas a menudo por cambios tecnológicos – fueron acompañadas de decisiones

políticas que desempeñaron un papel fundamental en lo concerniente a modelar los resultados económicos y sociales de la mundialización. La introducción de políticas económicas neoliberales hizo que se liberalizara el comercio, se privatizaran los servicios públicos, se redujeran las prestaciones sociales y se flexibilizaran las políticas del mercado laboral. Esas políticas macroeconómicas impidieron que la mundialización constituyera una oportunidad para los trabajadores.

Al finalizar la década pasada, las crisis económicas y sociales prepararon el terreno para que se elaboraran nuevas políticas que aspiran a reconciliar las reformas económicas con un programa social. Esos cambios están vinculados con la percepción negativa que se tiene de la mundialización. Los datos sobre comercio, inversiones extranjeras directas y distribución de los ingresos muestran que la mundialización es un proceso polarizado del que solamente obtienen provecho algunos países industrializados y un puñado de países recientemente industrializados (PRI).

### **Un sistema de producción mundialmente integrado y basado en la economía informal y las tendencias posteriores a Ford**

Tanto en países desarrollados como en países en desarrollo coexisten paralelamente, en ciclos de producción fragmentados, modelos de producción de tecnología intensiva y trabajo en la economía informal, basado este último en producción con gran intensidad de mano de obra. En algunos casos, la deterioración de las condiciones de trabajo y de las normas laborales está haciendo que la economía mundializada retroceda a las modalidades de los tiempos en que surgió el capitalismo, con características como trabajo forzoso, trabajo infantil y precarias condiciones de trabajo.

Esto se observa más especialmente en la nueva división internacional del trabajo, tanto en países en desarrollo como desarrollados, donde la economía informal, las zonas francas industriales, el trabajo con-

tratado y otros tipos de trabajo coexisten dentro de la infraestructura de industria y de servicios de las EMN y en distintos lugares operan dentro del mismo ciclo de producción.

Lo que se está creando actualmente es un sistema donde, por una parte, la economía informal y las fábricas estructuradas con sistemas de producción tradicionales, del tipo de Ford o posterior a Ford van formando una red mundial de producción que la dirección de las EMN unifica, mientras que, por otra parte, se deja a los trabajadores de lado. La reducción de los costos con el fin de mantener en un alto nivel la competitividad ha perjudicado más que nunca a los trabajadores, a quienes se les redujeron los salarios, las prestaciones sociales y los derechos sindicales.

Dadas todas estas evoluciones se plantean tres interrogantes. ¿Se están mundializando las organizaciones de trabajadores y sus estrategias? ¿Están convergiendo los distintos mercados laborales nacionales hacia un solo mercado mundial basado en el respeto de las normas fundamentales del trabajo? ¿Puede el movimiento sindical mundial alcanzar nuevas formas de solidaridad y de cooperación mutuas basadas en el desarrollo de redes de apoyo mutuo y permanente?

La mundialización de los valores democráticos y de los derechos de los trabajadores se ha convertido actualmente en la prioridad de un movimiento sindical mundial. La creación de capacidad en pro de la democracia implica el respeto de los derechos sindicales y la existencia de interlocutores sociales fuertes e independientes.

Por este motivo, uno de los principales pilares del Programa de ACTRAV de Turín consiste en desarrollar cursos sobre normas internacionales del trabajo y sobre derechos sindicales. En particular, el Programa ha elaborado currículos específicos destinados a formar a especialistas sindicales en este ámbito, con el fin de mejorar los informes que presentan ante la OIT y de reforzar las capacidades en lo referente a la preparación de quejas oficiales sobre violaciones de los derechos sindicales.

Como hemos visto en las secciones anteriores, la educación obrera puede desempeñar un papel destacado en lo referente a modelar el desarrollo de la acción sindical internacional destinada a mundializar la solidaridad y los derechos de los trabajadores. ACTRAV de Turín, como programa internacional sobre educación obrera, desempeñará un importante papel respaldando al movimiento sindical internacional con las herramientas y conocimientos que necesita para hacer frente a las cuestiones inherentes a la mundialización<sup>9</sup>.

### Un nuevo programa para la educación obrera

ACTRAV de Turín aspira a reforzar las organizaciones de trabajadores, como así también su capacidad de brindar educación obrera y de responder a los desafíos que impone la mundialización. En particular, el programa busca crear capacidades permanentes en las organizaciones sindicales, formando o reforzando la formación de su personal y de los departamentos especializados encargados de apoyar y de ejecutar las principales tareas y funciones de la labor sindical en los ámbitos de sindicalización, derechos de los trabajadores, políticas de empleo, protección social, relaciones laborales, negociación colectiva y evoluciones en materia de tecnología de información. Además, el programa busca proporcionar un enfoque didáctico integrado, necesario para responder a los multifacéticos cambios de la mundialización.

En el movimiento sindical se necesitan además nuevas calificaciones y nuevas capacidades. Esto implica desarrollar y adaptar los currículos multidisciplinarios concebidos para respaldar el proceso de sindicalización de los trabajadores en la economía mundializada.

A este respecto, ACTRAV de Turín ha desempeñado un gran papel durante la última década desarrollando la educación obrera<sup>10</sup>. Como parte del esfuerzo mundial por crear capacidad sindical en el ámbito de la formación y conciencia con respecto

a la economía mundializada, ACTRAV de Turín facilita el vínculo entre los cursos de formación nacionales, subregionales, regionales e internacionales sobre temas relacionados con el trabajo decente, la sindicación y la creación de redes.

Los valores y los principios que inspiran la labor de ACTRAV de Turín son los siguientes:

- La educación obrera es un instrumento estratégico para crear sindicatos fuertes, independientes, democráticos y representativos que puedan responder a los desafíos que impone la mundialización.
- La educación obrera aspira a reforzar la solidaridad, crear sindicatos fuertes y efectivos, influir en la sociedad, sindicalizar nuevos miembros y promover la igualdad a través de la noción de trabajo decente.
- Entre las prioridades están: la sindicación, la libertad sindical y la negociación colectiva.
- La realización de actividades de formación está destinada a desarrollar redes sindicales de formación sostenibles.
- Se debería crear una red de formación electrónica universalmente accesible a fin de prestar una mayor asistencia al desarrollo de la educación obrera.
- Se debe velar para que en los programas de formación se integren plenamente las perspectivas de género.

El Programa ha reorientado sus esfuerzos hacia el trabajo decente, donde la OIT concentra su atención. Lo ha hecho reforzando las políticas y programas sindicales de formación a fin de permitir que los sindicatos desarrollen de manera autónoma sus propias respuestas en distintas áreas técnicas. Esas áreas se relacionan principalmente con las funciones específicas que deben desempeñar las organizaciones de trabajadores, con determinadas calificaciones y competencias:

- Integrar el Programa sobre Trabajo Decente en sus cuatro dimensiones.

- Reconstruir programas fuertes de sindicación, concentrándose en las distintas estrategias necesarias en la economía formal e informal.
- Desarrollar el diálogo social mundial respaldando a las federaciones sindicales internacionales (FSI) mediante programas y planes nacionales y transnacionales concretos de formación, conducentes a relaciones laborales multinacionales y al refuerzo de los acuerdos marco internacionales.
- Ocuparse de cómo desarrollar redes y de hacer desaparecer la «brecha digital» existente dentro del movimiento sindical.

Dentro de esas áreas estratégicas, el Programa ha elaborado 14 currículos que se adaptan continuamente mediante un proceso de consulta que se desarrolla dentro de ACTRAV (en Ginebra y en el terreno)<sup>11</sup>.

Finalmente, la puesta en práctica del Programa se puede resumir en cuatro amplias categorías de actividades y servicios de formación:

- Cursos especiales de formación con residencia en el Centro de Turín de la OIT, incluyendo un componente de metodología de formación (métodos de aprendizaje activo).
- Seminarios y actividades de formación de seguimiento, elaborados conjuntamente con la estructura del terreno de ACTRAV.
- Desarrollo y refuerzo de la educación obrera en línea.
- Cursos de formación de personal para ACTRAV.

El Programa también elabora manuales de formación y publicaciones sobre educación obrera.

## Metodología de los cursos de formación

La mayoría de los programas que lleva a cabo ACTRAV de Turín tratan sobre áreas temáticas específicas. En ellos se utiliza metodología de formación basada en el aprendizaje activo. Este enfoque concentrado en cada participante fomenta la plena participación de cada uno de los asistentes en las actividades de los programas, valora las experiencias sindicales de los participantes y ayuda a los formadores a transmitir el componente básico del curso.

Los cursos se inician aprovechando las experiencias, calificaciones, conocimientos y actitudes de los participantes. Estos últimos siempre preparan un informe sobre sus países que envían al Centro de Turín de la OIT por correo electrónico antes del curso. Los informes nacionales se discuten durante las primeras sesiones. En algunos cursos, se invita a los participantes a presentarse utilizando una lista electrónica a fin de que comiencen a familiarizarse con la tecnología de la información antes de llegar al Centro. Una vez que los participantes llegan al centro, se les hace una introducción al sistema de comunicaciones SoliComm (para mayor información sobre SoliComm, véase el artículo de Marc Bélanger) y se les enseña cómo participar en conferencias en línea.

Este sistema de educación en línea tiene un gran potencial para continuar con el proceso educativo una vez finalizado el curso con residencia y para desarrollar las redes regionales sobre temas específicos.

Se efectúa un análisis comparativo de los diferentes países o subregiones presentados en el Programa como un primer paso para estimar junto con los participantes las necesidades en materia de formación y, por consiguiente, los objetivos del curso. Este enfoque conduce a una continua adaptación del ritmo y contenido del curso dentro del grupo y entre los encargados de impartir la formación. Es decir, que los formadores responden a las necesidades de los participantes que se van planteando a lo largo del Programa.

La primera sección del curso comprende presentaciones de OIT/ACTRAV y de las normas internacionales del trabajo, concentrándose en la libertad sindical, el género, la mundialización y grandes cuestiones vinculadas con la OIT.

Siempre hay material de formación sobre temas específicos preparados por ACTRAV (paquetes de formación) y por los encargados de impartir los cursos. Gran cantidad de ejercicios prácticos facilitan la asimilación y el intercambio de experiencias e información entre los participantes del curso y los formadores. Este enfoque crea un alto grado de respuesta al Programa y fomenta que los participantes apliquen los resultados del curso a la labor de sus sindicatos. La última etapa del Programa que se realiza en el Centro es la preparación de planes de trabajo para ser aplicados en el nivel nacional o local. Generalmente todos los participantes preparan dichos planes antes de efectuar una visita de estudio a la OIT de Ginebra o a una gran central sindical, visita que suele hacerse durante la última semana del curso. La aplicación de este enfoque – basado en métodos de aprendizaje activo – se supervisa constantemente mediante reuniones de los participantes de los cursos y evaluaciones semanales.

En el Programa se utilizan muchos métodos pedagógicos, como juego de roles y estudios de casos. Para los ejercicios, generalmente se separa a los participantes en pequeños grupos, salvo en el caso de los planes finales de trabajo que cada participante prepara para su propia organización. Los informes que se presentan en las sesiones plenarias, al igual que otros comentarios y el asesoramiento que brindan los formadores, se registran y se incluyen en los paquetes de formación que se entregan a los participantes al finalizar el curso. Con el desarrollo del sitio web de ACTRAV, todos los cursos y las actividades de formación en línea tienen su página en línea, con descripciones completas de los cursos y archivos de las actividades relacionadas con los mismos, tales como informes regionales y subregionales y planes de trabajo de los participantes.

Esta metodología se ha hecho extensiva a todos los programas en los distintos idiomas y a todas las actividades que se promueven conjuntamente con otros programas técnicos.

Más adelante el Programa ampliará más los programas de formación interregionales, donde los cursos que se imparten aspiran a llegar a participantes de países en desarrollo y desarrollados, trabajando juntos en un entorno educativo basado en compartir las respectivas experiencias y opiniones sobre los efectos de la mundialización en las organizaciones de trabajadores. Esos cursos también ayudarían al movimiento sindical a concebir estrategias y acciones internacionales en común elaboradas conjuntamente por trabajadores del Sur y del Norte.

### Desarrollo estratégico del Programa para 2006-2010

En cierta medida, ACTRAV puede ser la iniciadora o catalizadora del cambio en el ámbito de la educación obrera, pero tiene que trabajar con asociados ya que no tiene ni la capacidad ni el deseo de llevar a cabo sola este proceso. Por lo tanto, es importante que el Programa defina un plan de desarrollo basado en ámbitos de trabajo estratégicos seleccionados durante el periodo 2006-2010. En particular debería:

- Respaldar el desarrollo y el refuerzo de los departamentos técnicos especializados de las organizaciones sindicales dentro de los ámbitos específicos del Programa y elaborar currículos centrales que se vayan adaptando continuamente a las necesidades regionales.
- Respaldar la fusión de la CIOSL y la CMT haciendo programas de formación adecuados y elaborando enfoques específicos de los trabajadores en lo referente a metodología y contenido de los cursos, con el fin de contribuir al desarrollo de una nueva organización sindical internacional.

- Desarrollar y respaldar las redes regionales de formación como parte de una red mundial de educación obrera.
- Acentuar el desarrollo de SoliComm como plataforma sindical de comunicación.
- Reforzar el vínculo entre las actividades de formación de ACTRAV y el programa de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- Poner sistemáticamente énfasis en que se incorpore el género a todas las actividades.

Integrar la educación a distancia con la educación con residencia.

- Proporcionar certificados de estudios como la Acreditación Internacional de Manejo de Computadora (conocida por su sigla inglesa ICDL, International Computer Driving Licence) y finalizar el otorgamiento conjunto de diplomas con universidades orientadas hacia el sindicalismo.
- Desarrollar actividades conjuntas para los sindicatos de los países en desarrollo e industrializados y dentro del marco de la cooperación Sur-Sur (mundialización y migración).

### Desarrollo estratégico del Programa en el ámbito de la tecnología de la información

La innovación tecnológica ha hecho que aumentara la velocidad de las comunicaciones, de los intercambios de información y del transporte de mercancías en todo el mundo. Al hacerlo, cambió la percepción que tenían las personas del espacio y el tiempo y posibilitó por primera vez en la historia del capitalismo organizar el comercio y la producción «justo a tiempo» en distintos lugares y territorios.

Los grandes cambios en las comunicaciones y el transporte también crearon nuevas oportunidades para desarrollar redes transfronterizas. En 2006 había más de 1.000 millones de personas en Inter-

net<sup>12</sup>. Esta positiva evolución de la mundialización brinda al movimiento sindical la oportunidad única de establecer redes que atraviesen las fronteras, con la condición de que pueda reducir la brecha digital existente entre las distintas organizaciones de trabajadores, especialmente entre los países desarrollados y los países en desarrollo<sup>13</sup>.

La tecnología de la información puede ser un instrumento importante para desarrollar las capacidades de los sindicatos. Por lo tanto, durante los últimos años el Programa ha llevado a cabo cursos con residencia sobre ese tema, hizo seminarios de fines de semana, brindó servicios de consulta, creó programas, preparó material de formación e impartió cursos completamente en línea.

Partiendo de esa experiencia, el Programa continuará concentrándose en la educación obrera sobre tecnología de información, incluyendo la utilización de educadores que impartan información sobre correo electrónico, conferencias en línea, listas de correo electrónico, bancos de datos, tratamiento de textos, hojas de cálculo y programas para diseñar y crear páginas de educación en Internet.

El Programa planea reforzar la creación de capacidades para que los sindicatos utilicen la tecnología de la información, tanto en los países en desarrollo como en las organizaciones sindicales mundiales. Piensa hacerlo:

- Creando nuevos programas electrónicos de formación. El material de formación que se elaborará cubrirá todos los temas de tecnología de la información, poniendo especial énfasis en los programas gratuitos procedentes de fuentes abiertas. Se está redactando este material adaptado al currículo establecido por la Acreditación Internacional de Manejo de Computadora (ICDL).
- Ampliando los cursos y actividades de educación a distancia. El Programa se basará en su experiencia en educación a distancia y proporcionará más cursos y seminarios en línea. Continuará

trabajando en estrecha colaboración con las FSI para mejorar la capacidad de estas últimas de brindar educación obrera a distancia.

- SoliComm. Se está llevando a cabo una gran expansión de la utilización de SoliComm dentro del movimiento sindical internacional. Se invitará a las centrales sindicales del mundo en desarrollo a utilizar los servicios de SoliComm e inclusive a tener sus propios sitios educativos en Internet. El apoyo técnico para esta expansión provendrá en parte del personal del Programa, pero la mayor parte del mismo será proporcionada por los mismos usuarios. Se crearán conferencias en línea especiales donde los miembros de SoliComm pueden trabajar juntos para aprender y resolver sus dificultades técnicas. Los servicios de SoliComm se traducirán a otros idiomas, además de los actuales inglés, francés, español y portugués. El desarrollo técnico del sistema comprenderá un sistema de mensajes para notificar las conferencias. La utilización de SoliComm será objeto de un detenido examen con el fin de proporcionar una orientación técnica y pedagógica a la educación obrera a distancia. Se prestará especial atención a las necesidades de las mujeres en materia de tecnología y pedagogía.
- Red Sindical de Educación. Con la creación de SoliComm y la experiencia que el Programa tiene en educación a distancia, ya se dispone de la tecnología y la pedagogía necesarias para crear una red mundial de educadores sindicales. Esta red, que funcionará aproximadamente como la Red Sindical Mundial de Investigación (GURN), se utilizará para vincular a los educadores sindicales del mundo, compartir el material de formación, elaborar currículos internacionales sobre temas como la mundialización e impartir cursos de formación en línea. Las primeras partes de la red se crearán con ex participantes de las regiones de América Latina y Asia y el Pacífico.

- Desarrollando un banco de datos sobre los centros de formación existentes en todo el mundo que pertenecen a organizaciones sindicales, como así también la cantidad de educadores nacionales que trabajan en las centrales nacionales y en las organizaciones regionales e internacionales.

## Conclusión

Reforzando la capacidad de las organizaciones de trabajadores a través de los programas de educación obrera, ACTRAV Turín aspira a combatir los multifacéticos problemas que plantea la mundialización, contribuyendo así a que se alcance el objetivo de la OIT de trabajo decente para todos.

## Notas

<sup>1</sup> E. Cairola y M. Revelli: *Manual de formación sobre el fordismo y el post-fordismo: cómo organizar a los trabajadores en el lugar de trabajo*. OIT, ACTRAV, Turín, 2004.

<sup>2</sup> OIT: *Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.<sup>a</sup> reunión, junio de 1999.

<sup>3</sup> La OIT ha definido las ZFI como «zonas industriales con incentivos especiales para atraer inversores extranjeros, en las cuales se somete la materia prima importada a cierto grado de tratamiento y se la vuelve a exportar». Véase J-P Singa Boyenge: *Banco de datos de la OIT sobre las zonas francas industriales*. OIT, Ginebra, 2003.

<sup>4</sup> La cantidad de empleados de las afiliadas extranjeras del mundo – que da idea de la capacidad de empleo de las EMN – ha aumentado muchísimo: en 2002 llegó a los 53 millones de personas, cantidad que dos décadas antes era de 19 millones. En el mundo hay alrededor de 5.174 zonas francas industriales, con aproximadamente 41.934.133 trabajadores, concentradas principalmente en Asia (sobre todo en China), México y América Central.

<sup>5</sup> Aunque las cifras muestran una clara tendencia a la reubicación internacional de la producción, debe recordarse que las empresas siguen manteniendo un vínculo con el territorio original, especialmente en lo referente a las investigaciones estratégicas y a las innovaciones tecnológicas. Por ejemplo, la ubicación geográfica de las empresas tiene importancia y establece una diferencia en el caso de grupos industriales, donde las PYME unen sus fuerzas para alcanzar niveles de excelencia que les permitan permanecer en los mercados mundiales.

<sup>6</sup> Debe señalarse asimismo que la competencia ha aumentado drásticamente porque las EMN continúan compitiendo entre sí en todo el mundo para obtener ganancias netas en mercados mundiales saturados.

<sup>7</sup> La gran difusión de la subcontratación está relacionada con la responsabilidad social de las empresas (RSE). En este bienio, la OIT desarrollará actividades dedicadas a esa cuestión en términos de investigación y formación.

<sup>8</sup> En 1997 las transacciones del mercado de capitales alcanzaron el récord del 95 por ciento de todas las transacciones internacionales (las exportaciones mundiales representaban nada más que el restante 5 por ciento). En términos monetarios, las transacciones financieras internacionales ascendieron en 1997 a alrededor de 1,5 billones diarios de dólares estadounidenses, mientras que el comercio mundial fue solamente de 25.000 millones. Lo mismo sucedió con la proporción de transacciones en divisas directamente relacionadas con transacciones en bienes «reales», que disminuyó del 90 por ciento a comienzos de la década a menos del 5 por ciento al final de la misma. El capital tiene más fuerza que el comercio como pilar de la mundialización.

<sup>9</sup> Para mayor información sobre la mundialización, véase E. Cairola y D. Cibrario: *Formación sindical sobre la globalización*. OIT, ACTRAV, Turín, 2005.

<sup>10</sup> ACTRAV de la OIT de Ginebra se creó como un departamento que comprendía dos servicios EDUC y RELTRAV. Los cambios estructurales se iniciaron en los años ochenta. Después de un tiempo se fue tendiendo a que las distintas funciones del personal de ACTRAV, especialmente las del personal que está en el terreno, pasaran a ser cada vez menos intercambiables. La expansión del papel y de la función de ACTRAV de Turín, tanto en el centro como en el terreno, ha colmado algunas lagunas creadas por la prioridad relativamente menor que fue dando ACTRAV a la educación obrera.

<sup>11</sup> La estructura del personal de ACTRAV en el terreno también comprende especialistas en educación obrera (cuatro personas especializadas en esta área).

<sup>12</sup> Según Internet World Stats (actualizado el 30 de junio de 2006), utilizan Internet 1.043.104.886 personas, lo que representa un 16 por ciento de la población mundial. Más específicamente, el 56,4 por ciento de los usuarios de Internet viven en Asia, 14,1 por ciento en África, 12,4 por ciento en Europa, 8,5 por ciento en América Latina, 5,1 por ciento en América del Norte, 2,9 por ciento en Oriente Medio y 0,5 por ciento en Oceanía.

<sup>13</sup> Por este motivo, ACTRAV de Turín ha invertido mucho en programas de formación relacionados con la tecnología de la información y con el desarrollo de redes.



## Los desafíos actuales y futuros de la educación obrera en la economía mundializada

*Millones de militantes, miembros y representantes sindicales se benefician todos los años con la educación obrera, como parte de los esfuerzos por mejorar la capacitación y hacer frente a los desafíos que plantea un mundo laboral en proceso de cambio. Además, los sindicatos deben decidir qué desean lograr a través de la educación obrera: ¿representar a sus afiliados dentro del nuevo orden mundial o tratar de convertirse en actores clave de la sociedad civil? Si optan por esta última alternativa, el foco de atención de la educación obrera debería pasar de la formación de representantes, que es el centro de la educación obrera, a cursos y programas que pusieran el acento en el papel del sindicalismo en la sociedad en su conjunto.*

---

Bruce Spencer

Universidad de Athabasca  
Canadá

---

Por educación obrera se entiende la educación y la capacitación que brindan los sindicatos a sus afiliados y representantes. La medida en que esta educación está proporcionada directamente por los sindicatos o por otro organismo o institución educativa para los sindicatos varía de un país a otro y de un sindicato a otro. Una de las finalidades principales de la educación obrera consiste en preparar y brindar capacitación a los afiliados sindicales a fin de que éstos desempeñen un papel activo en el sindicato. (En este debate se pueden utilizar indistintamente los términos «educación sindical» o «educación obrera». «Educación sindical» se reserva a veces para los cursos que están directamente a cargo de sindicatos por oposición a los cursos de educación obrera que dictan otras entidades para los sindicatos.) Otra de las finalidades es educar a los militantes y a los afiliados en lo concerniente a la política sindical, los cambios en el entorno sindical, tales como nuevas técnicas de gestión, o los cambios en la legislación laboral. La educación obrera también se

utiliza para desarrollar la toma de conciencia sindical, forjar metas en común y compartir experiencias sobre sindicación y campañas. Los sindicatos tienen poco personal a tiempo completo y, debido a ello, para desempeñar un efectivo papel en el mundo laboral y en la sociedad dependen fundamentalmente de que sus miembros realicen actividades voluntarias; el programa de educación obrera constituye entonces un gran aporte para crear una fuerza voluntaria eficaz.

La mayoría de los afiliados sindicales aprenden sobre los sindicatos en el trabajo (lo que se suele denominar aprendizaje informal). Probablemente, aprendan más y se muestren más activos durante las negociaciones, reivindicaciones y conflictos, pero también aprenden leyendo las publicaciones y comunicaciones sindicales, asistiendo a reuniones, conferencias y convenciones, como así también participando en programas sindicales de formación. Si bien la educación obrera solamente llega a una pequeña cantidad de miembros por año, está concebida para beneficiar

a muchos de ellos ya que se espera que los participantes de los cursos compartan lo aprendido con otros afiliados. La educación obrera tiene una finalidad social: promover y desarrollar la presencia y las metas sindicales con el fin de hacer que el sindicato progrese colectivamente.

### Educación obrera principal

La mayoría de los cursos de educación obrera que brindan los sindicatos son cursos que constituyen en sí *instrumentos* (por ejemplo, formación de delegados, manejo de las reivindicaciones y cursos para representantes de salud y seguridad profesionales). La segunda categoría en lo referente a la cantidad de cursos que se hacen está compuesta por los *temáticos* (es decir, que tratan sobre temas de actualidad, por ejemplo, acoso sexual o racismo o nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos), donde a menudo se procura vincular los lugares de trabajo con cuestiones que afectan a la sociedad en general. Un tercer grupo de cursos pueden calificarse de *estudios laborales*, donde se busca examinar el contexto sindical (por ejemplo, historia sindical, economía y política).

Los cursos instrumento preparan directamente a los miembros para desempeñar papeles activos en el sindicato a fin de convertirse en representantes del mismo. Dichos cursos tienen como destinatarios a los militantes sindicales existentes o potenciales. Los imparten directamente los sindicatos, las federaciones sindicales o las centrales sindicales, por ejemplo el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC), el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) y la Confederación de Sindicatos de Suecia (LO). Los cursos instrumento también son impartidos por instituciones educativas por encargo de sindicatos (por ejemplo, muchos de los centros de estudios laborales de los Estados Unidos) o por instituciones educativas en colaboración con centrales sindicales o sindicatos individuales (por ejemplo, los institutos superiores, universidades y la

Asociación Educativa de Trabajadores que colaboran con el TUC del Reino Unido).

Muchos sindicatos estructuran sus cursos y programas en estratos, de manera que consten de una introducción, un nivel intermedio y un nivel avanzado. Generalmente pueden acceder a los cursos avanzados las personas que ya han hecho los cursos anteriores. Algunos de los cursos instrumento de introducción conducen a cursos temáticos (denominándose a veces a este último tipo de curso «cursos de toma de conciencia»), los cuales buscan específicamente crear conciencia y motivar acciones sindicales en torno a las cuestiones que se discuten. En algunos casos no hay una distinción estricta entre los cursos instrumento y los cursos temáticos ni tampoco se exige haber asistido a uno de ellos antes de poder hacer el otro, pero al reflexionar sobre la educación sindical puede ser útil establecer la distinción entre los distintos tipos de educación obrera (y, por ende, sus metas y finalidades).

El movimiento sindical también proporciona oportunidades educativas más amplias y exigentes, como el Programa Sindical de Harvard para altos funcionarios, los cursos nocturnos del Reino Unido o el curso con residencia de cinco semanas de duración que imparte el Colegio Sindical del Canadá (de la central sindical CLC y donde se imparten cuatro cursos: historia sindical, economía, sociología y política, con un nivel equivalente al del primer año de la universidad, en un bloque de cuatro semanas; el curso sobre legislación laboral ahora se imparte en las regiones como curso de una semana). Aunque el Colegio Sindical utiliza algunos docentes universitarios y está ubicado en la Universidad de Ottawa, es una entidad aparte que responde directamente ante la central nacional CLC. Esto difiere del programa de Harvard por su estructura más autónoma y de otros programas de instituciones superiores de los Estados Unidos y de los colegios residenciales para adultos del Reino Unido (como los colegios Ruskin y Northern), que tienen programas anuales a los que pueden asistir los miembros de los sindicatos. En otros países se pue-

den encontrar programas de estudios laborales similares, al igual que dentro de algunas grandes universidades (especialmente en Europa, Estados Unidos, Australia, Nueva Zelandia y Canadá). En muchos casos, los miembros pueden acceder a los cursos de educación obrera una vez que han hecho cursos instrumentales y temáticos, pero quizás el ejemplo más innovador de programa de educación obrera que se brinda a todos los afiliados sindicales sea el programa negociado de licencia pagada por educación del sindicato de trabajadores de la industria automotriz del Canadá (CAW), que ahora también imparte el sindicato canadiense de trabajadores de correos (CUPW). Fundamentalmente, consiste en cuatro unidades de una semana, separadas, pero vinculadas entre sí, apuntadas a los miembros y no únicamente a los representantes y militantes, y está financiado por un impuesto negociado que pagan los empleadores (pero los sindicatos son los únicos que controlan el contenido del curso).

Con los estudios laborales especializados se busca complementar los cursos instrumentales y temáticos con un programa educativo más amplio y, en algunos casos, proporcionar una base de investigación para la actividad sindical. Algunas universidades (por ejemplo, Leeds, del Reino Unido) o diversos círculos de estudio e investigación (por ejemplo, de Suecia) están vinculadas directamente con sindicatos para colaborar en el ámbito de la investigación. Si bien los sindicatos generalmente están representados en las «mesas de estudio» de las universidades e institutos superiores que tienen programas de educación obrera, rara vez están dichos cursos bajo el control de los sindicatos, contrariamente a lo que ocurre cuando el sindicato mismo hace los cursos. Las variaciones en lo referente a naturaleza, estructuras de los cursos y forma de impartir los cursos de educación obrera son obvias y en este artículo se brindan unos pocos ejemplos tomados principalmente de *Unions and Learning in a Global Economy: International and Global Perspectives* y de *Trade Union Education in Europe*.

## Otras formas de educación obrera

Si bien con los cursos instrumentales y temáticos y con los estudios laborales se pueden describir casi todas las formas de educación obrera, sus definiciones no abarcan todo lo que ésta comprende. Los sindicatos participan cada vez más, de manera directa, en una serie de programas educativos para sus miembros, algunos de los cuales tienen por finalidad brindar una «capacitación educativa básica» o profesional. En algunos casos, compañeros sindicalistas llevan a cabo cursos de alfabetización o de enseñanza de un segundo idioma y actúan como un puente que vincula a los inmigrantes o a otros trabajadores con las preocupaciones y publicaciones sindicales. De la misma manera, los sindicatos también están a cargo de una serie de programas de formación para los trabajadores, lo que les permite brindarles formación sobre cuestiones sindicales paralelamente a una capacitación profesional. En algunos países hay sindicatos calificados y profesionales con una larga trayectoria en lo referente a impartir cursos de formación profesional y educación. Los sindicatos se van haciendo mucho más proactivos en sus respuestas a las reestructuraciones empresariales y a la disminución de las calificaciones y defienden la recapacitación, el reconocimiento y la profundización de las calificaciones. También procuran que los empleadores se ajusten a lo que dicen con respecto a «remunerar los conocimientos». Este es un ámbito de la labor sindical educativa que va creciendo, y sindicatos de distintos países van desempeñando un papel cada vez más activo en todo tipo de formas de educación para sus afiliados.

En algunos casos los sindicatos han elaborado un programa abarcador e integrado de educación y formación, como en el caso del Open College de UNISON, Reino Unido, que comprende educación obrera, calificaciones básicas, reconocimiento de cursos anteriores y oportunidades de formación profesional para todos los afiliados del sindicato. En el Brasil, el «Programa Integrar» brinda a las personas

sin empleo educación obrera, formación profesional y diversas oportunidades de educación patrocinadas por sindicatos (más adelante se dan otros pormenores de estos ejemplos). En otras situaciones, los sindicatos están llevando a cabo programas de enseñanza en los lugares de trabajo, en asociación con los empleadores u otros organismos. Algunos sindicatos realizan cursos de formación en salud y seguridad profesionales para trabajadores, o dichos cursos pueden ser impartidos de manera conjunta con la patronal (no se deben confundir con los cursos instrumento que se brinda a los delegados sindicales del ámbito de seguridad a los que se hizo referencia anteriormente). La participación en esos cursos le permite a los sindicatos defender una posición sindical con respecto a salud y seguridad (un lugar de trabajo seguro) contrapuesta a la de los empleadores (trabajadores seguros). La realización de cursos de formación para trabajadores sobre salud y seguridad profesionales por parte de sindicatos también se ha utilizado como parte de diversas campañas de sindicación.

Dentro del ámbito de la educación obrera, no debemos tampoco olvidar la educación que se imparte a funcionarios que trabajan a tiempo completo. Se ha observado un creciente interés – especialmente en Europa, Quebec y Canadá en general – por dotar a los funcionarios a tiempo completo de los instrumentos educativos necesarios para desarrollar sus actividades sindicales en el ámbito de una economía mundializada.

### **Logros y desafíos que enfrenta la educación obrera en la economía mundializada**

Es difícil calcular con exactitud cuántos afiliados sindicales se benefician con los principales programas de formación laboral. No obstante, sobre la base de la información estadística disponible, se puede estimar que en la mayoría de los países industrializados alrededor del 3 por ciento de los afiliados sindicales asisten cada

año a algún tipo de curso de educación obrera. El índice de participación puede haber sido del doble hace dos décadas, cuando la economía era más floreciente y el tiempo libre estaba reglamentado de una manera más generosa (por ejemplo, en el Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda) o cuando resultaba más fácil negociarlo (en el Canadá y los Estados Unidos). Si bien durante los años noventa los sindicatos perdieron fuerza y la densidad sindical – el porcentaje de la fuerza laboral sindicada – decayó en la mayor parte de los países (con la excepción de la Península Escandinava), los sindicatos siguen considerando que la educación es prioritaria. Si se toman en cuenta todas las formas de educación obrera (no solamente las principales), los sindicatos de países tan distantes entre sí como Sudáfrica y la Península Escandinava pueden llegar a tener entre el 6 y el 10 por ciento de los afiliados sindicales que asisten a cursos.

El alcance de la educación obrera también varía con el paso del tiempo, y refleja en algunos casos las circunstancias económicas, y en otros, cambios económicos y jurídicos. Al pasar a adoptarse políticas económicas neoliberales y con el advenimiento de la mundialización, en muchos países se produjeron ataques contra los derechos jurídicos de licencia pagada para educación de que gozaban los representantes sindicales (especialmente en Europa y Australia y en Nueva Zelanda, donde dichos ataques fueron muy grandes) y contra los derechos de negociación colectiva. Los derechos en materia de educación pasaron a definirse de una manera más restrictiva y a comprender únicamente la formación destinada a las relaciones laborales; se redujo la cantidad de tiempo permitido y se recortó o revocó por completo el respaldo financiero estatal para esta actividad.

A lo largo de los años se llevaron a cabo una serie de estudios en distintos países con respecto a la eficacia de la educación obrera. En general, en dichos estudios se observó que los afiliados y los sindicatos sacan provecho de que distintas personas participen en los cursos sindicales; los cursos contribuyen a que los miembros se

interesen más en el sindicato; los miembros están en condiciones de tomar mejores decisiones sindicales gracias a su asistencia a los cursos sindicales; y los cursos brindan a los miembros la confianza necesaria para que asuman cargos voluntarios en el sindicato y para que hagan frente a decisiones arbitrarias de la patronal. Además, se observó que la educación sindical refuerza la actividad comunitaria, social y política de los miembros. La educación obrera respalda el activismo sindical.

### Los sindicatos y la retórica de la educación

La retórica actual en torno a la «educación en los lugares de trabajo» y a la «organización de la educación», dentro del contexto de la denominada «economía del conocimiento» y «sociedad de educación», ha repercutido en la educación obrera. Esas nuevas descripciones de las actividades empresariales y estatales del contexto de la mundialización de la producción a menudo se citan para restar importancia a los sindicatos y, por ende, para calificar a la educación obrera de inadecuada. Debemos recordar que con la educación en los lugares de trabajo se busca fundamentalmente que la persona pase a ser un «recurso humano» más eficiente y dócil. Si bien el trabajo en equipos puede tener ciertas ventajas para algunos trabajadores, se ha de comprender dentro del contexto de la teoría sobre capital humano y de las nuevas estrategias de recursos humanos de la patronal, que buscan evitar que se dé el tipo de democracia de los lugares de trabajo que puede proporcionar el sindicalismo independiente. En algunos casos, el trabajo en equipos también ha ido acompañado de una reducción del personal. En esta nueva retórica se pone énfasis en las perspectivas unitarias de la actividad y en la cultura de los lugares de trabajo; se describe a los trabajadores como «participantes»; y se les pide que «compartan la visión». Se acabaron los tiempos en que – aunque de manera reticente – se aceptaba el pluralismo, se reconocía que

a veces los trabajadores tienen legítimas diferencias con los empleadores, que se pueden resolver mediante procedimientos más democráticos de negociación y acuerdo. Hoy en día se debe silenciar la voz independiente de la fuerza laboral al tiempo que se oculta la indiscutida autoridad de los empleadores denominando a los trabajadores «socios» o «asociados». En el Reino Unido los acuerdos de reconocimiento libremente negociados están siendo reemplazados por «acuerdos de asociación», que enfatizan los derechos del empleador e inclusive deniegan en algunos casos los derechos de las agrupaciones de trabajadores de elegir democráticamente a sus propios delegados sindicales.

Si bien parte de la evidencia dimanada de la participación sindical en la educación en los lugares de trabajo puede ser contradictoria, se ha venido reconociendo cada vez más el carácter problemático de las iniciativas sindicales docentes en los lugares de trabajo, que únicamente pueden llevar a un mayor control de la patronal sobre los trabajadores y sus sindicatos. Reviste más importancia que nunca que los sindicatos dejen bien establecida su legitimidad y sus propios y distintivos programas de educación.

### Nuevas evoluciones en la educación obrera

En este artículo no se ha tratado con detenimiento la educación obrera central continua, que constituye la mayor parte de la educación sindical y está apuntada a los representantes sindicales locales, habitualmente denominada formación de «delegados». Esta importante tarea está en constante cambio, haciéndose evidente la diferencia en los ejemplos tomados de todos los países donde los sindicatos desarrollan actividades. En un país puede ponerse mayor énfasis en la formación de pares, y en otro en efectuar considerables cambios de contenido (se puede ver un ejemplo de un estudio reciente y consecuente discusión de una disposición canadiense en: <http://www.athabascau>.

ca/wcs/PLAR\_Report.pdf). Hay ejemplos particulares de nuevas formas específicas de formación de representantes, por ejemplo para integrar los Comités de Empresa Europeos, pero también ejemplos de formación de delegados sindicales en difíciles condiciones como las de Sudáfrica, donde los sindicatos están consiguiendo reconocimiento y logrando hacer negociaciones colectivas tras años de oposición bajo el *apartheid*. También disponemos de informes de una educación más compleja para funcionarios de tiempo completo, un ámbito de formación de representantes del que no se reciben suficientes informes.

La formación de personal encargado de sindicación es otra nueva característica de la educación obrera principal. Los componentes educativos del Organising Works de Australia, del Organizing Institute de los Estados Unidos y de la Organising Academy del Reino Unido son importantes respuestas de la educación obrera al declinar de la influencia sindical y a los nuevos esquemas del empleo. La labor realizada para sindicación a los trabajadores migrantes de Los Angeles es un ejemplo particular que ha tenido éxito en vincular la actividad sindical a grupos comunitarios y sindicación de comunidades, donde la educación obrera ha desempeñado un papel clave. Las campañas *Justice for Janitors* (Justicia para los porteros) han sido muy impresionantes y se basaron en un respaldo educativo para reforzar la actividad, la contratación y las negociaciones de los contratos. La región aldeaña a Los Angeles se opuso a la tendencia de los Estados Unidos, y supone un ejemplo de crecimiento sindical digno de emular. En parte de su tarea referida a la educación y sindicación participan representantes sindicales, y parte de dicha tarea está destinada a nuevos miembros y futuros representantes sindicales.

Como se dijo anteriormente, los sindicatos participan directamente en una serie de programas educativos para sus miembros, algunos de los cuales tienen por finalidad brindar «calificaciones básicas» o formación profesional. La importancia de esta labor en lo referente a la consolidación de los sindicatos ha quedado clara-

mente establecida en Escandinavia, Reino Unido, Australia, pero también en América del Sur y África del Norte, y ahora dicha labor está siendo emulada en otros lugares. Otras iniciativas que giran en torno a los cursos básicos de alfabetización o los cursos de formación profesional que brindan los sindicatos pueden proporcionar a los afiliados sindicales una palanca que les permita mejorar la calidad y la aplicabilidad general de tales programas, lo que supone un contraste con el específico énfasis en los lugares de trabajo que a menudo se pone en muchos de los cursos patrocinados por empleadores. También están contribuyendo a brindar oportunidades educativas más amplias para los afiliados sindicales los «programas para desarrollo de los empleados», negociados por los sindicatos, como los de los establecimientos de Ford del Reino Unido y los Estados Unidos y en el sector público del Reino Unido y otros lugares.

Una serie de sindicatos y de centrales sindicales llevan a cabo programas educativos para categorías específicas de miembros, por ejemplo, cursos exclusivos para mujeres, que aspiran a brindar un entorno pedagógico donde las mujeres se sientan más cómodas y proclives a expresar sus opiniones y a participar que en los colegios sindicales tradicionales, donde predominan los hombres. Los sindicatos también llevan a cabo eventos educativos para familias y comunidades. Por ejemplo, la Saskatchewan Federation of Labour (Canadá) lleva a cabo un Campamento de verano para adolescentes, destinado a jóvenes de 13 a 16 años de edad. En este campamento de una semana de duración, por la mañana se brinda a hijos e hijas adolescentes de afiliados una introducción al sindicalismo y a cuestiones relativas a justicia social; por la tarde y la noche tienen lugar actividades recreativas donde se pone énfasis tanto en la cooperación como en la diversión.

El Open College de UNISON, Reino Unido, que abarca educación obrera, calificaciones básicas, reconocimiento de estudios anteriores y oportunidades de formación profesional para todos los afiliados

sindicales, definitivamente representa un paso al frente para la educación obrera. Este programa está conectado con las necesidades inmediatas de los miembros y, a la larga, contribuye a reforzar la actividad y la presencia sindical en la sociedad. También puede proporcionar enfoques críticos de cuestiones actuales, algo que falta en los cursos más homogéneos de educación y formación para adultos. No se exagera al hablar de la importancia de la iniciativa de UNISON. Lo que esta organización ha hecho es reconocer el fracaso de gran parte de la educación básica para adultos y establecido un programa de vuelta al estudio (Return to Learn – R2L) que brinda a los trabajadores la posibilidad de mejorar su educación y pasar del curso de introducción a otros programas e inclusive a carreras completas. Toma seriamente la retórica de «sociedad de educación» y reclama financiamiento de parte de los empleadores y el Estado, además de licencia para sus miembros. Los cursos se basan en material educativo elaborado por UNISON. Su vínculo con la Asociación Educativa de Trabajadores para la enseñanza de R2L garantiza que la educación adulta se concentre en materiales que utilizan entendimientos colectivos. Esta iniciativa educativa beneficia tanto a los miembros como al sindicato.

De la misma manera, los programas PEL negociados (por oposición a los suministrados por el Estado) del Canadá constituyen otro importante ejemplo de educación concentrado en el desarrollo de entendimientos políticos críticos. El CAW encabezó el movimiento y ahora el CUPW lo ha seguido con un programa similar. Es necesario que otros sindicatos de otros países examinen las posibilidades de este enfoque. Las principales características de este programa comprenden un impuesto negociado que pagan los empleadores a un fondo controlado por el sindicato. El sindicato utiliza el fondo para pagar los salarios caídos y los gastos de sus miembros que asisten al curso PEL de cuatro semanas de residencia. Al destinar dichos cursos a los miembros (no a los representantes), los sindicatos esperan despertar la

imaginación de los miembros y hacerles comprender mejor el sindicato y sus actividades. El programa principal de cuatro semanas ha sido complementado con otros cursos también financiados con ese impuesto.

En el Brasil, el Programa Integrar brinda adecuadas oportunidades de formación profesional y educación tanto para las personas que no tienen trabajo como para las que sí lo tienen, oportunidades que refuerzan también la presencia sindical. El programa muestra que la educación puede tener éxito inclusive en un clima hostil a los sindicatos: constituye un ejemplo para otros países sobre la manera de forjar vínculos comunitarios y defender la alternativa de empleo cooperativo de los trabajadores para los afiliados sindicales en oposición al poder empresarial mundial. Este ejemplo se relaciona con otros de América del Sur, donde los afiliados están ocupando fábricas que cerraron y construyendo redes económicas locales.

Aunque ya hace cierto tiempo que se utilizan círculos de investigación (donde los trabajadores llevan a cabo sus propias investigaciones de los problemas de los lugares de trabajo o de los sectores), la experiencia sueca deja en claro que este enfoque tiene un brillante futuro en términos de refuerzo de la actividad sindical, tanto dentro como fuera de las organizaciones sindicales mismas. Representa una importante alternativa para los afiliados sindicales que desean llevar a cabo proyectos independientes de «educación en los lugares de trabajo».

Se han desarrollado cursos sobre nuevas técnicas mundiales de gestión con títulos como Union Judo (judo sindical). Los sindicatos también se ocupan del libre comercio y de la mundialización misma. Estos temas son, por su propia naturaleza, difíciles para los sindicatos de un solo país, pero en el curso de los últimos diez años se ha dado mayor énfasis a la actividad sindical internacional; no únicamente a los cursos para representantes que integran los comités de empresas transnacionales mencionados anteriormente, sino también incluyendo una creciente presencia

sindical en organismos de las Naciones Unidas. Los sindicatos han acrecentado sus actividades en los organismos internacionales que se ocupan de cuestiones relativas al medio ambiente, preservación y desarrollo sostenible, y estas iniciativas tienen un componente pedagógico. Los sindicatos respondieron a llamamientos de solidaridad internacional de trabajadores con algunos cursos que buscaban lograr una mayor comprensión de esas cuestiones pero que también comprendían visitas de estudio e intercambio. También hay ejemplos de educadores sindicales que incorporaron a los cursos básicos para delegados y a los cursos destinados a afiliados unidades sobre trabajo solidario. Los sindicatos también han respondido a los desafíos educativos que plantea la difusión de la utilización de computadoras y de Internet, y están brindando a sus miembros educación en línea. Una de las utilidades obvias de la enseñanza en línea consiste en brindar educación a través de las fronteras nacionales. La OIT está trabajando ahora en un programa internacional de estudios laborales. (Véanse también los artículos de Enrico Cairola y Marc Bélanger sobre esta cuestión.)

Las actividades de algunas empresas transnacionales pueden constituir una amenaza para el sindicalismo, pero la respuesta de las federaciones sindicales internacionales y de algunos sindicatos individuales (en ocasiones con la ayuda de ONG) para conseguir «acuerdos marco» pueden originar en esos países nuevas oportunidades de sindicación. Esos acuerdos firmados con oficinas centrales de las empresas las presionan para que solamente trabajen con proveedores que reconocen los derechos de los trabajadores

y los sindicatos independientes. Es difícil predecir si tales medidas tendrán éxito o no en lo concerniente a acelerar el desarrollo de los sindicatos en países como Indonesia, Filipinas, Tailandia y China, pero las iniciativas de educación sindical ya están encaminadas. La existencia de esos acuerdos marco y de iniciativas de educación obrera significa que el futuro se perfila más prometedor de lo que sería en caso de no contarse con ellos.

Muchas de las iniciativas anteriormente mencionadas tienen elementos tanto de adaptación como de resistencia a las actuales tendencias de la mundialización. Puede considerarse que algunos cursos y programas entran dentro del ámbito de la proactividad, otros de la adaptación, mientras que gran parte de la educación obrera sigue siendo de reacción. En general, los sindicatos siguen siendo una organización social importante y positiva para los trabajadores. La falta de sindicatos fuertes e independientes es la que sigue constituyendo un problema para los trabajadores en la mayor parte del planeta. Más allá de esas preocupaciones inmediatas, los sindicatos tienen que decidir qué desean conseguir y si simplemente están luchando para representar a los miembros dentro de un nuevo orden mundial o si deberían procurar convertirse en protagonistas clave de la sociedad civil. Si optan por la última de estas alternativas, eso repercutirá en la educación obrera, debiendo cambiarse el centro de atención de la misma (aunque nunca retrocediendo) y la formación de representantes, que es la principal educación obrera, orientándose hacia cursos y programas donde se ponga el acento en el papel del sindicalismo en la sociedad en su conjunto.

# La educación sindical a distancia: la enseñanza solidaria en todo el mundo

*¿Es mejor aprender en línea que asistir a las clases impartidas en las aulas? No, pero es mejor una educación en línea que ningún tipo de educación obrera. Y la educación en línea puede ayudarnos a construir una cultura mundial de educación obrera que no implique remitir manuales a los distintos puntos del planeta ni que las personas se ausenten de sus lugares de trabajo.*

---

Marc Bélanger

Educador sindical

Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro  
Internacional de Formación de la OIT de Turín

---

Belice es uno de los países más pequeños del mundo. Está situado en la base de la península de Yucatán, en América Central, y linda con vecinos de mayor talla: México y Guatemala. En Belice hay un próspero movimiento sindical – alrededor del 11 por ciento de la fuerza laboral está sindicada – pero, al igual que en muchos otros países y regiones del mundo en desarrollo, sus sindicatos tienen problemas para hacer frente a los efectos de la mundialización. La agricultura y la industria textil del país se ven a menudo gravemente perjudicadas al ser alcanzadas por algún nuevo efecto de la mundialización. Los dirigentes, el personal y los afiliados de los sindicatos quieren comprender mejor cómo funciona la mundialización y saben que la educación obrera podría permitirles lograrlo. Pero sus sindicatos no pueden pagarse muchos educadores sindicales y, dada la ubicación geográfica aislada del país, no son muchos los educadores sindicales internacionales que tienen ocasión de ir allí a impartir seminarios. ¿Qué se puede hacer para ayudar a los sindicatos de Belice y de otros países que están en una situación similar?

Una de las cosas que se pueden hacer al respecto – como vieron recientemente los sindicalistas de Belice – consiste en participar en los cursos de educación obrera

internacional a distancia que se imparten a través de Internet. «Desde hace cierto tiempo daba vueltas en Belice la idea de la educación sindical a distancia», señala Bernard Pitts, un sindicalista beliceño que participó hace poco en un curso sobre tecnología de la información impartido a través de Internet. «¡Ahora la tenemos al alcance de la mano! ¡Es un milagro que los sindicalistas – partiendo de una total ignorancia sobre la tecnología de la información y de lo que es una página de Internet – tengan la posibilidad de adquirir por lo menos un conocimiento básico en tan poco tiempo y sin tener que ausentarse de sus trabajos!»

Se trata de un método efectivo de impartir educación obrera a militantes sindicales que están demasiado ocupados como para asistir regularmente a clase, que trabajan en organizaciones que no cuentan con educadores sindicales o que están en lugares geográficamente aislados como Belice o las islas del Pacífico Sur. En esta situación están muchos de los sindicalistas del mundo, tanto de países en desarrollo como de países desarrollados.

En este artículo se describe la educación obrera a distancia y se informa sobre un estudio de caso referente a 34 sindicalistas de 24 países en desarrollo que participaron en un reciente curso en línea (mediante comunicaciones por computadora)<sup>1</sup>.

## Educación obrera a distancia

La educación obrera a distancia, llevada a cabo mediante comunicaciones por computadora, comenzó en 1985, al crear el sindicato canadiense de empleados públicos SoliNet (Solidarity Network). SoliNet se utilizaba para brindar formación en materia de salud y seguridad profesionales, igualdad de remuneración, tecnología de la información, negociación colectiva y otros temas relacionados con los sindicatos. Los educadores del sindicato utilizaban SoliNet para discutir los programas y elaborar material pedagógico. Sus discusiones se realizaban en «conferencias» por computadora, en las cuales grupos de personas tenían la misma base de mensajes. A diferencia del correo electrónico, que es un medio de comunicación de una persona a otra, las conferencias por computadora permiten que varias personas se comuniquen entre sí al mismo tiempo. A través de las comunicaciones grupales, los sindicatos afianzan su solidaridad y su poder. No es necesario que los integrantes de un grupo estén frente a la computadora en el mismo momento. Pueden leer o enviar mensajes a la central SoliComm (véase más adelante) cuando les resulte más conveniente.

En 1995 SoliNet se utilizó para llevar a cabo la primera de las conferencias internacionales sobre educación obrera. Participaron en ella más de mil personas de todo el mundo. Al año siguiente se utilizó este sistema para llevar a cabo el primero de los cursos en línea sobre temas laborales con entrega de certificado. Fue también el detonante para que surgieran muchos proyectos, incluyendo el servicio de noticias sindicales LabourStart, que comenzó a funcionar en SoliNet en 1995. En 2000 el programa de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, Italia, hizo una nueva versión de SoliNet, denominada sistema de Comunicaciones Solidarias (SoliComm). Entre tanto, otras organizaciones sindicales daban también sus primeros pasos en el ámbito de la educación obrera en línea. Entre 1999 y 2004, el Colegio Sindical Eu-

ropeo (CSE) llevó a cabo una serie de proyectos piloto. Hicieron asimismo distintas experiencias con este medio una serie de movimientos sindicales nacionales, principalmente los del Canadá, Alemania, Italia, Reino Unido y los países nórdicos. Algunos centros de estudios laborales, como los de la Universidad de Athabasca del Canadá y la Universidad de Filadelfia de los Estados Unidos, comenzaron a utilizar el sistema de conferencias por computadora para impartir cursos en línea. ACTRAV de Turín ha venido utilizando SoliComm para llevar a cabo cursos sobre salud y seguridad profesionales, normas internacionales del trabajo, mundialización y otros temas. A través de todas estas experiencias se demostró el potencial de este medio para impartir educación obrera a mayor cantidad de afiliados sindicales y se aprendió mucho sobre cómo conseguir que su utilización sea más eficaz.

## Tipos de educación a distancia

Hay tres tipos de educación a distancia que utilizan comunicaciones por computadora. El primero de ellos es una adaptación de la versión tradicional de la educación a distancia por correo. Los alumnos bajan (sacan información que incorporan a sus computadoras) lecciones que se han colocado en una página de Internet y, cuando han terminado las lecciones, cargan (envían a la computadora central) los ficheros o ensayos terminados. Ocasionalmente, pueden tener contacto con sus monitores a través de correo electrónico, pero la mayor parte del tiempo estudian solos. El segundo tipo es la formación en línea. En esta alternativa los estudiantes interactúan con programas en línea a fin de estudiar un tema como inglés, estadísticas o programación de computadoras. El tercer tipo, que es el más adecuado para la educación obrera, es el aprendizaje colaborativo en línea. A diferencia de los dos primeros tipos, este último está orientado hacia los grupos y los debates. Busca crear nuevos conocimientos, mientras que los dos primeros están destinados a transmitir a los estudiantes

información ya existente que deben memorizar como la reciben. El movimiento sindical internacional necesita desesperadamente nuevos conocimientos con el fin de preparar sus respuestas a nuevos sucesos, como la actual etapa de mundialización.

La diferencia entre transmitir compendios de información y crear nuevos conocimientos es muy importante. Es algo que responde directamente a las exigencias de la pedagogía tradicional de la educación obrera (su conjunto de filosofías y prácticas educativas). El movimiento sindical puso énfasis desde muy temprano en el aprendizaje entre iguales. Antes de la Primera Guerra Mundial, los trabajadores aprendían de otros trabajadores, ya fuera en los grupos que ellos mismos formaban o en grupos aliados del movimiento sindical, como Workers' Educational Association (WEA) del Reino Unido o los colegios sindicales de los Estados Unidos. Cuando los sindicatos asumieron el control de la educación obrera, luego de la Segunda Guerra Mundial, cambiaron el rumbo de la actividad educativa, que pasó de ser educación de los trabajadores a ser educación sindical, y utilizaron para ello actividades tradicionales como las clases magistrales. Esta pedagogía que giraba en torno a las clases magistrales comenzó a cambiar a finales de los sesenta y setenta, debido a la influencia de las técnicas de aprendizaje con pares implantadas en el movimiento de mujeres y a las ideas de teóricos de la educación popular (entre quienes cabe destacar al brasileño Paulo Freire). Se pasó a poner énfasis en la educación participativa, donde se reconocían los conocimientos que ya tenían los participantes y se mejoraban, como así también en técnicas de aprendizaje activo, como trabajo en pequeños grupos donde se alentaba a los participantes a aprender de los demás, no solamente del instructor.

### Pedagogía de la educación obrera

Hacia finales de los años noventa la mayoría de los educadores sindicales reconocieron que la educación participativa

basada en métodos de aprendizaje activo es el método pedagógico más adecuado para el movimiento sindical. La misma promovía el trabajo colaborativo en grupos (fuente sindical de solidaridad y poder), reconocía a la comunidad como principio central, aprovechaba lo aprendido anteriormente y los conocimientos existentes y se concentraba en los participantes (a quienes ya no se denominaba «estudiantes») en lugar de hacerlo en el instructor. La práctica y la descripción de la pedagogía misma – la forma en la que se organizaba la educación – variaba mucho de un lugar a otro del mundo, en función de las necesidades del movimiento sindical del país, su entorno político y el contexto cultural en el que operaba. No obstante, a comienzos de los noventa se fue desarrollando en los Estados Unidos un enfoque en común a partir del movimiento de «sindicar a las personas no sindicadas». José La Luz, quien era entonces el director de educación del sindicato de trabajadores del textil y el vestido (Amalgamated Clothing and Textile Workers' Union, ACTWU), lo bosquejó como un proceso en tres etapas: 1) compartir información; 2) reflexionar y analizar; 3) tomar medidas y estrategias adecuadas. «Nuestro proceso pedagógico – escribió – deja de lado la utilización de clases magistrales y discursos, fomentando en cambio métodos más activos que llevan a un análisis y examen crítico de la realidad donde opera el sindicato, sin hacer presunciones. Comenzando por compartir la información, el proceso pasa a reflexionar sobre esa información y a analizarla y luego a elaborar estrategias sobre las medidas que se deberían tomar. Una vez tomadas las medidas, se inicia de nuevo el proceso intercambiando información sobre la acción realizada.» Los sindicatos brasileños – cuando a comienzos de los noventa ayudaban a sus miembros a reforzar la incipiente democracia del país tras años de fascismo y dictadura – adoptaron básicamente la misma posición pedagógica, pero fueron más allá en lo referente a definir el papel de la creación de conciencia política

en la clase trabajadora. Sus educadores sindicales concebían situaciones destinadas a alentar a los miembros a pensar en sus experiencias y elaborar teorías de trabajo. Luego le daban forma a esas teorías y las presentaban de manera coherente y estructurada a los miembros. Después se iniciaba nuevamente el ciclo.

¿Qué tiene que ver todo esto con la educación a distancia? Mucho. Si el movimiento sindical ha de adoptar y utilizar la educación a distancia, la misma debe poder reflejar los principios y prácticas básicas de la educación obrera: trabajo colaborativo, sentido de comunidad y actividades orientadas a los debates, todos ellos arraigados en experiencias reales de los miembros en sus lugares de trabajo. Y puede hacerlo si adopta el método denominado *aprendizaje colaborativo*. El aprendizaje colaborativo implica que los grupos realizan tareas en común, como la creación de un documento, con eventual asesoramiento – no control – del instructor. Los integrantes del grupo comienzan actuando como individuos, teniendo puntos de vista muy diferentes entre sí, pero mediante la utilización de técnicas colaborativas, como trabajo en grupos pequeños y estipulación de tareas a realizarse en común, comienzan a desarrollar una solidaridad intelectual. La clave está en la tarea estipulada (generalmente por el instructor). Debe tratarse de una tarea con la que no solamente estén de acuerdo los integrantes del grupo, sino que también la consideren apropiada para sus lugares de trabajo. ¿Cómo se sabe todo esto? Bien, contamos con las lecciones aprendidas gracias a centenares de cursos en línea de colegios y universidades de todo el mundo y a millones de personas que están estudiando en línea. Además, disponemos de un reciente estudio realizado por el programa de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de Turín. Dicho estudio proporciona considerables pruebas que muestran que la educación a distancia puede ser un eficaz instrumento educativo para la educación obrera internacional.

## Un estudio de caso de un curso en línea

La principal actividad del estudio que realizó ACTRAV de Turín fue un curso de ocho meses efectuado a través de conferencias por computadoras en SoliComm. Treinta y cuatro sindicalistas desde 24 países en desarrollo participaron en un curso en línea sobre «Tecnología de la información y creación de páginas de Internet». Catorce de los participantes eran mujeres. Todos los participantes habían sido designados por la confederación sindical central de sus respectivos países y habían aceptado por escrito participar en el estudio. Los costos de Internet corrieron por cuenta de sus confederaciones o de los mismos participantes. Se utilizaron técnicas de aprendizaje colaborativo en todo el curso.

La metodología de investigación consistió en cuestionarios, entrevistas, discusiones de grupo, estudio de los mensajes de las conferencias por computadora y un análisis de su experiencia efectuado por los mismos participantes. Cuatro interrogantes básicos orientaban el estudio: ¿se podía verificar que se aprendía en el curso?, ¿consideraban los participantes que habían tenido una valiosa experiencia de aprendizaje?, ¿se generó un sentido de comunidad y colaboración?, ¿cuáles son las cuestiones clave implícitas en la utilización del aprendizaje colaborativo en línea por parte del personal de las organizaciones sindicales de los países en desarrollo? La última de estas preguntas no solamente se hizo porque los sindicatos de los países en desarrollo ocupan el centro de la atención del programa de ACTRAV de Turín, sino también porque, si se puede mostrar que el aprendizaje colaborativo en línea se puede aplicar con éxito en los países en desarrollo a pesar de los problemas tecnológicos, entonces se puede también aplicar en los países más adelantados económicamente. La meta consiste en conseguir que todas las partes de la comunidad sindical internacional participen en la educación obrera y crear el nuevo conocimiento necesario para hacer frente a la mundialización.

## Observaciones clave del estudio de caso en línea

Se puede obtener una descripción más completa del estudio y de lo observado en el mismo – en inglés – solicitándola por correo electrónico (marc@solicomm.net). A continuación se enuncian los principales puntos:

- El personal de las organizaciones sindicales de los países en desarrollo puede participar en cursos llevados a cabo a través de Internet. Llegaron hasta el final del curso 32 de las 34 personas que lo comenzaron en enero de 2005.
- El certificado, que los participantes estiman valioso, reviste importancia fundamental. En el curso que se hizo para el estudio de caso, los participantes estudiaron para los exámenes que deben pasarse para obtener la Acreditación Internacional de Manejo de Computadora (conocida por su sigla inglesa ICDL, International Computer Driving Licence), que es un certificado reconocido en todo el mundo. La posibilidad de obtener dicha acreditación contribuyó considerablemente a que el 91 por ciento de los inscritos llegara hasta el final.
- Se puede mantener un alto nivel de cantidad de mensajes durante un curso en línea que dure varios meses. La cantidad total de mensajes ingresados a las conferencias del curso fue de 1.460.
- La participación de la mayoría de los miembros del curso se hizo durante los horarios normales de trabajo. Esto muestra que las organizaciones sindicales que participaron en el curso disponen de la capacidad tecnológica necesaria para posibilitar que su personal siga cursos en Internet.
- Los participantes mantuvieron un alto nivel de cantidad de mensajes leídos durante todo el curso. Esto es importante, porque la investigación ha demostrado que las personas que siguen cursos en línea no solamente aprenden por el hecho de ingresar sus mensajes, sino también al leer los mensajes que otros ingresan, lo que se denomina «aprendizaje indirecto».
- Se observaron muchas indicaciones de que hubo aprendizaje. El aprendizaje puede definirse como personas pasando de un nivel de comprensión a otro (lo que se ha denominado cambio conceptual). Se analizaron los mensajes de las conferencias utilizando un instrumento de investigación verificable (la teoría de Harasim sobre la enseñanza en línea) y se observó que, partiendo de defender puntos de vista muy diversos al inicio del curso, los participantes llegaron al final a defender posiciones en común. Es decir, que los participantes habían cambiado sus puntos de vista, que es la razón de la enseñanza, y habían desarrollado al mismo tiempo un sentido de solidaridad grupal.
- Los participantes mismos señalaron que habían aprendido mucho durante el curso. Esto se puso a prueba mediante un cuestionario que los participantes completaron cuando terminaron el primer módulo del curso y una vez más al finalizar el curso. En general, se consideró que hubo un aprendizaje del 80 por ciento. Si los participantes hubieran considerado que no habían aprendido mucho el índice hubiera sido muy inferior.
- Hubo un elevadísimo sentido comunitario entre los participantes. Con respecto a esto, también se completaron dos cuestionarios durante el curso para estimar lo que sentía el grupo. Las respuestas mostraron un nivel de 80 por ciento de sentido comunitario. Esto es especialmente importante porque los participantes no se conocían y trabajaban en países y culturas muy diferentes.
- Las respuestas de las mujeres del grupo no difirieron mucho de las opiniones del grupo en general. Estimaban que habían aprendido y se sentían apoyadas por el sentido comunitario del

grupo. No obstante, en proporción, durante el curso ingresaron menos mensajes que los hombres.

- Los participantes disfrutaron trabajando en colaboración grupal y en general apoyaron a los dos participantes a quienes habían elegido para que se desempeñaran como moderador y ponente de los debates de un determinado módulo.
- Estimaron que el sistema de conferencias utilizado (SoliComm) era muy fácil de aprender y de utilizar.

### **Cuestiones clave de la educación en línea**

Cuando se pidió a los participantes que analizaran cuestiones clave relativas a la utilización del aprendizaje colaborativo en línea por parte del personal de los sindicatos de los países en desarrollo, mencionaron:

- La falta de computadoras y las dificultades implícitas por el hecho de tener que compartir las computadoras con otros compañeros de trabajo.
- Los problemas relativos a la infraestructura tecnológica de sus países: suministro eléctrico de un funcionamiento errático, elevados costos telefónicos y caro acceso a Internet.
- Dificultades para seguir el ritmo del grupo cuando éste avanzaba en un módulo debido a grandes cargas laborales.
- Temor del trabajo en grupo (que disminuyó una vez que comenzaron a hacer las tareas asignadas al grupo).
- Preocupación por la diversidad cultural de los participantes (pero esto disminuyó rápidamente cuando los participantes tomaron conciencia de que existe una cultura sindical universal y que la compartían con los demás integrantes del curso).
- El valor de contar con manuales de formación que estén bien redactados.

Entre las ventajas de la utilización de conferencias por computadora para la educación que mencionaron los participantes estaban:

- Poder participar en conferencias cuando uno lo desea y sin tener que ausentarse del trabajo.
- La posibilidad de hacer cursos de educación obrera sin abandonar el lugar de trabajo.
- El carácter democrático del sistema, donde todos los participantes tienen derecho de voz.
- La documentación inmediata de los debates en los mensajes de la conferencia.
- El sentimiento de solidaridad internacional entre un grupo de sindicalistas.
- El acceso a una formación que gira en torno al sindicalismo, que hubiera sido difícil o imposible de obtener en sus países.

### **Enseñanza basada en debates y comunidad**

En el estudio de caso se prestó especial atención a la manera en que los participantes llevaban a cabo sus debates. Comenzaron con opiniones divergentes, proporcionando información e ideas para la reflexión. Luego comenzaron a analizar las ideas que se habían presentado y los conceptos vinculantes. Hacia el final del debate comenzaron a unirse en torno a ideas centrales. Este proceso consistente en tres etapas es un reflejo del proceso de educación obrera impartida en aulas y descrito por La Luz: compartir información; reflexionar y analizar; actuar y adoptar la estrategia adecuada. Esto muestra que es posible aplicar la pedagogía obrera a una actividad en línea. Podemos aplicar lo que hemos aprendido a través de la educación popular y de la enseñanza activa a los cursos que se llevan a cabo mediante comunicaciones por computadora.

El estudio mostró asimismo que podemos dar a un entorno en línea el sentido

de colaboración y de comunidad que se encuentra en las clases en el aula. En otras palabras: la solidaridad grupal – un elemento crucial de la educación obrera – se puede integrar a la educación obrera en línea a distancia. Podemos crear experiencias de enseñanza en línea que reflejen los principios y los valores de la manera sindical de llevar a cabo los cursos de formación.

¿Es mejor la enseñanza en línea que la enseñanza impartida en las aulas? No. Pero es mejor que no disponer de ninguna enseñanza en absoluto. En todo caso, pregúntenselo a Bernard Pitts, el sindicalista de Belice, o a cualquiera de los otros 33 sindicalistas que participaron en el curso en línea. Les dirán muy claramente que para ellos y para otros sindicalistas del mundo en desarrollo, la enseñanza en línea es una oportunidad que no debe desaprovecharse. Debemos crear una cul-

tura educacional sindical mundial que no implique remitir manuales a los distintos puntos del planeta ni que las personas se ausenten de sus lugares de trabajo. La educación obrera en línea puede ayudarnos a lograrlo.

#### **Nota**

<sup>1</sup> Por «educación sindical» se entienden actividades destinadas a enseñar a los afiliados sindicales el funcionamiento, las cuestiones y los entornos de reglamentación de sus organizaciones. Con «estudios laborales» se hace referencia a enseñanza universitaria destinada a hacer un estudio crítico de las actividades de los trabajadores, incluyendo a sus sindicatos. La «educación obrera» abarca tanto la educación sindical como los estudios laborales. La «educación de los trabajadores», que a veces está dirigida a los operativos sindicales, aspira a abordar las necesidades más amplias de los trabajadores y trabajadoras en materia de educación, con estudios de profesiones liberales o actividades de educación básica tales como programas de alfabetización.



## La investigación como elemento clave de la educación obrera

*La Red Sindical Mundial de Investigación (GURN) es un proyecto nuevo y único en su tipo dentro del movimiento sindical internacional a través del cual se alienta a investigadores sindicales y académicos a compartir los resultados de sus investigaciones. El desafío más grande que enfrentará la red GURN consistirá en hacer participar a investigadores sindicales y académicos de distintas tendencias y orientaciones con el fin de crear efectos sinérgicos duraderos en materia de investigación sindical. Este requisito es importante para que se pueda influir en la mundialización a fin de que una mayor justicia social sea un componente importante de la misma.*

---

Verena Schmidt\*

Oficina de Actividades para los Trabajadores  
OIT

---

Una de las paradojas actuales que se les plantean a los sindicatos es que la sindicación es una cuestión fundamentalmente local, inherente a los lugares de trabajo, mientras que el desafío más acuciante que enfrentan los sindicatos es la mundialización, a la que solamente se puede abordar dentro de un contexto mundial, es decir, en un ámbito más amplio que los foros locales y nacionales donde tradicionalmente los sindicatos concentran su acción y su experiencia. La mundialización implica varias dimensiones: aumento del comercio mundial durante los años ochenta y noventa, especialmente en el mundo industrializado y en un puñado de países en desarrollo; intensificación de las inversiones extranjeras directas; rápida integración de los mercados financieros; cambio tecnológico; e integración

transfronteriza de los sistemas nacionales de producción. Todos estos factores han originado drásticos cambios para los trabajadores y sus organizaciones. La mundialización también ha hecho posible que grandes segmentos del movimiento sindical establezcan contacto de manera eficaz y a un costo relativamente bajo. Lo que planteo es que es vital que se investiguen en mayor profundidad la repercusión y las consecuencias de la mundialización a fin de que los sindicatos puedan defender los derechos de los trabajadores, hacer avanzar la mundialización y efectuar una eficaz labor de sindicación. La Red Sindical Mundial de Investigación (GURN) pasará a constituir una red de conocimientos creada por el movimiento sindical internacional para hacer frente en parte a este desafío.

\* Este artículo es una versión modificada de una publicación anterior titulada «The Global Union Research Network: A Potential for Incremental Innovation?», en *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. CRWS, Toronto, 2005, vols. 6 y 7. Otoño, páginas 43-54.

La autora agradece a Frank Hoffer y Lene Olsen por sus valiosos comentarios sobre un borrador del texto. Para acceder a la red GURN o participar en la misma véase [www.gurn.info](http://www.gurn.info).

La red GURN aspira a contribuir a la investigación de temas de actualidad que han adquirido prominencia debido a la mundialización. Espera lograrlo llevando a cabo reuniones, pero también utilizando la moderna tecnología, una de las fuerzas propulsoras de la mundialización. El Director General de la OIT, en su informe sobre el seguimiento del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, define las redes mundiales de conocimientos como el enfoque más importante para colmar las «deficiencias en cuanto a nuestra comprensión de las repercusiones sociales y laborales de las políticas globales económica, financiera, comercial, tecnológica y ambiental»:

Se puede hacer frente al desafío mediante una combinación de enfoques, el más importante de los cuales consiste en aprovechar el potencial de la globalización en sí, en cuanto a la rapidez de las comunicaciones y la facilidad con que pueden establecerse redes globales (OIT, 2004b, pág. 61).

Es importante en primer lugar posicionar a la red GURN dentro del movimiento sindical internacional. Luego de ello se examinará la sostenibilidad de la red y las barreras que impiden su institucionalización. En este artículo se plantea al mismo tiempo la posibilidad de compartir con otros algunos de los principales aspectos de la red GURN y de entablar una reflexión crítica sobre el potencial de este tipo de iniciativa para reforzar la acción sindical dentro del contexto de la mundialización. Mis observaciones se basan en lo señalado por los participantes durante la evolución y los dos primeros años de existencia de la red GURN.

Con el fin de ubicar a la red GURN dentro del contexto del movimiento sindical es importante examinar el más importante de los desafíos que enfrenta el sindicalismo, es decir, el peligro de que los discursos predominantes lo marginen.

Instituciones culturales, tales como los partidos políticos y los medios informativos, crean una versión compatible de

la realidad, que a menudo favorece los intereses de las elites. La teoría de una hegemonía cultural de Antonio Gramsci sugiere que las ideologías predominantes que plantean esas instituciones culturales se presentan de manera que parezcan tan naturales o con tanto sentido común que no sospechamos siquiera la presencia de las presunciones tácitas que se hacen. Tal es el desafío que enfrenta actualmente el sindicalismo en distintos países, donde corre el riesgo de quedar al margen de la corriente principal. La desreglamentación, la internacionalización de los mercados, la reestructuración del trabajo como resultado de las nuevas tecnologías y la crisis de identidad de los sindicatos han hecho que disminuyera su número de afiliados. En varios países, uno de los resultados de la disminución de la afiliación sindical es una subsiguiente reducción del personal. En algunos casos, se recortan las asignaciones para investigación, ya que los investigadores a menudo no tienen contratos permanentes, y algunos dirigentes sindicales consideran menos esencial la investigación que otras tareas organizativas. Paralelamente a una disminución de los miembros sindicales hay una creciente desigualdad en el plano mundial. Las clases dominantes califican de «normales» las bajas o inexistentes normas sociales, especialmente en el Sur del mundo, al igual que lo hacen con los efectos colaterales de la mundialización. Los sindicatos y la sociedad civil en general están enfrentándose cada vez más a una contienda cuesta arriba en defensa de la dignidad y el trabajo decente. Esos cambios también forjan nuevas alianzas que todavía están en su etapa experimental. No solamente se está llevando a cabo una reestructuración del movimiento sindical internacional, sino que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha decidido trabajar en mayor colaboración con actores de la sociedad civil auténticamente favorables al sindicalismo y a la democracia. No obstante lo que precede, los sindicatos y la sociedad civil en general han ganado importantes batallas en distintos países para

mejorar los derechos básicos, aumentar la igualdad entre los géneros, disminuir la discriminación racial y conseguir durante la segunda mitad del siglo xx la democratización de diversos países, especialmente de Europa central y oriental.

Los estrechos vínculos y redes de intercambio de opiniones entre investigadores y sindicatos también parecen haber ido debilitándose. A los dirigentes y militantes sindicales a menudo les parece que hay cada vez menos investigadores jóvenes pro sindicales y que el mundo laboral está progresivamente quedando fuera del radio de atención de esos académicos. Al igual que ocurre con las tendencias más amplias del resto de la flexibilización, entre los investigadores van ganando terreno la individualización y la despolitización. Se siente que los investigadores muchas veces prefieren estudiar las realidades sociales desde sus torres de marfil en lugar de hacerlo en el terreno. Los investigadores que tradicionalmente eran de izquierdas, especialmente los especializados en relaciones laborales, tenían una posición positiva hacia el sindicalismo. Por el contrario, muchos de los jóvenes investigadores actuales forman parte de la corriente principal y repiten los discursos predominantes. Por eso es importante que el movimiento sindical internacional elabore enfoques innovadores para:

- mejorar los canales de comunicación entre los investigadores sindicales;
- mejorar los canales de comunicación entre los sindicatos y los investigadores favorables al sindicalismo;
- conducir debates francos e innovadores sobre las investigaciones actuales y sus implicaciones para el movimiento sindical;
- refutar conceptos de la corriente principal.

La red GURN y el Programa de Maestrías sobre Políticas Laborales y Mundialización son proyectos destinados a motivar a los sindicalistas a reflexionar y cuestionar los

discursos dominantes sobre la mundialización y la reestructuración económica (véase el artículo de Frank Hoffer en la página 37).

### La creación de una red sindical mundial de investigación

En 2001 la CIOSL, la Comisión Sindical Consultiva (CSC) ante la OCDE, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), varias federaciones sindicales internacionales (FSI) (denominadas en aquel momento secretariados profesionales internacionales) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) llevaron a cabo una gran revisión de las políticas y estrategias del sindicalismo internacional a la que denominaron Revisión del Milenio. La misma finalizó declarando que había una necesidad urgente de crear capacidad en materia de investigación y vínculos entre los investigadores, principalmente en el Sur:

Los sindicatos mundiales también necesitan tener mayor capacidad para generar y coordinar investigaciones sobre sus políticas referentes a cuestiones económicas mundiales, al igual que reforzar su capacidad de transmitir y manejar los datos resultantes de las investigaciones y argumentos analíticos. A corto o mediano plazo, esto significará mayor producción y coordinación de las investigaciones de partidarios del sindicalismo, incluyendo actualizar constantemente perfiles y bancos de datos con investigadores tanto del Norte como del Sur. Esto exige que se utilice mejor la tecnología, incluyendo las bibliotecas de los bancos de datos y los centros de información en línea. Todas las investigaciones que hagan los sindicatos deben estar disponibles en línea para los sindicatos de todo el mundo. El movimiento sindical mismo debe trabajar para superar su propia «brecha digital».

En enero de 2004 se creó la Red Sindical Mundial de Investigación (GURN), como seguimiento de la revisión estratégica que llevó a cabo la agrupación Global

Unions. La CIOSL y la CSC fueron las que tomaron la iniciativa de crear tal red de investigación, y el proyecto se llevó a cabo con la asistencia de ACTRAV, del Instituto Internacional de la OIT para Estudios Laborales, contando con apoyo financiero del departamento de desarrollo de la federación sindical neerlandesa FNV Mondiaal y del Gobierno alemán. ACTRAV de la OIT está a cargo del funcionamiento de la red GURN y su comité director está compuesto por la CIOSL, la CSC y ACTRAV de la OIT. La finalidad de esta red de investigación es brindar a las organizaciones sindicales más acceso a las investigaciones que se llevan a cabo dentro de los sindicatos y de instituciones afines, al tiempo que les permite intercambiar información sobre cuestiones de interés común y desarrollar la capacidad de efectuar análisis y participar en debates y formulación de políticas. La red GURN aspira a llevar a cabo e iniciar investigaciones sobre temas directamente concernientes al movimiento sindical internacional. Más concretamente, la red GURN está compuesta por diversos elementos: investigación, páginas de recursos en Internet, discusiones en línea, un banco de datos de investigaciones, un compendio de los institutos de investigación y boletines. Con el fin de evaluar los progresos de la red GURN es importante tener presente las metas definidas en el seminario de fundación de la misma, llevado a cabo en enero de 2004 en Turín.

## Investigación

En el primer seminario, de enero de 2004, una de las principales metas de la red de investigación que se definió fue dar a las organizaciones sindicales mayor acceso a las investigaciones realizadas dentro de los sindicatos e instituciones afines, al tiempo que se les permite intercambiar información sobre cuestiones de interés común y desarrollar la capacidad de efectuar análisis y de participar en debates y formulación de políticas. Como seguimiento del seminario de fundación de la

red GURN, en 2004, se han llevado hasta la fecha otros dos seminarios sobre temas de actualidad. El primero de ellos «Los sindicatos, la mundialización y el desarrollo» tuvo lugar antes del Foro Social Mundial, cerca de Puerto Alegre, Brasil, en 2005. El segundo, «La repercusión de los sistemas mundiales de producción en el mundo laboral», llevado a cabo en estrecha colaboración con las federaciones sindicales internacionales y con el Instituto de Estudios Sociales de La Haya, tuvo lugar en los Países Bajos en 2006. En ambos casos se hicieron llamamientos a fin de conseguir colaboraciones interesantes, inclusive de investigadores anteriormente desconocidos. Las más importantes colaboraciones se publicarán en distintos libros. Además, la red GURN ha publicado dos documentos de trabajo, uno en colaboración con Naledi, un instituto sindical de investigación de Sudáfrica, y otro en colaboración con la CIOSL.

La viabilidad de la red GURN a largo plazo está supeditada al auténtico interés y participación activa de investigadores sindicales y de la comunidad más amplia de investigadores. A pesar de que el intercambio y la estructuración del material recopilado a través de las investigaciones constituyen una gran tarea para la red GURN, también reviste importancia que sus participantes lleven a cabo auténticas investigaciones con el fin de que se generen nuevas ideas y debates.

## Página de Internet con recursos para investigación

En el seminario de fundación también se definieron las metas de la página de Internet de la red GURN. Son las siguientes:

- formar una fuente esencial de investigaciones sindicales;
- publicar los datos necesarios para ponerse en contacto con los miembros y con las organizaciones participantes de la red GURN, y
- crear páginas de Internet con recursos sobre distintas cuestiones.

Las cuestiones que revisten prioridad para las páginas de recursos han sido determinadas por los miembros de la red conforme a los recursos de que disponen. Esto significa que solamente se elegirían los temas considerados pertinentes y cuando una organización de la red se ofreciera a trabajar en ese tema. Las siguientes organizaciones desarrollaron recursos de información sobre investigaciones para las páginas de Internet:

- CIOSL, Suiza: acuerdos comerciales bilaterales y regionales.
- CSC, Francia: gobernanza empresarial.
- CSC, Francia: directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- OIT/Etiopía: instituciones financieras internacionales (IFI) y Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP).
- NALEDI, Sudáfrica: alternativas económicas y lucha contra la pobreza.
- ISE, Bélgica: negociación colectiva y salarios.
- OIT/ACTRAV, Suiza: migración.
- CRIMT/CLC, Canadá: estrategias sindicales mundiales (renovación sindical);
- ISP, Francia/GURN, Suiza: políticas de salud y sindicatos;
- CSC, Francia: desarrollo sostenible.

En todos los temas y cuestiones que se tratan se incluye el género, los derechos sindicales y el empleo como parte integrante de los mismos.

La red GURN también ha elaborado una lista de institutos de investigación y de departamentos sindicales que se ocupan de investigación, lista en la que actualmente figuran más de cien institutos.

### Discusiones con moderadores

En el seminario de fundación de Turín de 2004 se sugirió organizar discusiones en línea con moderadores y se decidió

comenzar con debates sobre los acuerdos bilaterales y las migraciones.

Hasta la fecha, dentro del marco de la red GURN se han llevado a cabo tres discusiones en línea con moderadores:

- Preparación de la discusión general sobre las migraciones que debía llevarse a cabo en la Conferencia Internacional del Trabajo, moderada por ACTRAV de la OIT (abril de 2004).
- Acuerdos comerciales bilaterales y regionales, moderada por la oficina de Ginebra de la CIOSL (marzo de 2005).
- Resultados de las acciones sindicales nacionales para influir en las políticas de las instituciones financieras internacionales, moderada por la oficina de la CIOSL/Agrupación Global Unions de Washington (enero de 2006).

Se estimaba que las discusiones con moderador eran una buena manera de motivar a los miembros de la red GURN a pasar a ser activos. Esto en cierta medida se logró, aunque se vio que la tarea de moderación de esos debates y, más especialmente, las traducciones insumen mucho tiempo. En cada una de esas tres discusiones se debatieron textos e informes provisionales que se modificaron luego de las discusiones en línea. En el caso de las migraciones, los participantes utilizaron los resultados de la discusión como material de referencia para las discusiones de la Comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2004 encargada de la problemática de las migraciones.

### Banco de datos

Con respecto al banco de datos, el seminario de fundación de la red GURN definió como meta importante mantener una mente abierta con respecto a las posibilidades de recursos técnicos y humanos a fin de que la página de Internet de la red se convierta en una fuente esencial de investigaciones sindicales de todo el mundo (incluyendo un banco de datos con función de búsqueda).

El banco de datos de la red GURN se creó a comienzos de 2006 en colaboración con la Fundación Friedrich Ebert como instrumento para intercambiar ideas en el plano internacional y para informar a todo el mundo sobre las investigaciones sindicales. Actúa como un sitio donde se acumula cada vez más información, al cual los sindicalistas pueden acudir para obtener información y al que pueden aportar los datos resultantes de sus propias investigaciones. En este banco de datos hay actualmente 150 ítems.

### Boletines de LISTSERVE y GURN

Las metas del primer seminario de enero de 2004 para LISTSERVE y el boletín eran:

- lograr una buena corriente de información sobre lo que están haciendo en el mundo los investigadores sindicales y los académicos partidarios del sindicalismo;
- llevar a cabo el intercambio de información;
- resumir las investigaciones realizadas en áreas clave y en el ámbito de las investigaciones sindicales en general;
- informar sobre nuevas publicaciones, informes, etc. resultantes de investigaciones.

El LISTSERVE de la red GURN se utiliza para intercambiar información y enviar boletines periódicos, resumiendo las investigaciones realizadas en áreas clave y en el ámbito de las investigaciones sindicales en general. Ha sido creado a fin de que los investigadores sindicales dispongan de un instrumento para compartir la información sobre las nuevas investigaciones, informes, etc. En este momento se comparte información a través de LISTSERVE en cierta medida. No obstante, resulta difícil determinar el justo término medio entre enviar suficiente información o enviar demasiada. Dado que algunos de los participantes de la red GURN reciben constantemente información de

muchísimas procedencias, es fundamental que la información que se les envía sea específica y pertinente para los usuarios de la red.

La red GURN emite boletines periódicos donde difunde los resultados de nuevas investigaciones y proporciona a los participantes información actualizada sobre sus actividades. Hasta la fecha se han publicado nueve boletines.

### La sostenibilidad de la red GURN y los obstáculos para un mayor desarrollo

Con el fin de institucionalizar la incipiente red GURN como innovación sostenible es importante tomar en cuenta el triángulo estratégico para el trabajo sindical que se puede aplicar a la red GURN. Dicho triángulo estratégico está compuesto por capacidad estratégica, solidaridad interna y solidaridad externa. Lo más importante es que hay que desarrollar la *capacidad estratégica* de la red GURN. Es fundamental utilizar esta red para fomentar auténticas investigaciones y debates sobre las cuestiones de actualidad que atañen a los sindicatos y a quienes toman las decisiones políticas. La solidaridad interna significa que los miembros de la red GURN tienen distintas formas de participar y que hay canales de comunicación entre los miembros, el mundo exterior y las organizaciones encargadas de áreas temáticas específicas dentro de la red. La solidaridad externa se refiere a la capacidad de establecer vínculos con la comunidad más amplia, incluyendo a investigadores ajenos al mundo sindical pero también al público en general. La red GURN tiene ante sí el gran desafío de reforzar los vínculos con los investigadores universitarios y forjar relaciones estrechas entre el movimiento sindical y los círculos académicos. Es asimismo importante evaluar de manera crítica los potenciales impedimentos para el éxito de tal red de investigación. Las dificultades más importantes están dadas por las barreras lingüísticas, las barreras tecnológicas y la inercia de

las organizaciones. Se examinará cada una de ellas por separado.

Las barreras lingüísticas constituyen una de las cuestiones clave de la red. Una red de investigación que procura ser mundial necesita a mediano plazo comunicarse en más de un idioma. Este problema se ha solucionado parcialmente traduciendo las páginas de índice de Internet de la red al francés y al castellano e incluyendo artículos en el banco de datos en otros idiomas, además del inglés. Entre las barreras tecnológicas se cuenta la insuficiente experiencia en materia de nuevas tecnologías debida a los obstáculos educacionales y al limitado acceso a Internet originado por la escasez de recursos y por insuficiente infraestructura. Con el fin de contribuir a superar la falta de experiencia en nuevas tecnologías, es de fundamental importancia que en los sindicatos se dicten cursos al respecto. ACTRAV, por ejemplo, brinda tales cursos como parte integrante de sus cursos de educación obrera. Se está aplicando toda una serie de estrategias con el fin de resolver el problema del restringido acceso a las nuevas tecnologías debido a la escasez de recursos. Se está copiando en un CD toda la página de Internet y el banco de datos de la red GURN a fin de posibilitar el acceso sin necesidad de estar en línea. Además, el diseño de la página de Internet es lo más sencillo posible, con el fin de facilitar la descarga de páginas en computadoras que tienen lentas o inestables conexiones de Internet. La inercia de las organizaciones, el tercer obstáculo al que hace frente la red GURN, es sin lugar a dudas el más difícil de solucionar. Todos los investigadores disponen habitualmente de diferentes recursos. Una preselección de los recursos de conocimientos hace disminuir los gastos de búsqueda de nuevos recursos y reduce la complejidad de la tarea. Para superar esta inercia es importante llevar a cabo investigaciones y debates interesantes destinados a alcanzar una masa crítica de participantes que efectúen una inversión inicial a la red GURN. Esto puede lograrse únicamente haciendo co-

nocer los beneficios a mediano y a largo plazo para la investigación, tanto de las personas como de los sindicatos.

En este momento la red GURN solamente se ocupa de algunas áreas clave que preocupan al movimiento sindical internacional. Esto constituye un gran desafío. Una de las tareas de una red de este tipo consiste en motivar a sus miembros para que participen activamente ya que está muy descentralizada y supeditada al compromiso de las organizaciones miembros. El abanico de intereses que se abarca en la red debería estar en consonancia con una audiencia bien definida a fin de que ésta – es decir, las organizaciones cooperantes – vea la ventaja que supone ser miembro de la red. Los participantes de la red GURN han definido un abanico relativamente abierto y amplio de intereses y hay muchos tipos de audiencia en la red, como investigadores sindicales y sindicalistas – que desean utilizar la red para acceder rápidamente a la información disponible – e investigadores universitarios partidarios del sindicalismo. El factor unificador de estas distintas audiencias, que esperamos origine un compromiso sostenible de su parte, es la búsqueda de la justicia social y la lucha por la dignidad y el trabajo decente.

## Conclusión

La red GURN es un proyecto nuevo y único en su tipo dentro del movimiento sindical internacional, a través del cual se alienta a los investigadores sindicales y académicos a compartir los resultados de sus investigaciones. Con el fin de institucionalizar la red GURN, es importante que la misma pertenezca al movimiento sindical y que éste la utilice como uno de sus recursos fundamentales en materia de información sobre investigaciones e información de referencia para sus políticas. El desafío más grande de la red GURN consistirá en hacer participar a investigadores sindicales y académicos de distintas tendencias y orientaciones con el fin de que contribuyan a que los debates sean

interesantes y creativos y, de esta manera, conseguir efectos sinérgicos en el ámbito de la investigación sindical. Este es un requisito importante para influir en la mundialización a fin de que una mayor justicia social sea un componente importante de la misma.

## Referencias

- Gramsci, Antonio. 1995. *Further Selections from the Prison Notebooks*. Editado y traducido por Derek Boothman. Londres, Lawrence and Wishart.
- OIT. 2004a. *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra.
- . 2004b. *Por una globalización justa: el papel de la OIT*. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Mundialización, Ginebra.
-

# La red de la Universidad Laboral Mundial: vinculando los sindicatos con las universidades

*Los sindicatos deben forjar redes y alianzas para promover en el debate público las cuestiones que les preocupan. La cooperación entre los sindicatos y las universidades es vital para reforzar la investigación laboral y brindar a los sindicalistas programas de calificaciones de alto nivel. Dentro de este contexto, en este artículo se reflexiona sobre la experiencia de la Universidad Laboral Mundial en lo referente a crear una red de sindicatos mundiales, centrales sindicales nacionales, universidades, fundaciones laborales y la Oficina de Actividades para los Trabajadores para elaborar y llevar a la práctica un programa de maestrías internacionales sobre cuestiones laborales de interés mundial.*

---

Frank Hoffer\*

Especialista en actividades para los trabajadores  
Oficina de Actividades para los Trabajadores  
OIT

---

Para conseguir que en el debate público se deje de marginar a la justicia y la equidad social es necesario, primero y principal, liberarse de una esclavitud intelectual incapaz de pensar en la mundialización sino como una oleada avasalladora de fuerzas de mercado no reglamentadas. El debate no siempre origina inmediatamente cambios políticos pero, en el sentido inverso, rara vez se producen cambios políticos sin un profundo trabajo preliminar de análisis, debate y reflexión crítica.

## Desplazando el foco de atención del debate público

Es necesario civilizar el desenfrenado mercado mundial estipulando una reglamentación mundial. Esto exige un debate público mundial, campañas e iniciativas de la sociedad civil destinadas a defender y ampliar la idea de que son las personas quienes determinan las reglas de la sociedad y no los mercados. Si no se dispone

de un marco normativo internacional, las opciones nacionales con las que podría reducir la competencia laboral se reemplazan con alternativas para adaptarse a una carrera hacia abajo.

La visión de justicia social y de una democracia significativa exige una dimensión social, ya que el escudarse en un aislamiento nacional no es una alternativa válida, ni siquiera para los países poderosos. Con el fin de promover reglas mundiales que todos puedan aceptar y una solidaridad mundial, los temas y la composición de estos debates deben ser internacionales.

Resulta inevitable que los intereses vayan haciéndose más variados, complejos y competitivos dentro de sociedades que están más diferenciadas internamente y dentro de una economía mundial estrechamente intervencional, signada por enormes desigualdades y desequilibrios de poder. El movimiento sindical puede apoyarse cada vez menos en un núcleo formado por una clase trabajadora bastante

\* El autor desea agradecer a Edlira Xhafa, ex estudiante de la GLU, por sus comentarios y aporte crítico.

homogénea y leal, con condiciones de trabajo similares, entornos sociales similares, valores similares y similares orientaciones políticas. La nostalgia por los tiemposidos – cuando había una amplia e unificada clase trabajadora – en primer lugar idealiza el pasado; en segundo lugar, hace caso omiso de las razones socioeconómicas y culturales que dieron lugar a estos cambios y, en tercer lugar, conduce al aislamiento y hace que merme la influencia.

El sindicalismo se mueve en un entorno donde intereses controvertidos están constantemente procurando influir en la opinión pública y dominarla. El poder y la razón son factores decisivos para dar forma a los debates y las decisiones. Que el poder pueda actuar de manera totalmente ajena a la razón es una excepción y los buenos argumentos raramente carecen de poder. No obstante, la experiencia cotidiana muestra que, lamentablemente, el poder muchas veces compra la razón. Los sindicatos no tienen esta última alternativa. Las empresas y la multitud de gabinetes estratégicos, fundaciones, académicos y medios informativos – patrocinados y por lo menos parcialmente controlados por los ricos y poderosos – los derrotan financieramente. Al carecer de poder financiero y de poder de organización, el poder de la razón pasa a revestir mayor importancia.

Entablar debates y alianzas con otras agrupaciones de la sociedad civil, gabinetes estratégicos, instituciones académicas, etc., es parte de todas las estrategias con las que se busca tener peso en el debate público. Es poco probable que el sindicalismo solo pueda lograr los considerables cambios de políticas necesarios, pero éstos no pueden por cierto conseguirse sin la intervención del sindicalismo. Este papel fundamental del sindicalismo en cualquier alianza sería en pro del cambio crea el espacio necesario para enfocar tales procesos de diálogo de manera firme pero al mismo tiempo abierta. Históricamente, los cambios con los que se logró mayor democracia y justicia social se iniciaron partiendo de tales coaliciones «novedosas».

Para recuperar fuerza es necesario, entre otras cosas, contar con ideas atrayentes

e innovadoras para moldear la mundialización; forjar redes internacionales productivas; tener un apoyo eficiente de los afiliados; disponer de una cultura organizativa acogedora y un diálogo interno abierto pero firme entre los miembros. Es necesario además que haya un diálogo externo con organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, partidos políticos, etc.

Las cuestiones laborales, al menos en los países industrializados, tienen menor prominencia en el discurso académico que hace algunas décadas. En las universidades muchos «partidarios del sindicalismo» se están retirando. Las relaciones laborales se reemplazan en parte con las investigaciones que realizan las patronales y los departamentos de recursos humanos. El debate sobre la legislación laboral ha dejado de girar en torno a conseguir dignidad y respeto para los trabajadores para pasar a concentrarse en las rigideces del mercado laboral. A menudo se habla de la igualdad de ingresos ya no como un objetivo loable, sino como un obstáculo para crear mercados dinámicos y competitivos. Atrás quedaron los finales de los años sesenta, cuando estaba de moda entre los intelectuales la «solidaridad con el proletariado». En muchos países en desarrollo y países en transición, los políticos y los profesores universitarios estudian en instituciones occidentales favorables a las empresas, que promueven un modelo de desarrollo proclive a la ortodoxia liberal. A menudo, a su regreso a sus países de origen esas personas desempeñan un papel crucial, modelando no solamente la política de ese momento, sino también preparando la misma senda de pensamiento para las generaciones venideras. Los sindicatos ya no pueden asumir de la misma manera su compromiso con las causas del movimiento sindical. Tienen que desempeñar un papel mucho más proactivo, forjando alianzas y dialogando con la comunidad académica y las agrupaciones de la sociedad civil. Al igual que en las relaciones personales, la problemática consiste tanto en estar con un buen compañero como en encontrar el compañero adecuado.

En el siglo XXI no se podrá crear la base de investigación y de conocimientos para ideas nuevas e innovadoras destinadas a promover las antiquísimas visiones de justicia social, libertad y solidaridad sin recurrir a la capacidad intelectual de las universidades y de las instituciones de investigación, donde se lleva a cabo actualmente el grueso de la investigación. Dentro de las universidades hay aliados que comparten la convicción de que se necesita una mejor gobernanza social mundial y que esto exige auténticos discursos mundiales sobre esas cuestiones. No obstante, no pueden convertirse en asociados sobre la base de la comprensión instrumental de la investigación que a veces prevalece en el movimiento sindical, donde se piden «evidencias» científicas únicamente para confirmar verdades ya bien conocidas.

La compleja realidad de la mundialización exige una amplia gama de calificaciones y de programas de formación para los sindicatos. La metodología, los grupos destinatarios y el contenido de dichos programas necesariamente difieren. Por ejemplo, un programa destinado a desarrollar capacidad para instaurar disposiciones sobre salud y seguridad en los lugares de trabajo puede basarse más directamente en las experiencias de las bases de los participantes que un programa referente a las reglas del NAMA de la OMC o que trate sobre los riesgos y las causas que la volatilidad de los tipos de cambios implican para los salarios reales y el empleo.

La cooperación con universidades es uno de los elementos de una estrategia abarcadora de calificaciones. En muchos países, los cambios fundamentales del papel que desempeñan las universidades en la sociedad han tenido lugar hace cincuenta años. De ser instituciones elitistas, pasaron a ser universidades de masas que brindan educación superior a una buena parte de la generación más joven.

Aunque antes los sindicatos contrataban a su personal profesional casi siempre seleccionándolo entre los militantes sindicales de los lugares de trabajo, ahora se ven cada vez más en la necesidad de contratar personal que no solamente no tiene expe-

riencia sindical, sino que, además, tiene un alto nivel de formación académica. Va aumentando la cantidad de afiliados, dirigentes, personal y educadores laborales que tienen diplomas universitarios, ya que el movimiento sindical necesita cada vez más contar también con personas que tengan calificaciones académicas. Esto crea asimismo la necesidad de que los sindicatos piensen qué tipo de programas académicos se necesitan para responder a sus necesidades.

### **Sumando experiencia: creación de una Universidad Laboral Mundial**

Cuestionar el saber convencional, analizar los cambiantes lineamientos del trabajo y de la sociedad, forjar alianzas y tender puentes entre el sindicalismo y las instituciones académicas, como así también crear programas que brinden una formación académica a sindicalistas, son las fuerzas que mueven la construcción de una Universidad Laboral Mundial y la creación de redes sindicales mundiales de investigación.

Con respecto a la dimensión social de la mundialización, los sindicatos necesitan tener ideas y conceptos que abarquen un ámbito mucho más amplio que el de los lugares de trabajo e inclusive el de los Estados nación. Esto exige adquirir una forma distinta de poder de movilización, compartir información, generar conocimientos y llegar a tener capacidad de análisis. En cuanto a los movimientos democráticos, las respuestas a los cambios mundiales no se pueden encontrar en los contextos nacionales aislados.

Para que los sindicatos obren de manera eficiente dentro de las empresas internacionales e influyan en la acción normativa internacional es fundamental que comprendan la diversidad, que forjen una confianza mutua y que entablen intercambios y formas transfronterizas de cooperación. La investigación y el debate multidisciplinarios e internacionales son elementos importantes para lograr una mejor cooperación y comprensión de la situación.

Aunar los recursos y compartir los conocimientos se hace más fácilmente en redes estructuradas de manera amplia y horizontal. Las redes son eficientes y valiosas para compartir los conocimientos y llevar a cabo discusiones y debates, pero, en cambio, no son adecuadas para la toma de decisiones. La mejor manera de destruir una red es tratar de controlarla desde un punto o procurar convertirla en instituciones que toman decisiones cuya legitimidad democrática es inevitablemente dudosa.

Sin embargo, muchas redes pierden impulso porque carecen de un moderador, un objetivo o un compromiso activo y reconocido. La mayoría de las personas están muy ocupadas y solamente efectúan contribuciones a una red cuando la misma está relacionada con proyectos o tareas específicas.

Al concentrar la red GLU su atención en la elaboración y puesta en práctica de un programa de maestrías sobre políticas laborales y mundialización se ha creado en distintas universidades una finalidad en común y se ha logrado un fuerte compromiso de las partes interesadas. Están aumentando las posibilidades, el potencial y la necesidad de establecer redes, intercambios y cooperación internacionales. No obstante, también siguen siendo enormes los obstáculos que hay que salvar. Los círculos empresariales, la falta de calificaciones lingüísticas, las diferencias culturales, los problemas financieros y los intereses competitivos dificultan la comunicación y cooperación directas.

La necesidad de reforzar la capacidad analítica de los sindicatos para comprender y hacer frente a los conocimientos existentes sobre la mundialización, de crear alianzas con la sociedad civil más amplia, de elaborar ideas alternativas para una mundialización justa e incluyente, y de construir redes sostenibles plantea desafíos adicionales en materia de investigación sindical, estudios laborales y educación obrera en un sentido amplio. Esto concierne al contenido, los instrumentos y la metodología de la cooperación. En el plano nacional, muchos sindicatos han es-

tablecido distintos acuerdos de cooperación con universidades a fin de reforzar sus bases de conocimientos y forjar alianzas con instituciones académicas que a menudo desempeñan un papel formador influyendo en la opinión pública.

En 2002 la OIT, en colaboración con la Agrupación Global Unions, fundaciones laborales, universidades y centrales sindicales nacionales, comenzó con una iniciativa destinada a formar una red similar entre sindicatos e instituciones académicas en el plano internacional. La idea de la Universidad Laboral Mundial (GLU) se planteó con el fin de facilitar el discurso, estimular la investigación y hacer programas de calificaciones de nivel universitario sobre las dimensiones políticas, económicas y sociales de la mundialización, teniendo como destinatarios a los expertos laborales y sindicales. Los objetivos inmediatos son:

- a) trabajar con sindicatos y universidades para elaborar y aplicar nuevos programas universitarios destinados a ampliar el debate y la base de conocimientos sobre cuestiones relativas a trabajo y equidad;
- b) brindar calificaciones a sindicalistas y otros expertos laborales interesados mediante programas universitarios de postgrado reconocidos internacionalmente, programas que traten sobre las dimensiones políticas, económicas y sociales de la mundialización desde una perspectiva laboral;
- c) formar una red para llevar a cabo investigaciones conjuntas sobre cuestiones laborales mundiales, y
- d) facilitar el discurso entre los sindicalistas y los investigadores con respecto a los desafíos de la mundialización.

La primera actividad de la red GLU – en su etapa piloto desde 2002 hasta 2005 – consistió en elaborar y llevar a cabo un curso piloto de maestría en Políticas Laborales y Mundialización, el cual tuvo lugar en las universidades de Kassel y Berlín (véase el cuadro). Un grupo internacional de académicos y sindicalistas elaboraron

## Cuadro. Programa de maestría en Políticas Laborales y Mundialización

Cursos regulares	Cursos optativos
R 1 Estrategias sindicales en una economía mundializada	E 1 Derechos de los trabajadores en la economía informal
R 2 Gobernanza de la mundialización	E 2 Teorías sobre la justicia social
R 3 Las estrategias de las empresas multinacionales y los trabajadores	E 3 Política sindical internacional
R 4 Política económica y estrategia sindical	E 4 El género y la mundialización
R 5 Derechos sindicales y desarrollo sostenible	E 5 Las migraciones y el mercado laboral mundial
R 6 Desarrollo organizativo de los sindicatos	E 6 Marco jurídico de la influencia sindical internacional
Seminario «Un único mundo»	E 7 La mundialización y el Estado de bienestar
Coloquio sobre las actuales políticas sindicales	E 8 La privatización, desreglamentación y liberalización de los servicios
	E 9 Historia del sindicalismo
	E 10 Trabajo y sociedad
	E 11 Economía del desarrollo
Pasantía de seis semanas en una organización sindical nacional o internacional	

el programa de dicho curso durante los últimos tres años a través de una serie de seminarios. Expertos internacionales se sumaron al personal de ambas universidades para impartir el curso piloto. Sindicatos nacionales e internacionales participaron activamente brindando alojamiento a los estudiantes. En septiembre de 2005 un primer grupo de estudiantes de 18 países se graduó en ese curso piloto. El curso se fue modificando gracias a un proceso continuo de retroalimentación y evaluación llevado a cabo entre los estudiantes, las universidades y la red más amplia. En el curso que finalizó en septiembre de 2006 ya se había dado solución a muchos de los problemas iniciales.

Varios equipos internacionales están preparando manuales sobre gobernanza mundial, regímenes macroeconómicos y desarrollo, sindicatos y mundialización. La Conferencia anual de la GLU es una plataforma donde investigadores, sindicalistas y estudiantes de la GLU pueden debatir los desafíos mundiales que en-

frenta el sindicalismo. Esas conferencias constituyen también ocasiones donde se pueden elaborar nuevas iniciativas de investigación conjunta. Lo discutido en la conferencia anual se publica periódicamente en anuarios de la GLU.

A partir de enero de 2007 la Universidad de Witwatersrand (Sudáfrica), en colaboración con la central sindical nacional COSATU, hará maestrías adicionales sobre políticas sindicales y mundialización dentro del marco de la Universidad Laboral Mundial. En 2008 se iniciará un tercer curso en la Universidad de Campinas (Brasil), en colaboración con la central sindical nacional CUT de ese país. En este curso se prestará especial atención a la economía del desarrollo y a las estrategias sindicales sobre las empresas transnacionales en los países en desarrollo.

Seminarios internacionales regulares brindan la posibilidad de evaluar de manera conjunta las experiencias recopiladas durante el programa piloto. La ampliación de la GLU pasando a abarcar a dos

universidades del Sur refuerza la cooperación entre Norte y Sur dentro de su ámbito y permite que los estudiantes hagan una parte de sus estudios en el Norte y otra en el Sur. Esto ayuda a superar algo del dominio del pensamiento centroeuropeo observado en el curso piloto.

En 2007 se inició en la Universidad de Kassel un colegio internacional sobre la dimensión social de la mundialización para estudiantes de medicina. La GLU se basa en la convicción de que para influir en el proceso de mundialización se necesita un esfuerzo continuo que no solamente comprenda actividades pedagógicas sino también una colaboración en el ámbito de la investigación.

En septiembre de 2007 se hizo la primera escuela de verano de alumnos de la GLU, con el fin de reforzar la red internacional y de elaborar nuevas ideas para la cooperación internacional y para áreas de investigación.

El proyecto de la Universidad Laboral Mundial consiguió:

- acordar entre los muy variados asociados del proyecto la estructura y el contenido de los programas;
- seleccionar a un grupo de sindicalistas y estudiantes para el curso altamente motivado, variado y equilibrado desde el punto de vista de género;
- establecer una maestría certificada e internacionalmente reconocida sobre «Las políticas sindicales y la mundialización»;
- iniciar nuevas formas de cooperación internacional entre sindicalistas y académicos;
- iniciar investigaciones y elaboración conjuntas de manuales;
- contribuir al debate internacional sobre cuestiones laborales mundiales, y
- calificar a expertos sindicales en el ámbito de cuestiones laborales mundiales.

Sin embargo, muchas cuestiones deben seguir debatiéndose. Más adelante se hace referencia de manera más pormenorizada

a algunas de las cuestiones que se debaten constantemente. Se trata de la diversidad cultural, las barreras lingüísticas y el monolingüismo, la incorporación del género a todas las actividades, encontrar buenos postulantes y conservarlos dentro del movimiento, asignar prioridades a los recursos, ¿por qué un curso con residencia en la era de Internet?, un programa de maestrías reconocidas *versus* educación obrera, y de la educación para adultos *versus* educación universitaria.

### *La diversidad cultural*

Reunir a personas procedentes de entornos culturales diferentes es la condición necesaria para poder experimentar y comprender la diversidad cultural. Este hecho brinda oportunidades únicas de aprender de los demás, de examinar los procesos de la mundialización desde distintas perspectivas y de debatir visiones y estrategias que sean mundialmente aceptables. No obstante, al reunir a personas de todo el mundo en un solo grupo no se consigue automáticamente una comprensión multicultural. Estar en un país extranjero, hacer frente a dobles barreras lingüísticas, comenzar o recomenzar estudios universitarios y trabajar dentro de un grupo de 18 nacionalidades es algo que crea un sentimiento de inseguridad, tensión y a veces una reacción inicial de retraimiento. En este proceso ayuda el hecho de que todos los participantes tienen algunos valores sindicales en común, pero compartir los mismos valores políticos no implica necesariamente que haya simpatías personales ni una solidaridad práctica. Las personas toman conciencia de sus diferencias culturales. No todos se hacen amigos y es necesario que haya una auténtica tolerancia, porque, una vez superada la ignorancia, la inseguridad o los prejuicios iniciales, las diferencias y las opiniones políticas distintas siguen existiendo. Los distintos países también suelen tener distintas culturas y tradiciones en materia de aprendizaje y sobre cómo interactuar en un aula. La inseguri-

ridad natural que se origina al tener que moverse en un nuevo entorno a veces origina más un retraimiento que una apertura. No obstante, en un escenario más amplio, predomina el sentido de pertenencia a los sindicatos, lo que ayuda a superar esas inseguridades. Se requiere una moderación proactiva para respaldar el proceso de estudio en común basado en la interacción, la participación y el apoyo mutuo. Esta diversidad cultural se convierte al mismo tiempo en una importante lección para comprender parte de la dinámica de la solidaridad y la acción internacionales, cosa que no puede darse por sentada y que exige un intenso proceso de comprensión y reflexión.

### *El idioma*

El idioma es uno de los principales problemas. Quienes tienen que comunicarse en un idioma extranjero se enfrentan con un obstáculo adicional en los debates, y los anglófonos monolingües no siempre tienen suficientemente presente su «ventaja idiomática» y suelen dominar los debates «naturalmente». La capacidad más limitada de expresarse por escrito u oralmente de quienes no tienen el inglés como idioma materno hace que se sientan muy tensos. El hecho de que en Kassel y Berlín la mayoría de los nativos prefieran hablar alemán es un desafío cultural y lingüístico adicional para los participantes del curso piloto. Por otra parte, esto también coloca a los anglófonos en la situación de desenvolverse en un idioma extranjero una vez que salen del aula.

Se ha discutido si la GLU debería o no impartir además cursos en otros idiomas. No obstante, esto crearía subgrupos donde las personas de habla árabe, castellana o rusa no entrarían en contacto con otros grupos lingüísticos. El inglés «chappurreado» es la lengua franca de nuestra era y quienes deseen participar en un debate mundial tienen que dominar ese idioma. Además, el sindicalismo necesita que haya más personas pertenecientes al mundo no anglófono a fin de ampliar el

discurso mundial sobre las políticas laborales y la mundialización. La comprensión de los procesos de la mundialización y la búsqueda de respuestas políticas a los mismos se enriquecerá mucho cuando haya más sindicalistas del mundo no anglófono que aporten sus conocimientos al debate. Lo único bueno del problema lingüístico es que, mientras que durante un curso otros problemas pueden agudizarse, éste va disminuyendo con el correr del tiempo.

### *Incorporación del género a todas las actividades*

El programa ha conseguido que haya una elevada participación de mujeres (más del 50 por ciento). Esto se logró alentando energicamente a las mujeres calificadas a presentar sus solicitudes y se salvaguardó mediante un cupo obligatorio de un mínimo de 40 por ciento de participación de mujeres. Conseguir un equilibrio de géneros entre el personal docente y el de la red internacional resultó más difícil. Esto se debe en parte a que, dentro de las instituciones académicas y también en muchos sindicatos, hay muy pocas mujeres en los cargos dirigentes. La red misma no tiene mucho control sobre las decisiones de los asociados de la red con respecto a quiénes representarán a las distintas organizaciones en las actividades de la red. Esto exige un constante esfuerzo para hacer tomar conciencia del problema a fin de que, en la práctica, en todos los niveles se mantenga un compromiso con la incorporación del género a todas las actividades.

Al concebir el programa, la incorporación del género a todas las actividades se consideró un aspecto clave del mismo. Además de un curso especial sobre género (optativo), en todos los cursos se debería incorporar la problemática del género, es decir, se deberían analizar sistemáticamente en ellos las diferencias de repercusión de las políticas en los hombres y las mujeres. En una red variada, esto puede hacerse a mediano plazo a través de procesos continuos de debate y reflexión.

## *La asignación de prioridades a los recursos*

Nunca hay suficiente dinero para hacer todo lo que se debería. El desafío consiste en optar entre cuestiones importantes. El movimiento sindical debe hacer frente a una amplia gama de necesidades en materia de capacitación y calificaciones complementarias, desde seminarios básicos de sindicalización, formación de delegados y cursos para dirigentes hasta programas de nivel universitario. No obstante, en realidad, la complementariedad no se logra a través de un plan central, sino de un proceso de «ensayo y error». Las diversas instituciones llevan a cabo distintos programas para brindar calificaciones.

Con el correr del tiempo, los programas que perduran son los que los sindicalistas consideran valiosos. Algunos programas pueden perdurar durante cierto tiempo porque cuentan con fondos de donantes o porque forman parte de una institución que cuenta con buen financiamiento, pero, a la larga, los programas que brindan calificaciones que no responden a una auténtica demanda terminan por no atraer participantes ni fondos de donantes.

La cuestión de los recursos no se refiere únicamente a los costos totales, sino también a las fuentes de financiamiento. ¿Depende totalmente la actividad de formación de las cotizaciones de los afiliados o a través de alianzas se puede movilizar una fuente más amplia de recursos? La GLU ha creado alianzas con universidades que permiten combinar los recursos de sindicatos, donantes, la OIT y universidades estatales. Tampoco hay necesidad de construir y mantener un edificio ni de contratar personal a tiempo completo ya que los cursos se llevan a cabo en universidades ya existentes. Gracias a esto, la GLU tiene un alto grado de flexibilidad y un bajísimo nivel de gastos fijos. Ha conseguido que diversas universidades concentren sus actividades docentes y de investigación en cuestiones laborales porque ese hecho abre caminos para una interesante interacción con sindicatos y con la OIT.

## *Encontrar buenos postulantes y conservarlos dentro del movimiento*

¿Tendrán los sindicalistas comprometidos con su labor el tiempo y el dinero necesario para abandonar sus trabajos durante un año? ¿Les concederá su sindicato la posibilidad de hacerlo? Los funcionarios sindicales electos no pueden darse el lujo de ausentarse durante todo un año y a los dirigentes sindicales no les entusiasma la idea de que los buenos elementos de su personal se vayan por todo un año. Estos problemas hacen que a muchos sindicalistas que les interesaría asistir a los cursos les resulte difícil solicitarlo. No obstante, se recibieron muchas solicitudes para los cursos pilotos de los últimos tres años, lo que indica que la demanda existe.

El programa incluye varias salvaguardas a fin de procurar que presenten solicitudes las personas «adecuadas». Los participantes tienen que ser recomendados por sus propios sindicatos. Los solicitantes tienen que escribir un breve ensayo explicando las razones que los mueven a desear participar en el programa y especificando sus intereses en materia de investigación. Para los solicitantes de los países en desarrollo y de los países en transición, la GLU ha movilizado recursos para becas. Una beca para un programa está supeditada a que el sindicato u otro donante haga una contribución equivalente. Con esto se busca evitar las cartas de recomendación que sean más un favor para el solicitante que una verdadera recomendación.

Al solicitarse la aprobación del sindicato, en cierta medida se está aplicando un mecanismo de selección que excluye a solicitantes que no están de acuerdo con sus propios dirigentes. Eso da a las centrales sindicales un cierto poder de preselección. Sin embargo, el programa no solamente está destinado a desarrollar las calificaciones individuales de los sindicalistas sino también a crear capacidad organizativa. De allí que cualquier persona que presente una solicitud debe estar suficientemente arraigada en su organización, algo que se pone en evidencia con el respaldo que la organización le da a su solicitud.

Uno de los grandes desafíos y riesgos de un programa de calificaciones de este tipo es que las personas pierdan contacto con sus sindicatos y utilicen las calificaciones recientemente adquiridas para conseguir puestos de trabajo mejor remunerados fuera del movimiento sindical. Los sindicatos que recomiendan a personas pueden poner como condición para ello que la persona solicitante se comprometa a trabajar para el movimiento sindical por lo menos por una determinada cantidad de años una vez finalizado el curso. No obstante, es difícil hacer cumplir ese tipo de compromisos. Los sindicalistas libres y seguros de sí mismos siempre decidirán por sí mismos su propio futuro. Inclusive si las personas se van a otro trabajo, eso no necesariamente es malo para el movimiento sindical.

En lugar de procurar que las personas acaten este tipo de acuerdos, la mayor persuasión tiene que proceder de una concepción del programa que las motive a seguir trabajando en el movimiento. Estudiar con compañeros y compañeras de muchos otros países, disponer de tiempo para reflexionar sobre las políticas sindicales y tener nuevas ópticas sobre la economía (política) de la mundialización son factores que motivan y estimulan. Como parte integrante del curso se hace una pasantía dentro de una organización sindical. La misma permite que los estudiantes vivan una experiencia sindical práctica fuera de sus países de origen y también establece un nexo entre sus estudios académicos y algunas cuestiones sindicales prácticas «concretas».

Lo observado en los dos primeros cursos es que la mayoría de los participantes volvieron a las actividades sindicales o laborales a su regreso a casa. Además, la GLU está formando una red de alumnos, buscando alentar a los estudiantes a mantenerse en contacto y continuar trabajando juntos.

Más allá de la red interna, la GLU debe insertarse en redes informativas más amplias de actividades de investigación sindical y laboral. La OIT está respaldando una iniciativa del movimiento sindical

internacional para crear una Red Sindical Mundial de Investigación (GURN). Esta red GURN ([www.gurn.info](http://www.gurn.info)) modera debates, investigaciones e intercambio de información sobre cuestiones laborales mundiales. Organiza seminarios y debates en línea, brinda respaldo a investigaciones y a través de una serie de páginas de Internet proporciona información actualizada sobre importantes cuestiones laborales de orden mundial. Se alienta a los estudiantes a adherirse a esta red, la cual brinda la oportunidad de establecer vínculos con un grupo más amplio de investigadores laborales. Es demasiado pronto para evaluar el éxito de la estrategia de integración de la red, pero la estimulación proactiva destinada a lograr una mayor cooperación se considera vital para reforzar el debate internacional y para conseguir conservar a los participantes de la GLU dentro de la órbita sindical más amplia.

### *¿Por qué un curso con residencia en la era de Internet?*

Las nuevas tecnologías abren nuevas posibilidades para aprender por la vía electrónica y para establecer contactos que permiten llevar a cabo una educación a distancia con flexibilidad de horarios. En la era de las comunicaciones mundiales a distancia, un curso que implica residir en el lugar parecería ser muy anticuado. Las ventajas de la educación a distancia son evidentes. Las personas pueden elegir el momento en que acceden a ella y hacerlo además desde las computadoras de sus lugares de trabajo o de sus hogares. No tienen necesidad de ausentarse de sus lugares de trabajo y no interrumpen el contacto con sus comunidades ni con sus familias. Si bien esto tiene sus ventajas, debe sopesarse con relación a los beneficios de disponer de un verdadero año sabático que permite a los participantes alejarse del trabajo cotidiano y de la vida habitual y contemplar los desafíos mundiales que enfrenta el sindicalismo desde otra perspectiva. Este período durante el cual tiene lugar un proceso intensivo de aprendizaje y análisis fuera de la

vida habitual es, al mismo tiempo, un excelente momento para efectuar reflexiones críticas y desarrollar pensamientos estratégicos sobre la realidad del país de origen y la manera en que esa realidad se inserta en el panorama más amplio de los sucesos mundiales. Una dinámica interesante de los cursos con residencia de la GLU es que algunas de las clases se llevan a cabo con estudiantes de otros cursos de las respectivas universidades, y que eso le da a los estudiantes de la GLU la posibilidad de ir más allá de la discusión entre sindicalistas y poner a prueba la validez de sus argumentos también con personas procedentes de otros entornos.

La educación a distancia también tiene sus propias limitaciones. Discutir detalladamente sus dificultades no es el cometido de este artículo. No obstante, parecería que en el proceso de aprendizaje cuenta mucho la interacción en un aula, cosa que no se logra fácilmente en una clase virtual. No debe tampoco subestimarse lo importantes que son los contactos personales para comprender otras culturas, discutir abiertamente y aprender de los demás. Además, vivir y estudiar juntos durante un año implica mucho más que contarse experiencias: pasa a ser un importante período donde se analizan críticamente y se ponen en tela de juicio evoluciones políticas de los sindicatos y de la sociedad en general y donde se buscan soluciones. Al mismo tiempo, en ese proceso se sientan las bases para la formación de importantes redes y relaciones entre los participantes de la GLU a fin de que cooperen en su trabajo sindical futuro.

Los programas de educación a distancia se basan más que nada en las comunicaciones escritas, lo que hace que las barreras de comunicación sean mayores, principalmente para quienes no tienen el inglés como lengua materna. Es necesario que los participantes hagan gala de mucha disciplina. Cabe agregar que con la educación a distancia no se reduce el tiempo de estudio necesario (quizás todo lo contrario), además de que es necesario que haya una supervisión individual muy intensiva. Para impartir un programa

completo de maestría sería necesario, de todas maneras, que la persona obtuviera permiso de su trabajo o que el curso durara más tiempo.

La tecnología de la información brinda excelentes posibilidades de complementar el curso y las actividades de las redes. Se utiliza muchísimo para mantener la red, compartir información y material didáctico entre las universidades, como así también para formar una red de alumnos. Una página de Internet en común brinda información abarcadora sobre el proyecto para un público más amplio. Un sistema interno de comunicación permite que se comparta información dentro de la red. Los apuntes y las lecturas del curso, bibliografía, etc., se depositan en una plataforma común. Los estudiantes pueden compartir lo realizado en su curso, y los grupos de discusión por vía electrónica brindan la posibilidad de llevar a cabo debates entre grupos de estudiantes de distintas universidades. La plataforma electrónica también se está usando cada vez más para las comunicaciones entre ex estudiantes y proporciona buenos servicios para llevar a cabo actividades conjuntas de investigación. Uno de los desafíos de la GLU consiste en explorar otras posibilidades de educación a tiempo parcial o de educación a distancia. Desde el punto de vista práctico, se consideró que agregar la dimensión de la educación a distancia al desafío de crear la compleja red de la Universidad Laboral Mundial era tratar de abarcar demasiado al mismo tiempo.

### *Maestría reconocida versus educación obrera y educación de adultos versus enseñanza universitaria*

Desde el comienzo del programa se debatió acaloradamente sobre si el curso debía ser un curso universitario oficial o un curso sindical.

Las barreras para el ingreso a la educación oficial que se yerguen ante muchos trabajadores y la falta de reconocimiento de las experiencias y de la enseñanza informal fueron factores importantes que

hicieron que en la educación obrera se dejaran de lado las exigencias formales para el ingreso y los exámenes. La presunción subyacente es que para los programas de calificaciones sindicales las calificaciones formales no son criterios muy válidos y constituyen en cambio un elemento inherente de exclusión. Tampoco se las consideró un instrumento necesario para disciplinar y motivar ya que la motivación de los sindicalistas comprometidos no depende de las notas que obtienen, sino de su visión. Finalmente, el sindicalismo – por buenas o malas razones – desea tener pleno control político sobre el proceso de enseñanza.

No obstante, el hecho de que los niveles de la enseñanza oficial pueden exigir modificaciones no deseadas en los programas y en la metodología de un curso probablemente sea la razón más importante en contra de los cursos que tienen reconocimiento oficial. Eso da al docente mayor poder para determinar los calendarios y ejercer control, por lo que el resultado es que hay menos participación y democracia. También individualiza el proceso de aprendizaje ya que se evalúa a cada persona. El aprendizaje en grupos cerrados de sindicalistas con ideas afines crea un entorno que permite concentrarse en problemas desde una perspectiva sindical y, gracias a ello, el entorno de aprendizaje que se crea es menos competitivo.

Estos son argumentos válidos para mantener las formas tradicionales de la educación obrera. No obstante, también hay una serie de argumentos en pro de complementar «las calificaciones que se imparten internamente» con programas de altas calificaciones oficialmente reconocidos. Se pueden utilizar la experiencia y los conocimientos de las universidades y éstas son las que mejor están equipadas para impartir los conocimientos y las calificaciones analíticas académicas que permiten a las personas respaldar sus opiniones políticas con argumentos bien fundamentados y enfatizar conceptos teóricos. A través de programas conjuntos se motiva a las universidades a prestar mayor atención a las cuestiones laborales.

Aprender no siempre es divertido, sino que muchas veces es una ardua tarea. Los participantes quieren que se les reconozca su esfuerzo. Los certificados y el reconocimiento oficial constituyen una confirmación adicional del valor y de la calidad de un determinado curso. Los cursos reconocidos también pueden ser un importante trampolín para acceder a otros conocimientos y calificaciones. La integración en instituciones académicas más amplias puede ser más estimulante desde el punto de vista intelectual. La mayor necesidad de forjar alianzas exige que en los programas de calificaciones haya un entorno abierto a las discusiones y al debate.

La educación siempre ha sido un elemento central de la labor sindical destinada a elaborar, discutir y difundir nuevas ideas. El sindicalismo fue pionero en muchos conceptos de la educación para adultos. Fue uno de los primeros en descubrir y valorar la importancia de las experiencias de los estudiantes como fuentes de conocimiento. No hay un conjunto preestablecido de informaciones que el docente tiene que transferir a quienes da clase, sino que todos los participantes del proceso de aprendizaje aportan sus conocimientos, experiencias y opiniones. El cambio de una actitud consistente en ilustrar a los trabajadores hacia una en la que se modera el aprendizaje conjunto y mutuo hizo que se pasara de la noción parcialmente paternalista de educación de los trabajadores a la educación obrera, la formación sindical, la educación permanente, etc.

## Conclusión

El ritmo al que avanza la mundialización se va acelerando y la necesidad de una solución en el plano mundial crece día a día. El notorio «caos de Washington» plantea una oportunidad de ampliar el debate sobre formas alternativas de mundialización. Para aprovechar esta oportunidad se necesitan redes mundiales sostenibles y movimientos internacionales como prototipos de una sociedad civil mundial. La

Universidad Laboral Mundial está tratando de contribuir a este proceso concentrándose en la dimensión social y laboral de la mundialización, creando vínculos internacionales entre los círculos académicos y el movimiento sindical y brindando calificaciones a los sindicalistas en el ámbito de las cuestiones laborales mundiales.

Superar las barreras lingüísticas y culturales y respaldar una investigación y un entorno educativo abiertos pero basados en valores se considera una valiosa con-

tribución conducente a un movimiento sindical moderno que procura influir en complejos y diferenciados procesos de mundialización.

El sindicalismo tiene un papel clave que desempeñar para lograr que la mundialización sea justa. A la larga, la amplia participación de los trabajadores y trabajadoras será la que marque una diferencia, la que determine si las ideas seguirán siendo solamente eso, ideas, o si las mismas cambiarán la realidad.

---

# Educación para la igualdad: formación sindical y género

*Cada vez son más numerosas las mujeres que se afilian a sindicatos. ¿Se ha mantenido la educación obrera a la par de esta evolución? ¿Puede ayudar a las sindicalistas a acceder a puestos de liderazgo? ¿Cómo debería ser la educación obrera sensible al género? Se lo preguntamos a una experta. Elsa Ramos – quien tiene en su haber una gran experiencia en programas sindicales para mujeres en todo el mundo – fue Directora del Departamento de Igualdad y Juventud de la CIOSL (ahora CSI).*

---

**Elsa Ramos**

Especialista en actividades para los trabajadores  
OIT, Bangkok

---

**Educación Obrera:** *Las trabajadoras todavía tienen pocas posibilidades de acceder a cargos de liderazgo dentro del movimiento sindical. ¿Puede la educación obrera ayudar a las mujeres a romper el techo de cristal que también existe en los sindicatos?*

**Elsa Ramos:** Sí, claro que sí, porque prepara a las mujeres para desempeñar esos cargos. La educación obrera brinda a las mujeres las calificaciones necesarias para desempeñar toda la gama de tareas de las sindicalistas, ya sean miembros de las bases, delegadas, representantes o dirigentes. No obstante, por instruidas que sean las mujeres, no podrán hacer mucho si persisten las actitudes y los comportamientos sexistas, si se siguen reforzando en las estructuras y la cultura sindicales los estereotipos de los papeles femeninos y masculinos. En todo el mundo hay actualmente mujeres bien capacitadas y con experiencia, sumamente idóneas y dispuestas a dirigir sus sindicatos. ¡Me atrevería incluso a decir que muchas de ellas están mucho más capacitadas que algunos de nuestros dirigentes hombres!

Sin embargo, a pocas mujeres se les da la ocasión de acceder siquiera al primer peldaño de la lucha por el liderazgo. A

las que pueden superar el obstáculo que significan sus responsabilidades familiares, a menudo numerosas, en muchos lugares del mundo todavía se les endilga el estigma de ser mujeres «haciendo un trabajo de hombres». Se acepta que las mujeres se afilien a sindicatos, inclusive que sean miembros activos, pero el liderazgo de los sindicatos – ámbito sumamente público – es territorio reservado a los hombres. Lamentablemente, todavía muchos de nuestros compañeros piensan así. Hace poco, un alto dirigente de una central nacional de Asia (bastante joven, dicho sea de paso), me comentó: «Mi esposa querría trabajar más en el sindicato y presentarse para las elecciones pero me da pena tener que desalentarla. Tendría que asistir a reuniones, a veces en otras localidades, y quizás inclusive participar en negociaciones colectivas que muchas veces se prolongan hasta altas horas de la noche. ¿Quién se ocuparía de los niños?» No se le ocurrió siquiera que él mismo podía hacerlo ni, lo que es todavía peor, que su esposa podría ser una buena negociadora.

*¿Qué puede, entonces, hacerse para cambiar las actitudes dentro de las organizaciones sindicales mismas?*

Hay una necesidad crucial de «generizar» los sindicatos. A mediados de los noventa, la CIOSL evaluó los programas «exclusivos para mujeres» y la repercusión que habían tenido los mismos en las mujeres y en sus sindicatos. Se observó que habían sido sumamente positivos para las mujeres (¡por supuesto!) y el «valor agregado» para los sindicatos se daba en términos de mayor participación de mujeres en las actividades sindicales (tanto en el nivel local como en el de las federaciones), mayores esfuerzos para sindicalizar a mujeres (y como consecuencia, mayor cantidad de mujeres afiliadas, especialmente pertenecientes a la economía informal y a las zonas francas industriales), refuerzo de las estructuras de mujeres y, además, las mujeres de los sindicatos pasaron a asumir papeles más activos, a menudo de liderazgo, fuera de los sindicatos (en organizaciones de mujeres y ONG). En realidad, ¡fue todo un logro! No obstante, se estimó que lamentablemente en muchísimos países todavía faltaba lograr una plena integración de las cuestiones inherentes a las mujeres – y al género – en las políticas, programas y actividades sindicales. Y donde menos habían repercutido los programas había sido en la participación de las mujeres en los organismos ejecutivos dentro de los sindicatos. Lo menos que puede decirse de esto es que fue desalentador, especialmente porque la CIOSL y sus organizaciones regionales habían adoptado políticas y programas de acción positiva, cosa que no fue fácil de lograr.

Tras muchos debates en los que participaron la Unidad de Trabajo (creada por el Comité Femenino de la CIOSL para supervisar la puesta en práctica de los programas de acción positiva), las coordinadoras y encargadas de educación de las regiones, al igual que algunas centrales nacionales, se elaboró un programa piloto de tres años de duración para formar a educadores – hombres y mujeres – que llevaran a cabo cursos para hacer tomar conciencia sobre el género dentro de sus organizaciones e incorporar perspectivas de género a los programas generales de formación sindical. Además, cada central

nacional seleccionada para el proyecto piloto debía formar un Equipo Nacional de Perspectivas de Género – con una base paritaria de género y la participación activa de los comités de mujeres – que elaboraría una política nacional sobre género y un plan estratégico de acción para la aplicación de la misma. Entre los países seleccionados para el proyecto estaban Malasia, Filipinas, India, Túnez, Marruecos, Tanzania, Sudáfrica, Ghana, Zimbabwe, Kenya, Burkina Faso y Malí.

*¿Dio resultados ese enfoque de la educación?*

El proyecto se evaluó en 2003. Una de las cosas positivas que se observó fue un notorio aumento de la conciencia sobre el género y mejor comprensión de las cuestiones relativas al género entre los educadores, encargados de sindicación y jóvenes militantes y, en menor medida, entre los dirigentes. La discusión y la subsiguiente adopción de políticas de género y planes de acción por parte de las centrales nacionales también se atribuyeron al proyecto, al igual que ciertas enmiendas a los estatutos destinadas a promover la participación de mujeres en las ejecutivas. Finalmente, se tomó nota de la elaboración de material informativo y didáctico. Pero todavía queda mucho por hacer en lo referente a la aplicación del plan de acción, inclusive nada menos que conseguir los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades. Además, en la evaluación se vio que seguía existiendo una gran brecha entre la teoría y la práctica; estaba claro que no había voluntad política suficiente.

En América Latina y en Europa central y oriental el panorama es algo más optimista. Más y más mujeres ocupan cargos de liderazgo, en todos los niveles. La ORIT – la organización regional de la CSI para las Américas – ha superado el umbral del 30 por ciento de nivel mínimo de participación de mujeres en las actividades estipulado por la CSI, y su promedio asciende ahora al 40 por ciento. Después de Europa occidental, las Américas tienen la mayor cantidad de mujeres que ocupan cargos sindicales de liderazgo.

*Actualmente se afilian cada vez más mujeres al movimiento sindical. ¿Han cambiado los servicios y los cursos de formación que brindan los sindicatos para tomar en cuenta ese hecho?*

Sí, pero no en una medida suficiente. Por supuesto, no ha de pensarse que antes de los años setenta los sindicatos no brindaban servicios o capacitación para las mujeres. Inclusive cuando todavía las mujeres constituían un pequeño porcentaje del total (7 por ciento en 1949, cuando se fundó la CIOSL), éstas ya sabían que tenían un lugar en los sindicatos y que éstos también les pertenecían. Por lo tanto, tenían tanto derecho como sus compañeros hombres a que se les brindaran servicios y capacitación. Pero también se dieron cuenta de que para que ese hecho se concretara, necesitaban que hubiera mayor cantidad de mujeres en los sindicatos, llegar a ser una masa crítica, crear su propio espacio y transformar progresivamente el movimiento, no solamente en lo que les concernía directamente sino también en lo tocante a sus compañeros y a todos los trabajadores y trabajadoras. Yo denomino esos primeros años «la etapa de siembra». Muchas de las semillas germinaron porque el Comité Femenino – ¡fundado ya en 1952! – las cuidó constantemente, al igual que lo hicieron muchas mujeres (y algunos hombres) sindicalistas en todo el mundo.

A partir de mediados de los años setenta y hasta finales de los noventa hubo muchísimos proyectos y programas destinados a sindicalizar e integrar a las mujeres en el movimiento sindical, tanto en países industrializados como en países en desarrollo. No cabe duda de que esto fue alimentado por el fuerte movimiento feminista que tuvo lugar en todo el mundo, al que dio ímpetu la década que las Naciones Unidas lanzaron en 1975. Ese movimiento influyó inclusive en las directivas y estructuras sindicales, que hasta ese momento eran extremadamente patriarcales. Por supuesto, gran parte del mérito es de las mujeres de los sindicatos que siempre tuvieron que librar una lucha cuesta arriba para obtener los lugares que llegaron a ocupar en sus sindicatos. Pero a su lucha se le dio

una perspectiva feminista muy necesaria a través de la interacción y la alianza con sus compañeras del movimiento feminista. Al mismo tiempo, las sindicalistas influyeron mucho en las organizaciones feministas y en las ONG. Estas últimas aprendieron mucho de la militancia y de las luchas cotidianas de las trabajadoras por la igualdad en los lugares de trabajo, haciendo frente a cuestiones como igual remuneración por trabajo de igual valor, igualdad de trato en el empleo o la ocupación, derechos humanos y sindicales, protección de la maternidad, equilibrio de la vida laboral y la vida familiar, acoso sexual y violencia contra la mujer. Las pequeñas y grandes victorias de las que disfrutamos actualmente son las flores, las plantas y los árboles nacidos de las semillas que se plantaron hace tiempo.

*¿Estaba la educación obrera entre esas semillas?*

Fue una de las más importantes. Durante esos años, los programas y proyectos se destinaban sobre todo a mujeres exclusivamente, y la mayoría de ellos correspondían al ámbito de la capacitación y la educación. Se puso gran atención en hacer que las trabajadoras tomaran conciencia de sus propios méritos y del valor de la contribución que hacen a la sociedad, inclusive en los sindicatos, al tiempo que se impartía el ABC del sindicalismo. Los programas con niveles múltiples comprendían formación para brindar capacitación en los distintos aspectos del trabajo sindical (sindicación, negociación colectiva, legislación laboral, administración sindical, poniendo especial atención en las tomas de decisiones y el liderazgo), pero también versaban sobre cuestiones especializadas (economía, investigación, programas de ajuste estructural, etc.). Miles y miles de mujeres tuvieron acceso a cursos de formación, cosa que en los países en desarrollo se hizo posible en gran medida gracias a la asistencia solidaria de sindicatos de países industrializados. A su vez, miles de sindicatos se beneficiaron gracias a que las mujeres utilizaron sus calificaciones para reforzar sus organizaciones, sindicalizar a mayor cantidad

de trabajadoras, hacer los tan necesarios cambios en la manera de trabajar de los sindicatos y transformar las estructuras y culturas sindicales a fin de que fueran más incluyentes y variadas.

Esos programas que continúan en muchas partes del mundo se han apuntado algunos éxitos muy evidentes: mayor visibilidad para las mujeres, mejor imagen de los sindicatos como organizaciones incluyentes, mayor cantidad de mujeres que se afilian a sindicatos, mayor credibilidad para los sindicatos. No obstante, el ritmo de avance sigue siendo demasiado lento. Y donde más se pone esto de manifiesto es en el bajísimo porcentaje de mujeres que ocupan cargos ejecutivos en los sindicatos.

*¿En qué medida se toman en cuenta actualmente en la educación obrera las distintas necesidades de los hombres y las mujeres?*

No suficiente, especialmente en los niveles «más altos», como, por ejemplo, en los cursos especializados de mayor duración que se imparten en el Centro de Formación de la OIT de Turín. El problema es que la educación obrera asocia la noción de «liderazgo» a los funcionarios electos con cargos más altos. Eso no refleja ni lo que piensan las mujeres ni la realidad que viven.

*¿Cómo debería ser la educación obrera sensible al género?*

Una educación de ese tipo requiere que el personal encargado de impartir los cursos de formación sea sensible al género. Por ejemplo, es evidente que se debería evitar utilizar un lenguaje sexista. Para los cursos de formación sobre toma de conciencia con respecto al género es preferible que el personal encargado de impartir la formación esté compuesto por hombres y mujeres. Al mismo tiempo, debemos tener presente que puede ser necesario enfocar la cuestión de géneros de distinta manera en distintas latitudes del planeta. Se han de respetar la cultura y las tradiciones, pero no debemos tener miedo de examinarlos

de manera crítica. También es importante verificar detenidamente el material que se utiliza para la educación obrera. Como un mínimo requerimiento, en el mismo se han de evitar los estereotipos. Si, además, se pueden realzar los papeles positivos, tanto mejor. Las listas de verificación sobre cuestiones de género pueden servir para que estén debidamente incluidas en los cursos.

Y, por supuesto, debemos aumentar la cantidad de mujeres que participan en las actividades de formación. El mínimo debería ser del 30 al 40 por ciento. Esto implica que al organizar los cursos se deberían adaptar a las necesidades de las mujeres. ¿Son convenientes los horarios y las sedes? ¿Se proporciona cuidado infantil? ¿Están contempladas las necesidades de las madres lactantes? En general, son preferibles los cursos mixtos porque pueden contribuir a que tanto hombres como mujeres tomen conciencia de las cuestiones relativas al género. Pero en algunos casos puede ser necesario hacer cursos exclusivamente para mujeres. Una vez más, esto tiene que ver en parte con una cuestión cultural.

En lo referente al contenido de los cursos, se han de incorporar los aspectos de género a todos los temas de actualidad. Por ejemplo, el tema actual por excelencia es la mundialización y su repercusión en los trabajadores y trabajadoras, sus familias, la sociedad y el desarrollo nacional. Los cursos sobre la mundialización tienen que cubrir cuestiones como migración, zonas francas industriales y terciarización. A las mujeres les conciernen mucho todos esos ámbitos. Lo mismo se aplica a lo referente a salud y seguridad profesionales, VIH/SIDA en los lugares de trabajo, reforma del mercado laboral y muchísimos otros temas.

*¿Se le ocurre algún ejemplo especialmente apropiado sobre cómo pueden introducirse en la educación obrera cuestiones que atañen tanto a hombres como mujeres?*

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) ha preparado mucho material útil. Sus publicaciones sobre la equidad de remuneración se refieren de tal manera a las

cuestiones prácticas que las hace ideales para la educación obrera. Además, junto con la Internacional de la Educación (IE), la ISP ha hecho módulos sobre la equidad de remuneración específicamente concebidos para cursos de formación. Esos manuales se pueden utilizar entonces combinándolos con los demás recursos. La ISP también dispone de material donde se explica lo que significa la incorporación del género a todas las actividades y lo está aplicando. Por ejemplo, dispone de recursos sobre el vínculo existente entre las desigualdades de género y cuestiones inherentes a salud y seguridad profesionales.

Y el Proyecto sobre Igualdad Mundial de la UNI (Global Equality Project, GEP) ha puesto énfasis en la educación y capa-

citación de mujeres sindicalistas. En los talleres de este Proyecto que se llevan a cabo en África, Asia y el Pacífico y América Latina se han estado utilizando técnicas de aprendizaje activo. En ellos también participan mujeres dirigentes y militantes sindicales que asistieron a seminarios previos y que pueden servir como modelos de roles. Las mujeres que asisten a esos seminarios luego afilian a otras mujeres. Esto, a su vez, les da fuerza para promover la igualdad en todos los niveles del movimiento sindical y de la sociedad en general.

En los seminarios también se establece el vínculo entre la igualdad de géneros y el programa de trabajo decente. Dicho vínculo es tan claro como vital.



## La educación sindical en Africa: el desafío y las perspectivas futuras

*Los trabajadores crearon sindicatos para que los representen y para que protejan y defiendan sus intereses económicos y sociales colectivos. Sin embargo, las complejas dimensiones que han asumido esos intereses en razón del entorno económico y sociopolítico mundial han hecho que dentro del movimiento sindical de Africa sea imperativo efectuar procesos de enseñanza continuos y reforzados, a fin de posibilitar el desarrollo personal y colectivo. Por lo tanto, reviste crucial importancia que los sindicatos defiendan el valor de la educación con miras a hacer frente a esos desafíos y justificar su propia existencia.*

---

**Mohammed Mwamadzingo**

Especialista regional en educación obrera  
OIT/ACTRAV, Pretoria

**Insa Ben Said Dia**

Funcionario de Programas, Centro Internacional  
de Formación de la OIT, Turín

---

Desde el advenimiento del activismo sindical internacional, en la década de los cincuenta, la educación sindical forma parte integrante de las actividades sindicales de Africa. La educación sindical reafirma la identidad de la organización al tiempo que defiende sus principales creencias e ideologías. Y aunque ha adoptado formas muy variadas, el principal objetivo de la educación sindical ha continuado siendo promover los principios, valores e ideales fundamentales del movimiento sindical. La educación sindical es en verdad el instrumento estratégico general que permite a los trabajadores hacer realidad de manera colectiva sus capacidades de promover, defender y mejorar sus intereses, al tiempo que proporciona una vía para analizar su posición con respecto a la situación social, económica y geopolítica que rodea su entorno y los lugares de trabajo.

La índole y la forma de la educación sindical en Africa han recibido una considerable influencia de los cambios que afectaron el mundo laboral. Durante las dos últimas

décadas han tenido lugar drásticos cambios en la economía mundial a un ritmo pasmoso. Esos cambios se deben en gran medida a la mundialización de la economía, a que las economías africanas no consiguieron crear oportunidades de empleo en un momento en que los trabajadores están perdiendo sus trabajos debido a programas de reestructuración, a la informalización de las economías y a la apertura de nuevos sistemas políticos. En efecto, esos cambios exigían que los sindicatos fueran fuertes y pudieran instaurar la capacidad necesaria para convencer a los gobiernos, los empleadores y otros actores del desarrollo.

Estando así las cosas, los sindicatos necesitan ampliar sus bases y atraer a mayor cantidad de afiliados. Esto significa sindicalizar a mayor cantidad de personas del sector formal, especialmente mujeres y jóvenes. También necesitan ampliar su representatividad pasando a abarcar sectores que hasta ahora no han constituido tradicionalmente una base sindical.

La educación sindical ha permitido que los afiliados y los dirigentes no solamente

comprendan las nuevas tendencias del desarrollo social y económico, sino también que consigan la participación de empleadores, gobiernos y organizaciones internacionales con el fin de que se escuche y se tome en cuenta su punto de vista.

## El desarrollo de la educación sindical en Africa

En Africa se pueden identificar tres etapas de desarrollo sindical: la etapa colonial, la poscolonial y los tiempos contemporáneos. El período colonial comenzó básicamente en los años cincuenta, cuando las actividades de formación se concentraban especialmente en el este, norte y oeste de Africa. Esas actividades estaban en gran medida destinadas a despertar la conciencia de los trabajadores con respecto a la necesidad de aunar esfuerzos para defender sus intereses, instilar principios sindicales de unidad en los trabajadores comunes y formar dirigentes que pudieran manejar los problemas de los trabajadores. Las actividades se organizaban en gran medida en el plano subregional y a menudo tenían una duración de dos semanas a un mes. Se las llevaba a cabo principalmente sobre una base *ad hoc*. Los métodos de enseñanza y el material utilizado a menudo se basaba en las experiencias de lo que se había logrado en los sindicatos de los respectivos países colonizadores. Debido en gran parte a los bajos niveles de alfabetismo de los trabajadores africanos, a la mayoría no le resultaba fácil comprender la terminología utilizada para transmitir el mensaje. No obstante, el mensaje sobre la unidad y la solidaridad estaba claro para la gran mayoría y cuanto más se oponían los gobiernos y empleadores coloniales a que se desarrollaran los sindicatos, más crecía el espíritu del sindicalismo.

Esta etapa temprana también se caracterizó por un aumento de la participación de los trabajadores en la lucha por la independencia. En el plano internacional, el optimismo por el futuro del sindicalismo en Africa también se reflejó en la decisión de la Confederación Internacional de Or-

ganizaciones Sindicales Libres (CIOSL) de crear una institución permanente de educación en Kampala, Uganda: el Colegio Sindical Africano. Este colegio tuvo una repercusión positiva inmediata en la educación sindical de todo el continente. Creó un entorno donde los jóvenes sindicalistas discutían las cuestiones a las que tenían que hacer frente en sus países e intercambiaban ideas sobre la mejor manera de abordarlas. No cabe duda de que el colegio dio un gran impulso al desarrollo de un movimiento sindical dinámico que presentaba sus reclamos con gran energía. Como resultado, la CIOSL se vio alentada para iniciar el proceso de crear otro colegio en Abidjan, Côte d'Ivoire.

La segunda etapa de la educación sindical se hizo realidad tan pronto como muchos países africanos obtuvieron su independencia política, a comienzos de los años sesenta. Obviamente, la lucha contra el régimen colonial había revelado la capacidad sindical de movilizar a los trabajadores para alcanzar metas específicas. Los nacionalistas, que habían trabajado en estrecha colaboración con sindicalistas pero habían reemplazado a los gobiernos coloniales una vez ganada la lucha por la independencia, procedieron rápidamente a establecer sistemas de partido único. Se sostenía que la independencia sindical ante la lucha contra la pobreza, la enfermedad y la ignorancia era un lujo que no podía darse ningún país africano. Se decía que Africa necesitaba unir a su pueblo bajo una sola dirigencia. La implacable retórica armada por los políticos hizo que los sindicatos se pusieran a la defensiva ya que no se habían preparado para devolver el golpe. Durante este período los sindicalistas de Africa hicieron frente a enormes presiones políticas. También se atacó al Colegio Sindical Africano de Kampala, que en febrero de 1968 se vio obligado a cerrar. Y se desvaneció la idea de abrir un nuevo colegio en Abidjan.

Este nuevo régimen político hizo que fuera necesario revisar todas las estrategias sindicales. La educación sindical apuntó, entonces, a llegar a los trabajadores comunes de los sectores y de las bases.

Esta etapa de «programas de educación sindical itinerante» nació a comienzos de los setenta y comprendía: formación sindical básica para delegados y funcionarios de sectores, cursos intermedios para dirigentes de distritos y nacionales o formación especializada en el nivel nacional, y formación de dirigentes nacionales a fin de que pudieran formular la política económica y social del movimiento sindical.

Al mismo tiempo, en este nuevo enfoque se reconocía el papel de la solidaridad sindical internacional mediante una colaboración más estrecha y una coordinación de las actividades educativas, incluyendo el intercambio y la elaboración de material pedagógico entre sindicatos sectoriales y en el plano internacional. También se emprendieron actividades interregionales a fin de brindar a los instructores la oportunidad de comparar sus experiencias y de aprender de los demás.

Durante este período, dentro del marco del programa de formación de monitores, se puso en práctica uno de los enfoques de la educación sindical que más éxito tuvo. El mismo exigía que se elaborara un programa con objetivos claramente definidos que debía llevarse a cabo en varias etapas. Los organizadores también pusieron énfasis en la importancia de que se seleccionaran participantes que pudieran asumir una participación activa en la labor sindical. Estaba claro que tales actividades no podían llevarse a cabo en países donde no existían estructuras sindicales de formación. Se subrayó que los sindicatos debían determinar sus prioridades, concebir programas, seleccionar a los participantes y llevar a cabo las actividades. Este enfoque motivó que se hicieran actividades intensivas destinadas a crear estructuras para brindar educación sindical.

La etapa contemporánea de la educación sindical en África comenzó en los años noventa, período que se caracterizó por una intensificación del proceso de democratización, por el debate sobre la buena gobernanza y la democracia sindical interna, las reformas económicas, la mundialización y por el surgimiento de nuevas tecnologías y de la pandemia de

VIH/SIDA. Esto dio lugar a que los sindicatos africanos tuvieran la posibilidad de romper los vínculos que tenían con los regímenes de partido único, vínculos que a menudo les habían sido impuestos. Había llegado por fin el momento de que los sindicatos tuvieran libertad para afiliarse a la organización sindical que eligieran.

Durante este período también se fueron perfilando como grandes prioridades sindicales que debían incluirse en las actividades de formación cuestiones como la incorporación de las cuestiones relativas al género a todas las actividades, los programas de ajuste estructural, los derechos humanos y sindicales y el trabajo infantil. Parte de la labor de formación se hizo en forma de costosas conferencias regionales. Al mismo tiempo, la labor realizada en el ámbito de la educación sindical había puesto mayor énfasis en formar personal especializado y se creó un marco de educadores en prácticamente todas las centrales sindicales. También se amplió la labor referente a la elaboración de material educativo, pasando a abarcar ámbitos que hasta ese momento no estaban comprendidos en ella.

En este período se incorporó asimismo la exigencia de que el soporte educativo debía ayudar a las organizaciones sindicales a desarrollar los servicios que brindan a los miembros y aspirar a que en las actividades sindicales participara mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras. Aumentó la cantidad de material educativo que se tradujo a idiomas no europeos, como el suahili en el este de África. Además, cada vez se fueron llevando a cabo más actividades de formación en el nivel de las bases en los idiomas locales, facilitando así una mayor retención de la información que se entregaba a los participantes. También se intensificó la aplicación de distintas metodologías de educación sindical y se fue haciendo habitual la utilización de métodos como los círculos de estudio.

Actualmente, con el advenimiento de la tecnología de información y comunicaciones y más especialmente de Internet, la educación sindical adquirió una nueva dimensión. Los educadores sindicales ahora se consideran arquitectos e

ingenieros que están tendiendo el puente destinado a salvar la denominada «brecha digital» para bien de los sindicalistas y de sus comunidades. Los sindicatos, como importante grupo de interés de las comunidades, también están aumentando su presencia regional y nacional como parte de la sociedad mundial de información. Al igual que sucede en muchas otras cuestiones sociales y económicas que afectan a la sociedad moderna, los educadores sindicales están desempeñando el papel de asesores, docentes y defensores de una serie de ciudadanos que tienen distintos niveles de conocimiento sobre la tecnología, niveles que a menudo son limitados. Los educadores sostienen que, en su posición como línea de defensa de sus miembros y de la población en general, los sindicatos probablemente estén en mejor posición para difundir las ventajas de la era digital que las instituciones de la sociedad civil, en su mayoría autoproclamadas, no democráticas y rígidas.

Merece señalarse que en Africa está más de la mitad de los países que han ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), de la OIT (véase el cuadro). Este Convenio, junto con la Recomendación núm. 143 que lo complementa, constituye un importante instrumento para reforzar el papel de la educación sindical puesto que garantiza que los representantes de los trabajadores y sus educadores gocen de efectiva protección contra cualquier medida perjudicial para sus tareas. Esos instrumentos también son importantes por cuanto obligan a los países a brindar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para que lleven a cabo sus funciones inmediata y eficientemente.

### **Alcance y contenido de la educación sindical en Africa**

Con el fin de que la educación sindical se perfilase claramente como uno de los servicios más importantes que los sindicatos brindan a sus afiliados, debe concebirse y ponerse en práctica adecuadamente. El

alcance de la educación sindical en Africa siempre ha sido único y su enfoque muy diferente al de cualquier otra forma de educación para adultos. Su alcance y contenido están concebidos de manera tal que crean y mejoran la toma de conciencia entre los afiliados, militantes y dirigentes, además de proporcionarles las calificaciones necesarias para responder a los difíciles problemas de sus lugares de trabajo y organizaciones.

La educación sindical se organiza cada vez más con la finalidad de brindar formación a determinados grupos y hacer que éstos respalden a sus organizaciones y mejoren su funcionamiento. Dentro de este contexto, los sindicatos tienen tradicionalmente la obligación de satisfacer a sus miembros con lo que les brindan a través de la educación.

Si bien la educación sindical en Africa se ha concentrado en temas relativos al sindicalismo, las actividades no se han circunscrito por completo a cuestiones básicas, como la negociación colectiva o la negociación salarial, sino que han comprendido toda otra serie de cuestiones que revisten importancia para los trabajadores y sus comunidades.

En la educación sindical hay tres amplios niveles: básico, intermedio y avanzado. En esas tres categorías están comprendidos temas como historia sindical, metas y objetivos de los sindicatos, manejo de los problemas de los afiliados, algunos aspectos de la estructura de las leyes sindicales y de las funciones de los sindicatos, negociación colectiva, salud y seguridad profesionales, los deberes de los funcionarios sindicales (delegado, secretario de sección, presidente de sección, tesorero, etc.) y muchos otros. Se pueden agregar otros temas específicos. Entre ellos están: los sindicatos y la economía, los derechos humanos y sindicales, la participación de las mujeres en los sindicatos, los convenios de la OIT, las organizaciones sindicales internacionales, calificaciones para la dirigencia, planificación estratégica, sindicalización y técnicas de oratoria.

Los sindicalistas han revisado en distintos foros la importancia del alcance y

del contenido de la educación sindical y han llegado a la conclusión de que ésta ha servido en gran medida para preparar a los dirigentes a desempeñar sus tareas y para informar a la membresía sobre sus derechos y obligaciones. También se estimó que los temas abarcados en el proceso de enseñanza son adecuados a los actuales desafíos.

No obstante, para que la educación sindical dé mayor respuesta a los dinámicos cambios de la liberalización de la economía, la privatización y la reducción de personal, el avance de la tecnología y el aumento de los casos de violación de los derechos humanos y sindicales, es necesario efectuar deliberadas mejoras en los programas, incorporando la toma de conciencia sobre la necesidad de adquirir nuevas calificaciones, facilitar la creación de redes y alianzas estratégicas entre los educadores sindicales y la sociedad civil más amplia y sensibilizar y construir una militancia sindical.

El dinamismo de la educación sindical reclamará que se incorporen cursos no tradicionales, como democracia y buena gobernanza, desarrollo de empresariado, tecnología de la información, comercio internacional, los sindicatos y la política, economía política, medio ambiente, valores sociales y culturales, y trabajadores y trabajadoras jóvenes.

### **Metodología y enfoques de la educación sindical en Africa**

La educación sindical siempre se concentra en determinados grupos dentro de la organización y puede ayudar a resolver problemas concretos. Son importantes entonces los enfoques de la planificación metodológica para alcanzar las metas deseadas en los cursos. Sin embargo, los métodos, técnicas y materiales son medios y no una finalidad. La finalidad es el tipo de enseñanza que se imparte y la cantidad de personas a las que ésta llega.

La educación sindical en Africa rara vez tiene lugar dentro del ámbito de un aula tradicional. Los sindicalistas, sus di-

rigentes y los moderadores interactúan asistiendo a reuniones, círculos de estudio, visitas en el terreno y grupos de debate en talleres con el fin de esbozar estrategias para avanzar en cuestiones que hacen a su bienestar y al de las comunidades más amplias donde viven.

Los educadores sindicales de Africa han venido utilizando toda una gama de métodos participativos y activos, además de técnicas pasivas, entre ellos: lectura, foros, discusiones en grupos grandes o pequeños, sesiones de reflexión, estudios de casos, y otras. En efecto, todos estos métodos son apropiados en función de la alternativa, los objetivos y los grupos destinatarios.

En lo referente a otras metodologías y enfoques adecuados necesarios para que la educación sindical sea más dinámica y dé mayor respuesta a los nuevos desafíos que enfrenta el movimiento sindical, es necesario que la educación de los trabajadores se adapte a las nuevas oportunidades y al potencial relacionado con la tecnología de la información y las computadoras, como la utilización de los medios electrónicos, Internet y CD-ROM. Además, la educación sindical debe comenzar a responder a los desafíos que plantea el cambio de plataforma política introduciendo nuevas dimensiones políticas, como la repercusión de la geopolítica nacional e internacional en la labor sindical.

Reviste asimismo importancia crucial que se adapten la metodología y los enfoques actuales de la labor sindical tomando en cuenta otras técnicas innovadoras de educación y aprendizaje como el teatro, las canciones tradicionales y la utilización de los medios de difusión radiales e impresos. También es importante utilizar la investigación como instrumento para la enseñanza, a fin de realzar la toma de conciencia sobre las tendencias actuales y futuras que afectan a los trabajadores.

La educación sindical siempre ha tomado distintas formas y ha tenido que adaptarse constantemente a nuevas situaciones. Pero ha seguido adhiriéndose estrictamente a los principios básicos. La formación especializada ha procurado

responder a las necesidades específicas de los sindicatos y adaptarse al tipo de personas a las que está destinada. Es muy importante que la educación sindical haya contribuido al desarrollo y al refuerzo de la solidaridad sindical internacional.

### Desafíos que enfrenta la educación sindical en Africa

Juntamente con los obstáculos para el crecimiento sindical ya señalados (reformas económicas mundiales, avance tecnológico, drástico cambio en las condiciones climáticas y medioambientales y dinámica del mercado laboral), la educación sindical de Africa está comenzando a tener otros problemas<sup>1</sup>. Por ejemplo, las actividades educativas sindicales siguen dependiendo mucho de los recursos externos. Además, esas fuentes extranjeras de financiamiento se están reduciendo al tiempo que continúa creciendo la demanda que se les hace. Esto significa que los sindicatos deben tomar algunas medidas drásticas, entre otras cosas por tener que hacer tanto disponiendo de tan poco. Los sindicatos deben tomar con urgencia las medidas adecuadas para resolver esta cuestión.

Las centrales sindicales nacionales y sus organizaciones afiliadas deben valorar la educación destinando específicamente parte de sus presupuestos para actividades de formación básica dentro de sus respectivas organizaciones. Se debería asimismo alentar a los sindicatos a emprender actividades educativas mediante fuentes extrapresupuestarias, concibiendo proyectos para los que sea factible encontrar apoyo financiero externo.

Al mismo tiempo, los sindicatos necesitan aunar sus recursos con el fin de brindar formación avanzada en instituciones especialmente destinadas a ello, como los colegios sindicales, la mayoría de los cuales actualmente tienen mucha capacidad que no se utiliza. Existen diversos colegios sindicales nacionales en Ghana (Ghana Labour College), Kenya (Tom Mboya Labour College), Senegal (Innefo), República

Unida de Tanzania (Mbeya Labour College), Sudáfrica (Workers' College y Dis-tela). Este proceso de institucionalización de las estructuras educativas puede ayudar a promover la enseñanza y el aprendizaje dentro del movimiento sindical llevando a cabo seminarios, programas para llegar a otras personas, cursos académicos y no académicos y debates. Esto también ayudará a promover y aplicar programas abarcadores de educación y formación para el movimiento sindical. También se deberían fomentar los vínculos estratégicos con instituciones de altos estudios en sus respectivos países a fin de contar con un respaldo adicional para los programas. Revisten similar importancia las relaciones con los medios informativos, con organizaciones no gubernamentales representativas y democráticas, con organismos de las Naciones Unidas y con instituciones académicas. Tales vínculos también pueden facilitar que el programa sindical se incorpore a los programas que llevan a cabo otros actores.

En lo referente a la utilización de recursos humanos, la educación sindical no se debería restringir a los educadores y formadores de los respectivos departamentos de educación, sino que también debería aprovechar los conocimientos y las calificaciones de personas pertenecientes a otros departamentos, como, por ejemplo, economía e investigación, cuestiones de género, derechos sindicales, administración y finanzas, comunicación y sindicalización.

También han influido en la educación sindical ámbitos como la gestión de los sindicatos como instituciones modernas, nuevos servicios para los miembros y cuestiones que interesan a la sociedad contemporánea, como, por ejemplo, la creación de puestos de trabajo, el desarrollo de políticas, el empresariado, la gestión, la concepción de proyectos, la planificación y la evaluación, el trabajo infantil, la epidemia de VIH/SIDA, el medio ambiente, los conflictos internacionales y la corrupción.

**Cuadro. Situación de las ratificaciones del Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), en Africa**

País	Fecha de ratificación
Argelia	6 de junio de 2006
Benin	1 de junio de 2001
Burkina Faso	21 de mayo de 1974
Burundi	10 de octubre de 1997
Camerún	5 de abril de 1976
Chad	7 de enero de 1998
República Democrática del Congo	20 de junio de 2001
Cote d'Ivoire	21 de febrero de 1973
Egipto	25 de marzo de 1982
Gabón	13 de junio de 1975
Guinea	26 de mayo de 1977
Kenya	9 de abril de 1979
Mali	12 de junio de 1995
Níger	5 de abril de 1972
Rwanda	8 de noviembre de 1988
Santo Tomé y Príncipe	4 de mayo de 2005
Senegal	24 de agosto de 1976
República Unida de Tanzania	19 de agosto de 1983
Zambia	24 de mayo de 1973
Zimbabwe	27 de agosto de 1998
<b>Total de países africanos: 20</b>	
<b>Total de todos los países: 78</b>	

Fuente: Banco de datos ILOLEX (al 12 de septiembre de 2006).

## Resumen, conclusiones y perspectivas futuras

La educación sindical es y continuará siendo importante para que se concreten los principios e ideales del movimiento sindical en Africa. No obstante, al igual que el movimiento sindical mismo, la educación sindical debe continuar siendo dinámica. En Africa la educación sindical debe cambiar y adaptarse a las nuevas situaciones y desafíos. Debe ser innovadora, experimentar y dar respuesta a las necesidades de los distintos grupos destinatarios que forman el movimiento: militantes de las bases, trabajadores jóvenes, mujeres y dirigentes.

Sin embargo, la educación sindical no se debe considerar una panacea para

todos los problemas y desafíos que enfrenta el movimiento sindical. Es un importante instrumento que el movimiento debe utilizar para crear conciencia e investigar a fin de encontrar soluciones a la enorme cantidad de cuestiones que afligen a los sindicatos: promover las campañas de sindicación, combatir el flagelo representado por el VIH/SIDA y otros males sociales, resolver cuestiones inherentes a la dirigencia, alentar la afiliación de jóvenes a los sindicatos, incorporar las cuestiones de género a todas las actividades y reforzar la solidaridad. Por lo tanto, la educación sindical no debería ser un fin en sí misma.

Si bien en Africa se ha logrado mucho, todavía se ha de procurar que con la educación sindical se consiga lo siguiente:

- elaborar métodos para recopilar información, clasificarla y difundirla, lo que incluye adoptar continuamente nuevas estrategias de comunicación y aplicar nuevas calificaciones;
- crear una nueva capacidad para evaluar las estrategias destinadas a aumentar la cantidad de miembros de todos los afiliados;
- evaluar el papel que desempeña la educación obrera en lo concerniente a crear conocimientos, clasificarlos y difundirlos, lo que implica reforzar el desarrollo de calificaciones y los cambios de actitud;
- hacer que la educación sindical sea catalizadora y pragmática, tanto en su contenido como en su metodología;
- elaborar métodos eficientes en materia de costos para impartir la educación, que tomen en cuenta enfoques no convencionales, incluyendo exposiciones itinerantes, foros callejeros, métodos de educación a distancia, teatros populares, folclore y medios informativos. No obstante, debe estar claro que la educación sindical es una disciplina en sí misma que no debe perder su identidad;
- hacer que las instituciones sindicales de educación, el material y los recursos pedagógicos respondan a los nuevos desafíos, y
- aprovechar el papel que desempeña el Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT como centro de autoridad en materia de educación sindical, y aumentar la colaboración con distintos colegios sindicales regionales y nacionales de África.

**Nota**

<sup>1</sup> Véase una sucinta discusión de los desafíos que enfrentan los sindicatos africanos en CIOSL-ORAF: *A Trade Union Vision for Africa towards Challenges of Development, Organising and Social Justice*. CIOSL-ORAF, Nairobi, 2005.

## La formación sindical en Asia

*Los desafíos que enfrenta la formación sindical en Asia son los mismos del sindicalismo en general. Algunos de esos desafíos se relacionan con los sindicatos, sus acciones y estructuras. Otros tienen que ver con las presiones externas ante las que tienen que responder las acciones y estructuras. Además, algunos de los desafíos dimanan de la manera en que hemos llevado a cabo la formación sindical.*

---

**Christine Nathan**

Especialista regional en educación obrera  
OIT, Bangkok

**Hiro Ishibashi**

Especialista en actividades para los trabajadores  
OIT, Manila

---

**A**l haberse derrumbado el comunismo, la única ideología en el terreno sostiene que para que haya un buen rendimiento económico se necesita que el comercio esté liberalizado, que haya estabilidad macroeconómica y que los precios sean correctos; los mercados privados proporcionarán recursos con eficiencia y generarán un crecimiento fuerte. Esto le plantea a los sindicatos considerables problemas.

La OIT considera que el trabajo no es una mercancía, por lo que discrepa de esta nueva ideología. Las preocupaciones sindicales para que se matice la eficiencia económica con sentimientos humanitarios, justicia y seguridad se consideran prácticas que obstaculizan el comercio.

La mundialización ha aumentado la capacidad de las empresas al tiempo que ha debilitado todavía más la capacidad de los sindicatos de hacer nuevos afiliados. A medida que van expandiéndose por todo el planeta, las empresas pueden manipular la subcontratación, las cadenas de suministros y las redes de producción.

Cada vez son más numerosos los empleadores que no reconocen a los sindicatos, a los que consideran un tercero externo que se interpone entre el empleador y sus trabajadores. Incluso cuando

los empleadores aceptan a los sindicatos (especialmente en Asia), se tiende a limitar su alcance a lugares de trabajo individuales. En Tailandia, la ley permite que existan sindicatos de industria pero la mayoría de los empleadores actúan al estilo japonés y tratan solamente con los trabajadores sindicados que ellos mismos emplean. En numerosos países, los sindicatos tropiezan con muchos obstáculos cuando procuran registrarse, tales como demoras innecesarias, injerencias burocráticas y camarillas.

Resulta también cada vez más difícil obtener licencia para formación sindical. Esto se debe en parte a que las empresas ahora procuran operar con el menor personal posible (para ser «más eficientes»), por lo que obtener licencia es mucho más difícil. También se debe a que actualmente se hace caso omiso del Convenio de la OIT sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), que cubre la formación profesional, sindical y cívica. Esto hace que sea mucho más problemático acceder a la capacitación.

Los gobiernos (especialmente en países que están pasando a una economía de mercado) determinan muchos de los términos y condiciones de empleo, y algunas empresas (especialmente multinacionales)

otorgan bastante buenas condiciones de empleo y de trabajo, limitando así la necesidad de que haya sindicatos. Esto se ha hecho más notorio en la expansión económica general que tuvo lugar desde la crisis económica de Asia de 1997. A pesar de un período de crecimiento continuo, los sindicatos no han podido recuperar todo lo que perdieron en los años siguientes a 1997. Los trabajadores «contratados» con salarios y condiciones de trabajo inferiores están junto a lo que queda de la fuerza laboral «permanente» de 1997, transcurridos ya más de cinco años de renovado crecimiento y progreso. A pesar de este crecimiento, se ha producido un aumento de las formas de empleo no habituales (informales). Ahora los trabajadores son de carácter ocasional, contractual, delegados (empleados indirectamente a través de agencias), subcontratados, a tiempo parcial, por temporada o por proyectos.

Los sindicatos son, entonces, débiles y sus estructuras son limitadas. Lamentablemente, la legislación a menudo fomenta esa debilidad al permitir que prosperen organizaciones que compiten entre sí, poniendo de esa manera coto a la fuerza de los sindicatos. Las múltiples centrales sindicales nacionales de la región son un ejemplo de lo que se acaba de mencionar. Al tener una densidad sindical relativamente baja y contar con organizaciones sindicales pequeñas, las centrales sindicales carecen de recursos internos, tanto humanos como financieros. El trámite para el registro insume mucho tiempo, especialmente porque muchas veces hay una elevada rotación de representantes que trabajan sobre todo a tiempo parcial. Al haber disminuido la afiliación sindical en las economías desarrolladas también se restringió seriamente otra fuente de respaldo financiero y solidario. En ocasiones, los gobiernos han transferido recursos de los sindicatos a organizaciones no gubernamentales (ONG).

A veces los sindicatos compiten con las ONG. A estas últimas, los gobiernos o fuentes privadas generalmente les conceden más recursos. A veces están en condiciones de influir en las condiciones

de trabajo a través de las normas de los clientes. De esta manera, los trabajadores de algunos países en desarrollo pueden conseguir que se les pague un salario decente y que se les den buenas condiciones de trabajo, no a través de su propia organización, sino debido a la influencia de los clientes del tercer mundo y las ONG, que pueden acceder a los lugares de trabajo donde los sindicatos no pueden hacerlo. Esas organizaciones no son representativas y no hacen nada para mejorar entre los trabajadores el sentido democrático ni la confianza que tienen en sí mismos. Algunas ONG procuran trabajar con sindicatos pero muchas no lo hacen y los sindicatos también son muchas veces reticentes a trabajar con ONG.

Finalmente, en muchos países en desarrollo no hay buenos sistemas de bienestar social y a los trabajadores que tienen algún accidente de trabajo o que contraen alguna enfermedad profesional se les brinda muy poca rehabilitación, especialmente capacitación profesional. Además, las indemnizaciones que se les pagan muy pocas veces cubren la totalidad del costo de la lesión o enfermedad. Los sindicatos siempre se han preocupado por la justicia social, pero su posición de interlocutores sociales se debilitó al terminar el compromiso hecho a mediados del siglo XX (por el cual se aceptaron los sindicatos como manera de evitar que se propagara el comunismo).

### ¿Qué implica esto para la formación sindical?

En muchas cuestiones, la formación constituiría un instrumento eficaz que reforzaría a los sindicatos y haría que fueran más eficientes. Pero la disminución de los ingresos procedentes de las cotizaciones de los miembros y de fuentes externas (principalmente solidaridad internacional y cooperación para el desarrollo de algunos gobiernos) hace que la formación sindical sea más limitada. Muchos sindicatos pueden considerarla una cuestión secundaria.

Además, durante los últimos veinte años la mayor parte de la formación sindical se ha dedicado a formar a formadores. Los problemas de este enfoque radican en que, si bien hay una gran cantidad de formadores:

- muchos de los que han recibido esa formación son los que anteriormente habían asistido a cursos de dirigentes o basados en calificaciones para aprender cómo ser buenos sindicalistas; sin embargo, luego de hacer un curso y de aprender cómo formar a otras personas, se espera que al volver a sus sindicatos lleven a cabo cursos de formación sindical;
- muchos formadores consideran, en el mejor de los casos, que pueden desempeñarse como directores de cursos, invitando oradores y presentándolos, pero teniendo muy poco efecto directo sobre los resultados de la formación.

Esto se debe casi con certeza a que carecen de la experiencia necesaria para llevar a cabo eficazmente lo que no se les enseñó a hacer. Es difícil llevar a cabo una buena formación si no se sabe realmente lo que se está enseñando.

A menudo se presta mayor atención a distintas cuestiones (mundialización, ratificación de convenios, trabajo infantil, VIH/SIDA), y muchos representantes sindicales carecen de las calificaciones y el conocimiento necesarios para ocuparse de los operativos básicos del sindicato (afiliar nuevos miembros, recaudar las cotizaciones, controlar los fondos, administrar el sindicato, conseguir reconocimiento de los empleadores), por no hablar de cómo negociar convenios colectivos, tramitar quejas o elevar casos ante distintas instituciones jurídicas. Ya casi no se hacen cursos basados en calificaciones o destinados al desarrollo de dirigentes.

Además, se ha venido prestando mayor atención a la sindicación y a las campañas poniendo énfasis en crear un movimiento. Lamentablemente, esto ha significado que se han dejado de lado las calificaciones básicas y la formación de dirigentes. No

siempre es fácil conseguir un correcto equilibrio.

Gran parte de la formación de formadores ha consistido en referirse a cómo concebir los cursos o redactar material, y muy poco se ha hablado sobre presentar los cursos. Esto es un verdadero problema cuando la principal experiencia de la formación sindical consiste en asistir a cursos basados en cuestiones donde toda una serie de expertos hablan ante los asistentes y donde quien dirige el curso no se ocupa mucho de que los sindicatos comprendan las implicaciones de lo que se ha dicho. Los formadores no son meros directores de cursos. Deberían poder dictar clases donde verdaderamente se aprenda y deberían estipular metas y objetivos claros para sus sesiones de formación.

Hay pocos recursos disponibles para los formadores a su regreso a sus respectivas organizaciones. A menudo son la única persona (a su regreso de un curso de formación de formadores) que se interesa por la formación sindical y, en consecuencia, no consiguen ni apoyo ni aliento. Además, hay pocos o ningún recurso financiero para que puedan llevar a cabo cursos de formación. Se compite por los recursos, que cada vez son más escasos.

Dados los problemas anteriormente mencionados, existe en algunas organizaciones una tendencia a hacer demasiada formación nada más que porque es importante que el respaldo financiero se utilice dentro de la organización; no se quiere que los fondos vayan a algún otro sindicato del mismo país. Esto sucede tanto en el nivel regional como nacional. Además, las organizaciones que proporcionan los fondos compiten entre sí. En consecuencia, hay pocas actividades realmente de largo plazo o integradas.

Por ejemplo, un organismo debería poder financiar la formación de formadores y otro financiar el costo de los formadores para que éstos puedan llevar a cabo cursos a su regreso, y un tercer organismo podría solventar los gastos de una evaluación.

Los formadores pueden ser más efectivos si la formación inicial que reciben

(seguida de cierta experiencia en concepción y gestión y en redacción de material) se refiriera a presentación y si también tuvieran acceso a material de formación de buena calidad. Hay pocos recursos de ese tipo, pero, para los formadores, también es un problema el acceder a ellos. En el futuro revestirá importancia crítica el poner mayor énfasis en el acceso en línea. No obstante, tal acceso sugiere que la publicación de manuales y libros debiera ser menos prioritaria que antes (porque resulta caro, tanto editarlos como distribuirlos).

A pesar de este gran énfasis en la formación de formadores, no hay bancos de datos para identificarlos y comenzar a formar una red de formadores a los que se pueda alentar a brindar cursos de formación y acceso a material en línea. Saber lo que existe y lo que tienen los formadores para ofrecer es un requisito importante para determinar lo que se puede hacer. Durante los últimos treinta años, los sindicatos, la OIT, las federaciones sindicales internacionales (FSI) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) (anteriormente Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y Confederación Mundial del Trabajo) han brindado formación a miles de militantes en el nivel local y nacional. A muchas de las personas que recibieron formación no se les brindó luego ningún respaldo.

### ¿Qué hay de nuevo en el ámbito de la educación sindical?

Hay muy poco verdaderamente nuevo en el ámbito de la educación sindical. Lo que ha ocurrido en los últimos años es que potencialmente el acceso a la misma es mucho más fácil y más amplio. Antes de extendernos sobre esta cuestión es importante repasar cuáles son los principales instrumentos de que disponen los formadores, sus organizaciones y quienquiera que financie sus actividades.

En primer lugar, puede ser útil establecer claramente los tipos de cursos y la gama de actividades didácticas vincula-

das con ellos. A menudo los términos se utilizan de manera indistinta y no ayudan a que la denominación de las organizaciones permita identificar los correspondientes participantes. Algunos de los ejemplos de los diferentes tipos de cursos y las típicas actividades didácticas son las siguientes:

*Seminarios.* Donde se proporciona a los participantes información y se espera que tengan experiencia como para utilizar adecuadamente la misma. Generalmente tienen una duración de uno a tres días.

*Talleres.* Donde se ayuda a los participantes a elaborar políticas y estrategias sobre toda una gama de cuestiones. Lo que se espera es que, con una orientación adecuada, los participantes adquieran los conocimientos y la experiencia necesaria para alcanzar los objetivos del taller. Pueden ser de hasta cinco días de duración.

*Cursos basados en calificaciones.* Donde los participantes aprenden y practican las calificaciones que se brindaron en el curso. Pueden tener una duración de hasta dos semanas.

*Cursos de tipo desarrollo.* Donde se brinda a los participantes toda una gama de información y se les enseña a analizar, elaborar políticas y redactar informes. Los cursos están destinados a crear actitudes y comportamientos. Pueden tener hasta dos o tres meses de duración.

*Grupos de debate o círculos de estudio.* Donde los participantes desarrollan sus discusiones en pequeños grupos luego de que se les proporciona información básica sobre un tema. Requieren moderadores capacitados y material a fin de que los moderadores puedan orientar las discusiones de los grupos. Los participantes desarrollan confianza en sí mismos para aclarar y expresar ideas. Pueden ser de hasta tres horas de duración, pero generalmente son de 30 a 60 minutos.

Un programa de formación llevado a cabo por una organización regional o nacional podría tener elementos de todos estos tipos de cursos de formación.

## **Formación activa y participativa**

Lo ideal es que toda la formación sindical sea activa y participativa. Debería funcionar sobre tres pilares, abreviados con la sigla IPR: información, práctica y revisión.

El aprendizaje activo va desde mini-conferencias intercalando preguntas a los participantes hasta grupos de reflexión, grupos pequeños, juego de roles, trasladados al terreno y estudios de casos. Es importante que al utilizar estas técnicas el formador tenga metas y objetivos claros sobre cuya base evaluará las respuestas, como así también que encauce las respuestas diferentes hacia un conjunto más amalgamado. Los informes de las actividades de los grupos pequeños y de los estudios de casos no solamente deben recibirse sino que se deben analizar. Lo mismo ocurre con el juego de roles. Se debe hacer intervenir a los participantes en la elaboración, por ejemplo, de una lista de verificación para cuando se entreviste a afiliados que tengan alguna queja y luego preparar y llevar a cabo una entrevista como práctica, seguida de una revisión de la práctica utilizando la lista de verificación. Al analizarse los juegos de roles es necesario concentrarse en los resultados buscados con la enseñanza y en tener buen cuidado de que no haya tensiones.

## **Formación en módulos**

Cuando la licencia pagada para formación sindical era más larga, se hacían cursos durante las horas de trabajo que generalmente tenían varios días de duración. Dada la creciente dificultad para llevar a cabo cursos de formación donde los empleadores paguen los salarios mientras el trabajador asiste a cursos de formación, los cursos suelen llevarse a cabo durante fines de semana o por la noche. En consecuencia, tiene mucho sentido conformar módulos de formación que se puedan realizar en 2 o 3 horas (donde se seguirá utilizando la fórmula de IPR). Los representantes sindicales deberían poder acce-

der a los conocimientos o calificaciones que se adquirieron previamente durante varios días en toda una serie de módulos llevados a cabo a lo largo de un lapso más largo. Por supuesto esto exige más trabajo de parte de los formadores y de sus organizaciones en la medida en que pueden realizarse más actividades.

## **Educación a distancia**

A medida que se va dificultando el hacer cursos de formación asistenciales, va aumentando la cantidad de cursos de formación a distancia. No obstante, para que éstos sean eficaces, es necesario que reúnan una serie de condiciones:

*Que haya material adecuado para distribuir a los participantes.* La adecuación del mismo incluye que se traten temas de actualidad, que se ocupe de cuestiones a las que tienen que hacer frente los participantes y que sea fácil de comprender.

El material abarca: información y tareas de evaluación (práctica). Los mismos participantes pueden llevar a cabo la etapa de revisión de IPR entregando tareas para que se efectúen comentarios o proporcionando respuestas modelo una vez finalizada la tarea. Entre las tareas de evaluación se puede:

- Responder a preguntas.
- Buscar información (copiar un convenio colectivo, confeccionar fichas de datos sobre seguridad).
- Preparar un texto para presentar (a la patronal, la oficina sindical, el gobierno).
- Preparar un proyecto de política o moción para una reunión.
- Responder a estudios de casos.
- Hacer un estudio sobre los afiliados.

*Algunos componentes de la autoevaluación.* Si hubiera una serie de lecciones que los participantes tienen que poner en práctica y entregar al encargado de formación antes de pasar a la lección siguiente, este

último debe poder responder rápidamente o los participantes se desalentarán. Sin embargo, esto es costoso, por lo menos en términos de tiempo y también puede serlo en términos financieros. La educación a distancia se encarece cuanto más tiempo se quedan los participantes en una misma lección. Uno de los métodos que se podrían utilizar es que se autoevalúen las primeras lecciones pero eso exige que se presente una respuesta final que incluya, por ejemplo, una revisión de todo el programa a través de preguntas con opciones múltiples y una respuesta escrita.

La utilización de módulos puede aumentar la eficacia de la educación a distancia, permitiendo que se impartan menos lecciones sobre cada tema, pero, al igual que ocurre con la enseñanza tradicional, se requiere mayor esfuerzo para que cada uno de ellos tenga una estructura completa. No obstante, se debe recordar que la enseñanza a distancia no permite el contacto personal ni una retroalimentación inmediata. Tampoco tienen los participantes ocasión de sacar provecho de la experiencia de otros. Además, al no haber contactos personales no fomenta el desarrollo de la solidaridad sindical por esa vía. Los grupos de discusión o círculos de estudio (combinando elementos de enseñanza a distancia con algunas actividades cortas que requieran la asistencia de los participantes) pueden permitir superar algunos de esos inconvenientes con moderadores bien capacitados y con material bien concebido para que los participantes utilicen para prepararse para las discusiones.

### *Enseñanza en línea*

Uno de los grandes problemas que tienen todos los que participan en cursos de formación sindical es el acceso: el acceso a los cursos de formación, a licencia, al material correspondiente y demás. Internet ha creado un gran potencial para mejorar el acceso a medida que más personas van teniendo acceso a computadoras. Es posible elaborar conjuntos de material didáctico bastante avanzados para utilizar

en línea. Esto también podría permitir que se registren de manera centralizada los adelantos y los éxitos alcanzados. Se puede presentar el material de manera tal que solamente se pueda seguir avanzando cuando los participantes hayan hecho correctamente las tareas de evaluación.

A corto plazo, se podría centralizar la atención del acceso en línea de los formadores. En lugar de aspirar a abarcar grandes masas de trabajadores de las bases o inclusive de representantes sindicales, un primer programa respaldado por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) podría concentrarse en los formadores. De esta manera se les podría brindar el estímulo y el respaldo que necesitan para que concreten actividades de formación.

Este componente concentraría su atención en brindar paquetes de módulos de formación a fin de que los formadores no necesiten ponerse a concebir los cursos sino que tengan nada más que utilizar el material y los planes de clases ya preparados. Dicho material debería comprender:

- Lectura de referencia. En lugar de elaborar material especial, esto podría conseguirse proporcionando vínculos con material en línea ya existente y guías de estudio acerca de las cuestiones clave de la lectura recomendada. También habría algunas actividades de autoevaluación que garanticen una enseñanza eficaz.
- Un calendario para el curso o módulo.
- Metas y objetivos de los cursos, clases, módulos.
- Un plan de clases de aprendizaje activo.
- Notas para entregar a los asistentes relacionadas con las metas y objetivos y con el plan de la clase.
- Estudios de casos, instrucciones para los juegos de roles en el terreno.
- Asesoramiento sobre cómo darle explicaciones a los posibles conferencistas a fin de que en sus exposiciones se refieran al tema requerido.

- Presentaciones en PowerPoint y otros medios visuales útiles (hay una gran gama de fotos y de material gráfico que se podrían utilizar para mejorar la formación sindical, pero no se puede acceder a éstos a través de una única base de datos; un proyecto para recopilar tal material y permitir encontrarlo en línea [por ejemplo, hay muchos gráficos en un CD que ha hecho la OIT pero están en subdivisiones que llevan nada más que una numeración. Se deberían catalogar con una serie de palabras clave que faciliten la búsqueda de gráficos útiles]).

Más adelante, se podría elaborar más material en módulos para los representantes sindicales y los miembros de las bases sindicales. Además, sería interesante integrar la formación a distancia, en línea y asistencial. Esto permitiría organizar mejor la formación sindical con actividades de enseñanza a distancia o en línea antes de proceder a una enseñanza en el aula o inclusive después de esta última. Se podría ir traduciendo este material a toda la gama de idiomas requeridos. Entre tanto, sería de gran utilidad para que los formadores puedan acceder rápidamente a material e ideas para los cursos.

Merece recordarse lo que está haciendo actualmente ACTRAV en este ámbito. Está intensificando sus actividades, por ejemplo:

- Campañas internacionales para promover la ratificación de los convenios de la OIT.
- Organización de reuniones y seminarios sobre temas de interés y actualidad para los trabajadores.
- Preparación de gestiones ante gobiernos miembros de la OIT con el fin de conseguir que éstos respeten y apliquen sus compromisos.
- Puesta en práctica de proyectos y cooperación técnica y asistencia en el terreno.
- Formación de dirigentes sindicales.
- Realización de programas específicos sobre cuestiones laborales. Esto indica el alcance de la educación sindical.

Algunas de estas actividades pueden ser consideradas educación sindical más que otras. Por lo que cabe preguntarse qué cuestiones deberían constituir para la OIT el centro de atención de un programa abarcador de educación sindical.

En función de gran parte de lo que se ha dicho anteriormente, podría ser útil concentrarse en las calificaciones requeridas para llevar a cabo toda la gama de roles sindicales:

- Administración sindical.
- Sindicalización, representación, negociación y tramitación de las reivindicaciones.
- Efectiva formación de alianzas sociales (haciendo gestiones ante los gobiernos y otras partes interesadas).
- Desarrollo de calificaciones de dirección para representantes sindicales. (Podría ser conveniente concentrarse más en esto que antes. Podría haber calificaciones útiles en común que apuntalen el aspecto de desarrollo en la formación. Por ejemplo, investigación, resolución de problemas, análisis estratégicos, elaboración de políticas, redacción de informes y formulación de presentaciones.)
- Comprensión de los convenios y las recomendaciones, integrando la ratificación de los mismos a los acuerdos marco y a los convenios colectivos. Elaboración de los argumentos en pro de la ratificación de cada convenio. Establecimiento de prioridades para la ratificación. (Por ejemplo, algunos convenios clave que se ajustan a los objetivos de los trabajadores: el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y las Recomendaciones relacionadas con ellos.)
- Comprensión de la manera de presentar una queja ante la OIT (con este tema se podría utilizar la enseñanza en línea).

- Integración de cuestiones inherentes a las mujeres y a los jóvenes en los programas y elaboración de programas específicos para ellos cuando sea necesario.
- Mayor énfasis en mejorar las condiciones de salud y seguridad, comprendiendo en este ámbito las cuestiones relativas al medio ambiente.

Asimismo, es urgente el tratamiento de cuestiones relativas a justicia social como:

- VIH/SIDA.
- Aptitudes.
- Calificaciones de la fuerza laboral.
- Trabajo infantil.
- Trabajadores rurales.
- Economía informal.
- Trabajadores migrantes.

### ¿Qué estructuras se requieren?

Anteriormente se dio a entender que se está compitiendo por recursos que disminuyen y que se tiende a realizar operativos aislados. Se necesita, por lo menos, que haya mayor coordinación entre los programas de educación sindical a fin de que éstos obren juntos para alcanzar objetivos sindicales y que compartan material y otros recursos.

Sería muy útil si antes de la conferencia mundial sobre educación pudiéramos:

- Enunciar brevemente qué programas de formación sindical se han hecho en los últimos cinco años, poniendo énfasis en la repercusión que esos programas han tenido en la labor sindical destinada a mejorar los resultados en materia de afiliación.
- Pedir a los participantes de las conferencias regionales que respondieran a un cuestionario antes de asistir. En ese cuestionario se podría procurar obtener información específica que demuestre el efecto que han tenido los

programas de formación realizados anteriormente. Por ejemplo, si hubo un proyecto destinado a procurar que se ratifique el Convenio núm. 155, en el cuestionario se solicitaría información sobre lo que se hizo y si se observó, de alguna manera, que efectivamente aumentaron las probabilidades de ratificación.

Además, sería muy útil determinar la gama existente de recursos posibles que se podrían aportar para respaldar un programa de educación sindical abarcador e integrado que se pueda aplicar en las distintas circunscripciones. Algunos de esos recursos podrían ser:

1. Formadores que han estado a cargo de cursos de formación.
2. Otros formadores a los que se pueda alentar a impartir cursos de formación.
3. El material y los programas de formación existentes, que podrían constituir la base de un material compartido disponible en línea.
4. Un equipo de formadores con experiencia, capacitados para redactar el material que se decida hacer en formatos que se puedan adaptar fácilmente para un acceso en línea.
5. Acordar cómo se podría coordinar un programa de educación sindical. Esto puede implicar crear un Comité Mundial de Educación Sindical que trabaje junto con especialistas de la OIT en educación obrera.
6. Se deberían determinar por consenso los papeles que desempeñarían las distintas partes.

Este Comité (véase el punto 5) podría operar en distintos niveles. En el nivel regional, el especialista en educación obrera de la OIT podría trabajar con representantes de la Agrupación Global Unions (CIOSL-Organización Regional para Asia y el Pacífico y las FSI). Entre otras cosas, el comité regional se aseguraría de que se

elaboraran paquetes de formación bien concebidos y de su puesta en línea. En el nivel nacional habría comités con representantes de la Agrupación Global Unions cuyas funciones consistirían en garantizar que efectivamente se dicten los cursos de formación sindical, que se aliente a las organizaciones a llevar a cabo alguna forma

de curso conjunto y que se compartan los formadores.

Sería muy útil que en el futuro se pudiera llegar a un acuerdo para minimizar los programas de capacitación de formadores y, en cambio, brindarles respaldo en sus propias organizaciones para que lleven a cabo cursos de formación sindical.

---



# La formación sindical en Europa: evolución reciente

*Los sindicatos europeos se enfrentan en los lugares de trabajo con antiguos y nuevos desafíos, tanto en el ámbito del papel que representan tradicionalmente como en sus respuestas a los resultados políticos y económicos de la mundialización. Cada uno de esos factores influye en el desarrollo de la formación sindical como factor esencial de la renovación de las organizaciones sindicales.*

---

**Jeff Bridgford\***

Director del Instituto Sindical Europeo para  
la Investigación, Educación y Salud y Seguridad  
Bruselas

**John Stirling\***

Universidad de Northumbria  
Reino Unido

---

**E**n 2000 el Colegio Sindical Europeo publicó un primer gran estudio comparativo sobre la educación sindical en Europa y llegó a la conclusión de que «no es de sorprender la diversidad observada en la investigación dadas las distintas tradiciones históricas de los movimientos sindicales nacionales, la gama de enfoques utilizados en la representación de los empleados en los lugares de trabajo y las grandes diferencias en materia de marcos jurídicos y de oportunidades de financiamiento» (Bridgford y Stirling, 2000). Esta diversidad originó enfoques nacionales particulares y específicos en los seis ámbitos que se consideraron indicadores clave en el estudio: acceso, financiamiento, participación, papel de las confederaciones nacionales, contenido y pedagogía. Es importante reevaluar el análisis a la luz del acceso de nuevos Estados a la Unión Europea y de la rápidamente creciente repercusión de los

sistemas de relaciones laborales entrecruzados, ejemplificados por el surgimiento de los Comités Europeos de Empresa. Este contexto reviste importancia crítica para comprender los cambios, por lo que en este artículo se examinan las dimensiones clave de dichos cambios y se analiza cómo se traducen los mismos en programas sindicales de formación en el nivel nacional y europeo.

## Renovación de los sindicatos

Es muy difícil efectuar un análisis comparativo del desarrollo de los sindicatos dadas las diferencias existentes entre las distintas culturas y tradiciones históricas nacionales. No obstante, muchos sindicatos han llevado a cabo animados debates sobre su supervivencia y su renovación. Muchas veces, aunque no siempre, esos

\* Nuestro agradecimiento a los departamentos de formación de las siguientes organizaciones, que brindaron información para la preparación de este artículo: ÖGB (Austria), SAK (Finlandia), Solidarnosc (Polonia), LBAS (Letonia), SACO (Suecia), MSzOSz (Hungria), UGT (España), DGB (Alemania), TUC (Reino Unido), TCO (Suecia), EAKL (Estonia), ESZT (Hungria), KOZ SR (Eslovaquia), LO (Suecia), GWU (Malta), CGT (Francia), CGTP-IN (Portugal), SEK (Chipre), GSEE (Grecia) y CITUB (Bulgaria).

debates se iniciaron debido a que la afiliación había disminuido. En los lugares de trabajo se ha renovado la atención que se presta (algunos dirían que se le presta nueva atención) a la «sindicación» yendo más allá de la simple afiliación de nuevos miembros. Los lugares de trabajo se vieron drásticamente afectados por los cambios que tuvieron lugar en las estructuras de organización del trabajo y de las ocupaciones. Si bien al prestarse atención al cambio a menudo se descuida lo que permanece, está claro que los sindicatos se enfrentan en los nuevos lugares de trabajo con desafíos que se originan en la economía del conocimiento y en la tecnología de la información. Tales lugares de trabajo a menudo están asociados con trabajadores y trabajadoras jóvenes que pueden no sentirse identificados con los sindicatos.

Más allá de los lugares de trabajo, se han debilitado o reestructurado las alianzas tradicionales de los sindicatos con los partidos políticos de la democracia social. De allí que la legislación laboral de respaldo ya no pueda darse por sentada y el éxito de los partidos de derechas en las elecciones europeas ha hecho que se dismantelaran derechos sindicales y que se redujera el poder y la influencia de los sindicatos. Esto se relaciona en parte con los desafíos de la mundialización y con el predominio ideológico del neoliberalismo. Está claro que la constante emergencia de la misma Unión Europea como institución supranacional desempeña un papel importante en la modelación de las relaciones laborales. Los nuevos Estados Miembros comienzan a sentir la influencia de nuevos sistemas de diálogo social y de marcos de información y consulta. Además, el papel predominante de las empresas multinacionales en grandes sectores económicos trae consigo un enfoque global de las prácticas de empleo y de la manera de tratar con los sindicatos.

En resumidas cuentas, los sindicatos europeos se ven confrontados a desafíos en los antiguos y en los nuevos lugares de trabajo, tanto en sus papeles tradicionales como en sus respuestas a los resultados políticos y económicos de la mundializa-

ción. Cada uno de esos factores influye en el desarrollo de la formación sindical como factor esencial de la renovación de las organizaciones sindicales.

## Educación para el cambio

Por las respuestas que remitieron las confederaciones sindicales nacionales al reciente estudio, está claro que, si bien los cambios en el desarrollo sindical han influido notoriamente en el contenido de la formación sindical, ha habido cierta estabilidad en lo referente a organización y pedagogía. No hubo grandes cambios en el marco legislativo, que ahora abarca la formación sindical de los antiguos 15 Estados miembros de la UE. Tampoco se han observado cambios considerables en los convenios colectivos que comprenden formación sindical, salvo la interesante, aunque menor, excepción de un nuevo acuerdo firmado en Grecia (2006), que autoriza a una cantidad limitada de trabajadores del sector privado a tomar nueve meses de licencia sin sueldo para asistir a cursos en la recientemente creada Academia Griega de Formación Sindical. Los datos de los nuevos y aspirantes Estados de la UE muestran que es difícil establecer una legislación adecuada, pero esto no implica que no exista un marco de derechos.

Tuvieron lugar las siguientes evoluciones positivas. El nuevo código laboral de Eslovaquia estipula licencia pagada para formación sindical. Ahora existe en Letonia el derecho de participar en programas sin pérdida de ingresos. En Hungría, la homologación de los cursos puede hacer que se obtenga financiamiento. En Bulgaria se ha incorporado a los convenios colectivos sectoriales el derecho de licencia, y WETCO, un instituto de formación sindical, fue reconocido como Agencia Nacional de Formación Profesional del país.

Las presiones en pro de la «sindicación» se reflejan cada vez más en el contenido de los programas sindicales de formación. En el Reino Unido el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) ha aumentado la cantidad de asistentes a los cursos de formación

para representantes sindicales, pasando de 32.471 personas en 2001 a 46.502 en 2005. Además, ha adoptado el modelo estadounidense de academia de sindicación, que comenzó con la afiliación y formación de nuevos encargados de sindicación en nombre de sus afiliadas. En Suecia se ha cambiado el tipo de énfasis que se ponía al impartir los cursos con el fin de reflejar la necesidad de que los miembros actúen y participen. La central sindical nacional de ese país (LO) y las organizaciones afiliadas han destinado fondos específicamente para formación básica, lo que tuvo un enorme efecto en la participación, pasando de 11.000 miembros en 2001 a 38.000 en 2005. También aumentaron las cifras en la otra federación sindical nacional sueca (TCO). En Grecia las cifras han subido, en parte como resultado del aumento de los cursos disponibles en el nivel regional y local. En los nuevos Estados miembros, la participación en programas continuó siendo limitada, pero en cinco respuestas al estudio de los países de Europa central y oriental se observaban indicaciones de que se tendía hacia un ligero aumento de las cifras. En otras organizaciones, como SAK (Finlandia) y DGB (Alemania), por ejemplo, las cifras de participantes en los cursos disminuyeron.

Desde el estudio de 2000 se ha observado que aumentó la racionalización de los gastos de los cursos y se fusionaron o redujeron las instalaciones destinadas a formación, junto con estrategias para entrar en un mercado comercial para financiar la realización de los cursos. Es probable que continúen las presiones sobre los gastos, dado el declive de los fondos sindicales internos y las reducciones de los miembros y de los gastos públicos. No obstante, se han buscado estrategias y fuentes de financiamiento alternativas y algunos casos constituyeron verdaderos éxitos. En España, desde hace ya más de tres años, se considera que la formación sindical merece financiamiento gubernamental. En el Reino Unido el TUC ha ampliado rápidamente su participación en la formación profesional, especialmente alfabetización básica, a través de su promoción de los Representantes de Formación Sindical.

Forrester (2004) indica que el Gobierno británico invirtió 34 millones de libras en 350 proyectos, y esta inversión sigue aumentando. En Finlandia, el Politécnico Humanístico, un instituto privado de formación, está dispuesto a proporcionar formación sindical, en colaboración con la central SAK. Sin embargo, otras organizaciones, como la DGB de Alemania, se enfrentan con una competencia menos benigna de institutos privados de formación en el ámbito de los cursos de formación sindical.

Los costos han condicionado la manera de impartir los cursos, ya que se han cerrado escuelas y se redujeron los fondos destinados a cursos con residencia. Surgió la enseñanza a distancia y electrónica como potencialmente eficiente en materia de costos y que posibilita llegar a nuevas y diferentes audiencias. El cambio en los programas de formación refleja los cambios ocurridos en los sindicatos de manera más general y se ha discutido mucho la importancia de Internet. En una reseña, Freeman (2005) sostenía que el cambio había sido «lo suficientemente rápido como para sugerir que los sindicatos están dejando de ser instituciones de Webbs y se están transformando en instituciones de la web (Internet)». Tal cambio repercute en la formación sindical de toda Europa, tanto haciendo que sean necesarias nuevas calificaciones para utilizar Internet como haciendo que la utilización de los cursos electrónicos interactivos constituya una importante manera de impartirlos. Sin embargo, las reacciones al respecto no han sido las mismas. En Alemania la educación a distancia no goza del beneplácito del público. En Finlandia y Reino Unido se hacen más experimentos de educación a distancia, pero la cantidad de personas que siguen esos cursos todavía es reducida.

Finalmente, las confederaciones nacionales continúan actuando de catalizadores para llevar a la práctica los programas. Eso es lo que sucede en general, pero este hecho reviste importancia crítica para el desarrollo de la educación obrera en los nuevos Estados miembros de la UE, donde es fundamental que se creen centrales

confederales fuertes y viables. Con respecto a esto, el apoyo exterior para esos países es importante al establecer formación cuando puede haber otras prioridades y una carestía de recursos, como, por ejemplo, en materia de formadores capacitados. El rápido cambio de los sectores económicos debido a la privatización y a las inversiones extranjeras directas también hace que en los programas haya una dimensión internacional y comparativa a medida que se introducen lecciones tomadas de otros sindicatos europeos dentro del contexto de las culturas y tradiciones propias de esos países. A continuación nos referiremos a esa dimensión europea más amplia de la educación obrera.

### La europeización de la formación sindical

La europeización de las relaciones laborales ha hecho que cambiara mucho lo que se espera de los funcionarios y representantes sindicales, originando nuevas necesidades en materia de formación dentro de las organizaciones sindicales. Como resultado de ello, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) optó por una estrategia de formación cuya meta general es desarrollar una identidad sindical europea, proporcionando formación a los principales actores del movimiento sindical europeo y agregando una dimensión europea a las actividades sindicales nacionales de formación.

El Colegio Sindical Europeo – organismo de la CES dedicado a la formación – fue fundado en 1990, y en 2005 se fusionó formando una organización más amplia, el Instituto Sindical Europeo para Investigación, Educación y Salud y Seguridad (ETUI-REHS). En términos operativos, el Departamento de Educación del ETUI-REHS tiene un pequeño secretariado con sede en Bruselas, pero, dada la índole cooperativa de su trabajo y la disponibilidad de recursos (escuelas, formadores, expertos, etc.) dentro de las organizaciones afiliadas de la CES, tiene una presencia con una mayor base europea.

### Formación de los principales actores del movimiento sindical europeo

La labor educativa del ETUI-REHS consiste fundamentalmente en impartir breves cursos transnacionales para los funcionarios y representantes sindicales europeos, reflejando las prioridades políticas clave de la CES, siendo las más recientes: reforzar el diálogo social y la negociación colectiva en Europa; aplicar el programa de Lisboa; reforzar los derechos de los trabajadores en las empresas multinacionales; hacer nuevos miembros. Además, la sección de educación del ETUI-REHS ha hecho una amplia gama de cursos «a medida», respondiendo a las nuevas necesidades de las organizaciones afiliadas a la CES, principalmente cursos de idiomas para mejorar las comunicaciones entre los sindicalistas europeos (inglés y francés); cursos para mejorar las calificaciones en materia de estrategias y de gestión de proyectos. La respuesta de la sección de educación del ETUI-REHS a las nuevas prioridades en materia de políticas, por ejemplo, la creación de Comités de Empresa Europeos, llevó a que se realizara una serie de cursos para representantes sindicales de empresas multinacionales como Air France, AKZO Nobel, Cegelec, Freudenberg, Manoir, Lhoist, Pernod Ricard y Vinci.

La sección de educación del ETUI-REHS también imparte un curso transnacional largo, denominado Training Future Trade Union Leaders (Formando futuros dirigentes sindicales), destinado a jóvenes funcionarios sindicales que poco tiempo después deberán enfrentarse al desafío de las actividades sindicales europeas. Este curso – que ya constituye el emblema del instituto y que se dicta desde hace quince años – aspira a explicar las últimas evoluciones que afectan al sindicalismo europeo y a brindar una oportunidad de mejorar ciertas calificaciones en materia de funcionamiento. Durante la primera semana, los participantes presentan experiencias nacionales de representación y negociaciones colectivas en los lugares de trabajo, con lo que se informan de lo que está sucediendo más allá de las fronteras de sus propios

países. En la segunda semana – durante la cual el curso se imparte en Bruselas – visitan las instituciones de la Unión Europea, la CES, las Federaciones Europeas de Industria y también la organización de empleadores UNICE, comprendiendo mejor así la manera en que se toman las decisiones de la UE y la forma en que los sindicatos pueden tratar de influir en este proceso de toma de decisiones. En la tercera semana se alienta a los participantes a elaborar respuestas sindicales europeas a una serie de distintos problemas europeos de relaciones laborales.

Una nueva iniciativa está dada por la Top Level Summer School (Escuela de verano de alto nivel), que está ahora en su segundo año. Este curso, que se organiza en estrecha colaboración con el secretariado de la CES, brinda a los secretarios generales y presidentes de las organizaciones afiliadas a la CES la ocasión de examinar una serie de cuestiones de actualidad en un entorno informal; por ejemplo, en 2005 los temas tratados fueron: la sindicación en una sociedad en proceso de cambio; demografía; cohesión social y el futuro de los Estados de bienestar, y reestructuración y traslados de empresas.

De esta manera, miles de sindicalistas de distintos niveles y de todos los puntos de Europa han podido tener una experiencia de formación europea única en su tipo. También han podido adquirir nuevos datos, principalmente comparando aspectos de los distintos sistemas nacionales de relaciones laborales y familiarizándose con las últimas evoluciones del nivel europeo o con las más recientes posiciones políticas tomadas por las organizaciones sindicales europeas. En algunos de los cursos, o en partes de ellos, han podido adquirir nuevas calificaciones, como preparación de planes de acción para el trabajo sindical futuro en el nivel nacional y europeo, utilización de comunicaciones electrónicas, aprendizaje de idiomas extranjeros. Además, se les ha brindado la rara oportunidad de compartir los valores sindicales europeos y de tener una perspectiva europea más amplia de las cuestiones sindicales.

## Agregando una dimensión europea a la formación sindical nacional

En términos cuantitativos, la mayor parte de la formación europea tiene lugar en el nivel nacional, sectorial, regional o local. Con el fin de reforzar la dimensión europea de la formación sindical nacional, al tiempo que mejora la calidad de las actividades europeas anteriormente mencionadas, la sección de educación del ETUI-REHS ha participado en tres iniciativas interconectadas: establecimiento de redes de departamentos de educación y formadores; elaboración y difusión de cursos de formación; y suministro de un servicio de información en la UE para proyectos de educación y formación.

Mediante un proceso de creación de redes entre los departamentos de formación de las organizaciones afiliadas, el ETUI-REHS ha conseguido formar una comunidad educativa sindical única. La misma actúa sobre la base de un Comité de Asesoramiento, conferencias y proyectos. Proporciona un canal para traducir las prioridades políticas de la CES en actividades de formación y una oportunidad para asesorar a las organizaciones afiliadas de la CES sobre sus propias necesidades en materia de formación. De esta manera se ha podido establecer un marco cultural común que garantiza normas mínimas para las actividades de formación e iniciar la formación de una red que abarque toda Europa, lo que ha demostrado ser un requisito esencial para otras actividades conjuntas.

Dentro de esta comunidad sindical europea de formación, la sección de educación del ETUI-REHS ha elaborado metodologías para enseñar y aprender, en las que se toman en cuenta los distintos referentes culturales de los sindicalistas europeos, por lo que son adecuadas para distintos entornos nacionales. Se han revisado constantemente dichas metodologías en función de las experiencias realizadas y se han recogido en distintas publicaciones, como, por ejemplo, *Eurotrainer's Manual*, *Language Training for European Trade Unionists: a Guide*, *Dialog-On materials for*

*distance learning and electronic networking*  
La sección de educación del ETUI-REHS también ha creado una serie de cursos pedagógicos (Training Eurotrainers I y II) y seminarios (utilizando fuentes de información, haciendo educación a distancia, elaborando enseñanza de idiomas) y seminarios temáticos (Europa y la mundialización, desarrollo sostenible). En esas actividades se han desarrollado nociones compartidas de las mejores prácticas pedagógicas y los formadores tuvieron oportunidad de actualizar sus propios conocimientos y calificaciones. Como resultado de ello la sección de educación del ETUI-REHS creó una red de euroformadores que están bien equipados para actuar como formadores en cursos transnacionales y para brindar una dimensión europea a los cursos que se realizan en el nivel nacional.

La sección de educación del ETUI-REHS también ha ampliado su labor en lo referente a recursos destinados a formación y elaboró su propio material en toda una serie de idiomas. El desafío consiste en lograr responder a las necesidades de los formadores y de los estudiantes que trabajan en distintos contextos y que se ven afectados por muy diferentes culturas, niveles de experiencia y relaciones laborales también distintas. Ha quedado claro que el material impreso tiene una utilidad limitada, por lo que la sección de educación del ETUI-REHS ha cambiado su política de publicaciones y pasó a hacer publicaciones electrónicas. Como resultado de ello tiene ahora en su página de Internet una amplia gama de material disponible en distintos idiomas en forma de archivos electrónicos que pueden bajarse de la red.

La sección de educación del ETUI-REHS también ha creado un Servicio de Información de la UE donde los sindicatos brindan información y asesoramiento sobre toda una serie de programas y de oportunidades para obtener financiamiento de la UE, con el fin de brindar respaldo a los proyectos sindicales europeos de formación. Dicho Servicio tiene una serie de modalidades en línea, como

una biblioteca de información en la que se encuentran desde simples introducciones a los programas y lineamientos presupuestarios de la UE hasta documentos oficiales; también tiene un mostrador de ayuda. Además, ha elaborado un manual para una exitosa gestión de los proyectos europeos.

## Comentarios finales

Sigue disponiéndose de insuficiente investigación sobre educación sindical, pero los datos del último estudio brindan cierta información importante, especialmente en lo relativo a lo sucedido en los antiguos y en los nuevos Estados miembros de la UE, como así también sobre el papel que desempeña el ETUI-REHS al dar una dimensión europea a la educación sindical. A pesar de las grandes presiones por los costos, ha habido un nivel general de estabilidad que subraya tanto la importancia de la educación y la formación como actividad sindical como su elasticidad al explorar nuevas sendas para obtener recursos. Los focos donde han disminuido los índices de participación (según todo parece indicar, como consecuencia inevitable de la disminución de la cantidad de afiliados) han sido compensados con algunos ejemplos de crecimiento y de expansión a la luz de nuevas estrategias.

Si bien puede observarse cierta estabilidad en los marcos jurídicos y en convenios colectivos que respaldan la educación sindical, está claro que es necesario evolucionar en dos direcciones. En primer lugar, es necesario que los sindicatos de los países que están elaborando nuevos marcos legislativos para sus relaciones laborales ejerzan la necesaria presión a fin de que en las leyes se estipule licencia para asistir a cursos de formación. En segundo lugar, puesto que continúan «europeizándose» las relaciones laborales es necesario que ese proceso vaya acompañado de adecuadas iniciativas en el nivel europeo para que los representantes de los trabajadores cuenten con apoyo a tra-

vés de una formación sobre sus derechos. Por ejemplo, Miller y Stirling (1998) han descrito la falta de derechos específicos a formación en la directriz de la UE sobre los Comités de Empresa Europeos como «una oportunidad desperdiciada» que queda por corregir.

Sin embargo, ante un clima a menudo hostil, se enfrentan los desafíos del cambio mediante dinámicos programas de formación sindical que hacen llegar la pedagogía y la práctica a nuevas áreas de actividad. En Europa hay importantes lecciones que deben aprenderse al desarrollar las organizaciones sindicales su base de calificaciones y conocimientos con el fin de garantizar que sigan siendo actores influyentes en los sistemas de relaciones laborales nacionales y europeos.

## Referencias

- Bridgford, J., Kostal, M., Martinek, D., Simeonova, Y., y Zabiega, J. 2000. «Trade Union Education in Central and Eastern Europe: Some Examples», en *Transfer*, vol. 6, núm. 3, págs. 486-497.
- Bridgford, J., y Stirling, J. 2000. *Trade Union Education in Europe*. ETUCO, Bruselas.
- Forrester, K. 2004. «The quiet revolution? Trade union learning and renewal strategies», en *Work, Employment & Society*, 18 (2), págs. 413-420.
- Freeman, R. 2005. «From the Webbs to the web: the contribution of the internet to reviving union fortunes», en Fernie, S., y Metcalfe, D.: *Trade unions: resurgence or demise?*, Routledge, Londres.
- Millar, D., y Stirling, J. 1998. «European Works Council Training: An Opportunity Missed?», en *European Journal of Industrial Relations*, 4 (1), págs. 35-55.
- Stirling, J. 2002. «Trade Union Education in Europe: Emerging from the Gloom», en Spencer, B.: *Unions and Learning in a Global Economy*, Thompson Educational Publishing, Toronto.
-



# La educación obrera a la manera nórdica: el Colegio Nórdico Popular de Ginebra

*Con más de 75 años de experiencia, el Colegio Nórdico Popular de Ginebra tiene una gran tradición de educación obrera. Todos los años, alrededor de 35 afiliados y afiliadas sindicales de los países nórdicos asisten a un curso que se desarrolla en Ginebra paralelamente a la Conferencia de la OIT.*

---

John Steen Johansen

Asociación Danesa de Educación para los Trabajadores  
AOF  
Dinamarca

---

El concepto de educación popular al estilo nórdico – al igual que sus círculos de estudios – se basa en reunir a personas procedentes de distintos entornos. Las mismas estudian juntas y también aprenden de las demás. El curso que lleva a cabo el Colegio Nórdico Popular de Ginebra (NFHS) durante la Conferencia Internacional del Trabajo es diferente cada año, en función del programa de la Conferencia y de los intereses del nuevo grupo de estudiantes. Y todos los años el curso motiva a esas personas a participar en la labor internacional, a asumir un compromiso y a contribuir a practicar la democracia y crear capital social y una ciudadanía activa.

## Una breve historia

Hacia finales de los años veinte, tanto la opinión pública como lo que se publicaba en los países nórdicos parecen haber estado en gran medida mal informados y haber sido contrarios a la cooperación internacional. Los académicos podían estudiar cuestiones internacionales en Ginebra, pero muchas de las personas que carecían de diplomas universitarios o calificaciones lingüísticas no tenían esa posibilidad. No

obstante, desde 1919 y la creación de la OIT, las organizaciones sindicales y sus miembros han venido participando en la cooperación internacional. Los representantes nórdicos Ludvig Krabbe (Dinamarca), Christina L. Lange (Noruega) y Sven Backlund y Sture Thorsson (Suecia) se dieron cuenta de que para sus esfuerzos sería fundamental contar en los países nórdicos con el respaldo de una activa opinión pública que estuviera al corriente de los problemas. Por lo tanto, se pusieron en contacto con organizaciones de educación no oficial para adultos que tenían una actitud positiva hacia la cooperación internacional. La idea era crear un centro nórdico de estudios internacionales y brindar a los miembros activos del movimiento sindical nórdico y a las organizaciones del entorno político y cooperativo la posibilidad de llevar a cabo una auténtica cooperación nórdica dentro de un entorno internacional, a pesar de la falta de calificaciones lingüísticas.

Desde el comienzo mismo, los idiomas que se utilizaron en el colegio fueron el danés, noruego y sueco. En la práctica, generalmente se usaba una fusión de estos tres idiomas nórdicos, muy parecidos entre sí. Y también desde el comienzo, los participantes asistían a la Conferencia In-

ternacional del Trabajo. Inicialmente, se buscaba que el colegio fuera una iniciativa nórdica con dos finalidades principales. Una de ellas consistía en reforzar la cohesión nórdica y el «valor agregado nórdico», reuniendo a los miembros activos jóvenes de los sindicatos y a las organizaciones de educación para adultos no formal a fin de realizar actividades educativas conjuntas en un entorno internacional. La otra meta era que los estudiantes se llevaran consigo experiencias y conocimientos y los transmitieran a sus compañeros y amigos, actuando de esta manera como defensores de una orientación internacional más amplia y abierta.

El objetivo era crear un colegio abierto a todos, pero el grupo destinatario era y es fundamentalmente el de los miembros activos jóvenes de los sindicatos, junto con los movimientos populares políticos y cooperativos interesados en trabajar en el plano internacional, tanto dentro como fuera de los países nórdicos. Se promovería el conocimiento sobre la cooperación internacional que nació después de la Primera Guerra Mundial y se fusionaría una atmósfera internacional con la fuerte tradición de los colegios populares de reunir a los jóvenes para discutir sobre la democracia y la sociedad.

El curso anual brinda a los estudiantes:

- una sesión de cuatro semanas de estudio sobre las distintas maneras en que los movimientos sindicales y otros movimientos populares pueden influir en un mundo globalizado;
- un panorama de la cooperación nórdica y del valor agregado nórdico;
- un amplio conocimiento sobre la cooperación internacional, las instituciones internacionales, los convenios, la legislación, las reglas y las reglamentaciones, en la medida en que están relacionados con el mercado laboral y con el sistema tripartito de la OIT;
- estimulación e inspiración para llevar a cabo actividades sindicales en el plano nacional, regional e internacional;

- un creciente conocimiento y una percepción de los valores que los países nórdicos tienen en común;
- mayor comprensión de los idiomas nórdicos;
- una excepcional oportunidad de ampliar su mentalidad y de obtener calificaciones para posteriores labores internacionales.

En los años veinte y treinta, los cursos duraban tres meses. Las dos primeras semanas transcurrían en el Colegio Nórdico Popular y se concentraba la atención en la comunicación y la comprensión internórdica. En la última parte se hacían muchas visitas de estudio. En el viaje hacia Ginebra, los estudiantes visitaban muchas instituciones y organizaciones.

Desde un principio, los cursos tuvieron un tono especial, en el sentido de que mezclaban la tradición nórdica de educación con residencia y de educación no oficial para adultos en los colegios populares (Folk High Schools) con un tipo de aprendizaje activo: estar y estudiar donde está la acción.

Los fundadores del NFHS tenían una visión para su colegio. Al comienzo no había ninguna experiencia previa del modelo que se planeó para el NFHS. En este sentido, del primerísimo curso podría decirse que fue en parte planeado y en parte improvisado. La improvisación fue siempre uno de los principales elementos del colegio. Al trabajar en un entorno internacional, en la Conferencia y entre distintos comités y delegados, se necesita una constante capacidad para llegar a soluciones negociadas. Se han de encontrar nuevos enfoques y cambiar los programas.

Buscando en los archivos y en las muchas historias que cuentan quienes participaron, parecería que durante todos estos años la columna vertebral y el valor fundamental de estos cursos han estado dados por una combinación de conferencias, introducciones, diálogo con los numerosos delegados y asesores y los proyectos que llevaron a cabo los estudiantes.

A lo largo de los años, los métodos de enseñanza fueron cambiando, pasando de un enfoque más consistente en escribir y hablar a la equilibrada mezcla actual de conferencias, debates, proyectos y procesos grupales. Esta fuerte, variada y cuidadosamente equilibrada mezcla de aprendizaje y educación – lograda por supuesto con el paso de los años – fue dándose en un ambiente siempre inspirador de aprendizaje activo. Los estudiantes están en el lugar donde se desarrolla precisamente lo que estudian, dialogando constantemente con los conferencistas y delegados, recibiendo asesoramiento de los docentes e inspiración de sus compañeros de estudio y sus discusiones grupales.

Cuando los estudiantes se reúnen a comienzos de abril para llevar a cabo el curso preliminar de cuatro días que tiene lugar en un país nórdico, dentro del marco de un colegio popular, la meta principal es establecer contacto con los demás participantes y familiarizarse con los idiomas de los demás países nórdicos. Al curso preliminar le siguen cinco semanas de estudio en grupo por Internet, período que es preparatorio y conducente al viaje a Ginebra de finales de mayo.

Los temas de actualidad del ámbito internacional cambian y también lo hacen las instituciones internacionales. Por eso la Unión Europea ha pasado a ser un tema recurrente del Colegio Nórdico, inclusive aunque Noruega, Islandia y Groenlandia no han adherido a la UE. A pesar de este hecho, han adaptado su legislación a la de la UE y están cooperando mucho con la Unión Europea. De allí que todos los años se traten y discutan detenidamente desde nuevos ángulos las diferencias con los convenios de la OIT y las directrices de la UE, y su relativa importancia. Los participantes siempre parecen entrar en emotivos y políticos debates sobre la necesidad de ser miembros de la UE.

El lenguaje y la cultura son, por supuesto, temas clásicos dentro del entorno de colegio internacional y proporcionan la posibilidad de cruzar barreras y establecer lazos de amistad y solidaridad. A pesar de que los temas parecen ir cambiando

con el correr de los años, en realidad perduran, volviendo a reiterarse una y otra vez aunque presentándose de distinta manera. Por ejemplo, la abolición del trabajo infantil figura en el orden del día de la OIT desde sus comienzos. Los temas del colegio y los grupos de trabajo de proyectos siguen el orden del día de la Conferencia de la OIT.

Muchos de los estudiantes han declarado que sus vidas cambiaron después de haber hecho el curso. Los nuevos amigos, el acceder a una nueva comprensión, horizontes y perspectivas, como así también las redes y los cambios parecen continuar generando calidez e inspiración desde hace muchos años.

Uno de los desafíos que enfrentan las organizaciones participantes consiste en conseguir lo mejor para las personas que envían, a fin de que tanto las organizaciones como esas personas obtengan el máximo beneficio posible. Otra de las metas, tanto para el movimiento sindical internacional como para todos los participantes del colegio, podría ser lograr mayor eficacia a la vuelta de los estudiantes. Por ejemplo, a su regreso se les podría dar a los estudiantes mayores posibilidades de escribir artículos, hacer presentaciones y organizar redes y proyectos dentro de los programas de cooperación nórdica.

El NFHS siempre ha obrado en pro de la cohesión nórdica y el estilo nórdico de cooperación ha pasado a ser para muchos un símbolo del valor agregado nórdico dentro de la cooperación internacional, colocando siempre en su orden del día la paz, la comprensión y la ciudadanía internacional y activa.

Cuando se les pregunta, los participantes responden que consideran que el colegio es sumamente positivo y, en general, están muy satisfechos con la experiencia. En ese sentido, el colegio tiene un éxito excepcional. A pesar de que las metas de los participantes de un curso difieren entre sí y de los distintos entornos de donde proceden, como así también de las diferencias de calificaciones, edad y experiencia, a pesar también de una serie de problemas prácticos y económicos para

financiar el colegio y de las dificultades que plantean las diferencias lingüísticas, los participantes parecen considerarlo una experiencia única.

Para muchos de los participantes, esa experiencia fue estimulada, principalmente en términos de desarrollo personal, por el proceso mismo y por el hecho de haber estado en contacto con otros participantes nórdicos, como así también por los entornos y organizaciones internacionales.

Algunos participantes crearon redes internacionales y desarrollaron sus calificaciones internacionales, avanzando hacia competencias y carreras más formales en la labor internacional dentro del movimiento sindical. En general, los participantes comprenden mejor y toman mayor conciencia del ámbito internacional, y también mejoran sus conocimientos sobre las actividades de la OIT y de otras organizaciones internacionales.

Cuando mejor funciona el colegio es cuando se convierte en un centro donde se vuelcan ideas y proyectos, dando perspectivas tanto sobre la educación nórdica no oficial y el movimiento sindical mundial como sirviendo de fuente de inspiración que se extiende mucho más allá de sus limitados cursos de cuatro semanas más el curso por Internet. Cuando se contempla su labor a lo largo de los años se ve que han tenido lugar cambios radicales. En comparación con el comienzo y las orgullosas tradiciones de educación no oficial para adultos y círculos de estudio, los instrumentos han cambiado pero sigue habiendo desafíos y problemas. Por eso, a pesar de que cuando una persona llega a la OIT de Ginebra por primera vez tiene la impresión de haberse preparado mejor para el curso que hace unos cincuenta años, se sigue notando un gran cambio. Una vez que se está allí, mirar, escuchar, entrevistar y debatir pasan a ser las materias fundamentales. Esto no es precisamente un juego de niños. Para los estudiantes es una ardua tarea. Las partes que intervienen en este proceso educativo deberían prestar mayor atención a la educación y a los métodos que se

utilizan con el fin de mejorar las oportunidades que se brindan a los trabajadores. Quizás otros países o regiones podrían inspirarse y hacer lo mismo. Se podrían iniciar cursos como los del NFHS para otras regiones o países con el fin de reforzar e inspirar la educación de los trabajadores en general.

Crear conocimientos, confianza y capital social es un requisito previo indispensable para hacer frente a desafíos mundiales como el desarrollo sostenible, la construcción de democracias sostenibles y de sociedades de bienestar, combatir la pobreza y el hambre y erradicar el trabajo infantil y la trata de personas. Todos nosotros estamos haciendo frente a esos problemas y continuaremos haciéndolo en los años venideros. El Colegio Nórdico Popular y su tradición constituyen contribuciones pequeñas pero esenciales para alcanzar la comprensión, los conocimientos y el capital social que se necesitan.

Además, es importante que el NFHS estipule un claro orden del día como testimonio del compromiso nórdico con la OIT y su sistema tripartito en el plano internacional. Ningún otro colegio o curso está haciendo esto. Su importancia no ha disminuido para nada en el mundo globalizado actual. Y la OIT también necesita al NFHS. Todos los años, sus estudiantes son testigos de la importante y fundamental labor que lleva a cabo la OIT, como así también de la necesidad de contar con ella como escenario de reuniones mundiales y como institución.

Recordar que han transcurrido más de 75 años desde la fundación del Colegio Nórdico Popular de Ginebra no implica únicamente dar una mirada al pasado, sino también observar una constante renovación, mejora y elaboración de los métodos didácticos que se utilizan en el mismo y en la educación de los trabajadores. Este colegio ha de considerarse como un círculo de estudio y un gabinete estratégico nórdico con respecto a la educación de los trabajadores. Debería ser constantemente creativo y motivar a las organizaciones y personas planteando y haciendo frente a las difíciles y delicadas consecuencias de

un mercado laboral y de condiciones de vida globalizados.

El NFHS debe lograr un delicado equilibrio entre responder a los reclamos futuros de las organizaciones y de los participantes y continuar en la senda como colegio popular internacional. Por eso nos autocuestionamos constantemente. Podemos poner a punto nuestros métodos

preguntándonos si estamos o no haciendo las cosas de la mejor manera posible. Deberíamos también procurar encontrar nuevas formas de mejorar la cooperación entre el Colegio Nórdico Popular y la OIT, como así también con las numerosas organizaciones que trabajan en torno a la Conferencia anual. Esos son los desafíos actuales.

---



# La educación y la formación sindical en América Latina

*América Latina cuenta con una amplia, mutante y compleja diversidad, por lo que, toda afirmación sobre ella tiene siempre matices acordes con las realidades de cada nación, con el sector de actividad económica que se analiza y con el grupo poblacional. Dentro de éste influye el nivel de ingreso, las diferencias de género, así como su nivel de organización y participación sociopolítica. Al hablar entonces de los avances y desafíos de la educación lo haremos sobre la base de las grandes tendencias que podemos observar y no de las especificidades de cada país<sup>1</sup>.*

---

**Carmen Benítez**

Programa de Actividades para los Trabajadores  
del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

**Eduardo Rodríguez Calderón**

Especialista principal en actividades para los trabajadores  
OIT, Santiago de Chile

---

«Frente a los numerosos desafíos del porvenir,  
la educación constituye un instrumento indispensable  
para que la humanidad pueda progresar  
hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.»

JACQUES DELORS <sup>2</sup>

Un avance significativo en el ámbito regional estriba en el consenso social progresivo de que la educación es un derecho humano y, como tal, lo es a lo largo de la vida. Este consenso político, no se traduce aún en un cambio en el sistema educativo, en la adecuada articulación de los distintos componentes de sus estructuras y en la responsabilidad social y solidaria que implica su financiamiento; por tanto, el desafío mayor es hacer realidad ese derecho para todos y todas.

El movimiento sindical ha sido uno de los actores que más ha impulsado y promueve el desarrollo educativo; de esa forma se ha logrado, desde inicios del siglo pasado, la inclusión de la educación como un derecho constitucional, en el que se indica que la educación debe ser obliga-

toria, pública y gratuita. En algunos países se establece también que sea laica; en otros casos se ha logrado fijar la responsabilidad que las empresas tienen con la educación como se hizo en el artículo 123 (apartado A, fracción XII) de la Constitución mexicana. También se afirma el derecho a la formación profesional en y para el trabajo. Otras contribuciones históricas han sido la participación de las organizaciones sindicales en las campañas nacionales de alfabetización. Por, ejemplo la CUT (Central Unica dos Trabalhadores) del Brasil desarrolla un Proyecto de Alfabetización de Jóvenes y Adultos que se denomina «Todas las Letras». En el año 2005 se beneficiaron 80.000 trabajadores, en particular provenientes de los grupos más vulnerables. Otra experiencia reconocida es la de los

Centros Educativos de Nivel Secundario para Adultos de la CGT (Confederación General del Trabajo) de la República

Argentina, que tienen una larga e importante trayectoria. Algunas organizaciones sindicales regionales como la CIOSL/ORIT<sup>3</sup> y la UITA<sup>4</sup> han realizado, hace algunos años, programas de alfabetización en Haití.

El reconocimiento de la educación como un derecho humano a lo largo de la vida, tiene múltiples significados. La revaloración de la participación y el compromiso de todos los actores sociales con la educación se manifiesta en la creciente participación de las organizaciones sindicales para la definición de políticas y programas de educación para todos<sup>5</sup>. Lo anterior no obsta para que el Estado mantenga incólume su responsabilidad de garantizar la educación para todos y todas. Otra implicación que se debe discutir es el papel de las organizaciones sindicales en la formación continua de los trabajadores, con todas las implicaciones políticas e incluso financieras que ello podría implicar para el Estado. Hay ejemplos notables de financiación de la educación sindical, sin pérdida de la independencia y autonomía de las organizaciones. Uno de los más desarrollados es el de España, pero en la región también existen otras experiencias, entre las que podemos mencionar las del Brasil, Chile, Panamá y México, cada una de ellas con distintas características.

Contrastar el derecho a la educación con el acceso real que la población tiene a él permite conocer los déficits y los niveles de inclusión y exclusión. En ese proceso, queda claro que nuevos indicadores deben ser desarrollados y que algunos de los indicadores tradicionales deberían ser redefinidos.

En el pasado se veía a la educación como un medio de ascenso social y eso fue así durante muchos años. Sin embargo, por las transformaciones que se han dado con motivo de la tercera revolución científico-tecnológica, de la práctica de las políticas neoliberales, del proceso de apertura y libre comercio el ascenso social por vía de la educación no está garantizado a

pesar que es indispensable para tener más y mejores opciones de vida y de trabajo.

Hoy, cientos de miles de profesionales están refugiados en la economía informal, otros forman parte de los grandes flujos migratorios que recorren el mundo en búsqueda de mejores condiciones de trabajo y de vida para ellos y sus familiares; otros más están sobrecualificados para las labores que desempeñan y por las cuales son remunerados. Estos fenómenos son un escollo para el desarrollo social y humano.

Algunos de los avances más significativos en el ámbito regional en el campo educativo son:

- Mayor cobertura en la educación básica. Será posible alcanzar la meta del milenio en varios de los países de la región.
- Hay avances en la calidad de la educación, pero existen déficits con respecto a la cobertura.
- Superación del diferencial formativo de las mujeres respecto de los hombres. El índice de paridad de género es inverso a los estratos de edad; así tenemos por ejemplo que hay mayor igualdad de oportunidades para el segmento de la población de 15 a 24 años que para la de 25 a 59.
- La evolución de la estructura poblacional tiende a reducir las presiones cuantitativas de la educación, pero las cualitativas serán cada vez mayores dados los avances del conocimiento científico y tecnológico.
- La comunidad educativa tiene ahora una mayor participación que en el pasado y existen condiciones institucionales para que ésta se consolide como una tendencia.

Los desafíos de la educación siguen siendo múltiples, algunos de ellos se refieren a:

- Revertir la desigualdad en el acceso a la educación que se mantiene entre la población urbana y rural.
- Igualar las oportunidades de acceso y al desarrollo educativo.

- La inclusión de los pueblos indígenas y negros.
- Ampliar el acceso a los programas de formación profesional, la que es marginal para los trabajadores de la economía informal y del sector rural.
- Elevar el financiamiento público para la educación. Está básicamente concentrado en la remuneración del personal docente. Se asignan fondos mínimos para la infraestructura necesaria, la investigación y el desarrollo pedagógico. En algunos casos se exige mayor aporte social a quienes menos tienen.
- Impulsar fuertemente la investigación y el desarrollo pedagógico. Muchos de los esfuerzos realizados incluyendo la asignación de recursos actualmente no están dando sus resultados por una falta de innovación y reorganización del proceso educativo.
- Respetar los derechos sindicales y laborales de los trabajadores de la educación e impulsar el diálogo laboral efectivo podrá contribuir a reducir la conflictividad laboral y mejorar las condiciones y ambiente de trabajo.
- Consolidar la participación sindical y ciudadana en el sistema educativo.

Los tratados de libre comercio, en algunos casos, pueden poner en peligro la educación cuando viene considerada como un objeto de mercado, un negocio. Esta visión tiende a perpetuar la desigualdad y excluye a millones de seres humanos del tesoro que significa la educación en tanto que es libertaria y cohesionada la convivencia en el marco de los principios de la democracia, la solidaridad, la tolerancia y la paz. En contrapartida, surgen compromisos de otro tipo como el asumido en la UNESCO y en las Naciones Unidas para alcanzar por un lado, los objetivos del milenio y por el otro hacer de la educación un derecho universal a lo largo de la vida para hacer compatible la mayor interdependencia de los países con el goce efectivo del derecho humano a la educación. Es un gran desafío a resolver.

La cooperación internacional ha desarrollado un papel fundamental en el desarrollo de la educación, en ese marco podemos citar a la UNESCO, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OIE), el Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe (CREFAL), que es además la expresión de la cooperación interagencial; y la propia OIT, que a través de la cooperación y asistencia técnica tiene en la educación a uno de sus principales pilares y es la única que desde su origen emprende actividades de formación de carácter tripartito para el mundo del trabajo<sup>6</sup>.

Siendo por tanto la educación un proceso a lo largo de la vida, la formación sindical parte de la experiencia de aprendizaje anterior de los trabajadores afiliados o fraternos a la organización y es concomitante con otros procesos de formación profesional, ciudadana, etc. Por tanto, es conveniente tener presentes los avances y desafíos generales de la educación antes de presentar los relacionados con la formación sindical.

### La formación sindical en América Latina

La formación de los movimientos sociales en América Latina en gran parte está precedida por el trabajo realizado con las comunidades de base a través de la educación popular. La aplicación del método de Paulo Freire que se expresa en su libro *Pedagogía del oprimido*<sup>7</sup> rescata la autoestima de los movimientos sociales cuando afirma que nadie es más culto que el otro, y que existen culturas paralelas y complementarias; así, el erudito no sabe lo que sabe la cocinera, ni el profesor universitario lo que sabe el mecánico. Por lo tanto, la valorización de estos conocimientos parte de las prácticas y experiencias sociales de cada persona para luego sistematizar conceptos que permitan interpretar su propia realidad, reconstruir su propia identidad e historia y afirmarse, primero, como personas y luego como actores sociales,

aplicando de esta manera el método inductivo de base: praxis-concepto-praxis.

A partir de estos principios y en la búsqueda de espacios a través de los cuales el movimiento sindical busca construir y reforzar su propia identidad colectiva, la formación sindical se desarrolla como una función propia e intransferible del movimiento de los trabajadores y trabajadoras y como un pilar para su afirmación como sujeto histórico y actor socio-político. Este sujeto debe ser capaz de incidir en la construcción de procesos democráticos para la emancipación y transformación de hombres y mujeres capaces de influir sobre la sociedad colocando a las personas y al trabajo por encima del capital. Por ello se afirma que la formación sindical reviste un carácter político y estratégico a fin de fortalecer la organización y su acción transformadora.

La capacidad de generar pensamiento alternativo, creativo y comprometido depende también de la profundidad y sistematización de la formación sindical que debe desarrollar en el trabajador y la trabajadora su juicio crítico y político, producto de la reflexión y confrontación colectiva.

Obviamente, los principios y valores que inspiran y marcan los procesos de formación sindical son muy importantes para la generación de una dirigencia sindical militante, libre y autónoma como son la democracia, la justicia social, la igualdad, la equidad, el emancipación de los trabajadores, el pluralismo y una efectiva solidaridad internacional. Nos ocuparemos de algunos de ellos ya que estos mismos forman parte de los principales desafíos.

## La formación sindical y la democracia

En América Latina existe una carencia de aspectos sustanciales de la democracia. Ello forma parte de nuestra propia historia en la que en algunos casos aún se repiten prácticas autoritarias propias de la época de la colonia. Muchas veces las personas no se reconocen como ciudadanos, sino como súbditos, y ello se refleja

en las relaciones laborales y en la sociedad en general. Uno de los desafíos más grandes para la formación sindical es el de no reproducir el autoritarismo, el egocentrismo en el ejercicio de la conducción sindical. Para ello se hace indispensable que los trabajadores analicen su propia historia, identifiquen sus avances y retrocesos, reflexionen constantemente sobre su propio comportamiento para reconstruir y reforzar su identidad colectiva como movimiento libre y democrático. Es necesario incluir espacios para el ejercicio de la discrepancia evitando de esa manera situaciones de abuso de poder. Todo esto tiene que ver con la pedagogía para el ejercicio del poder, con una verdadera emancipación capaz de impulsar procesos de participación reales y efectivos. No es suficiente la democracia representativa si esta misma no es a su vez participativa. La evaluación constante de las prácticas sindicales, así como una revisión autocrítica, es en este sentido fundamental.

Por ello la representación independiente de los trabajadores y trabajadoras dependerá en gran medida de la formación sindical para evitar que el movimiento sindical sea instrumento de los partidos políticos o de otros centros de poder.

## La transversalidad de género

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

En el contexto sindical, el papel de las mujeres en sus estructuras tiene origen en el ejercicio del poder en una sociedad patriarcal donde ellas se incorporan asumiendo comportamientos extraños a su identidad formada en la vida privada. La identidad femenina tradicional, en ambientes de trabajo prevalentemente masculinos, se adapta y en algunos casos se vuelve similar a la de los hombres para participar en la estructura de poder. Para el movimiento sindical asumir la lucha por la igualdad implica recuperar el contenido genuinamente emancipador de su

papel en la sociedad, y esforzarse en combatir una visión machista del trabajo que asimila el concepto de trabajo con el de empleo<sup>8</sup>, y que sistemáticamente ignora el trabajo doméstico no remunerado, despreciando su contribución en términos económicos y sociales.

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

La formación sindical debe monitorear el proceso para impedir dentro de las organizaciones sindicales que se repita la división típica del trabajo entre hombres y mujeres, evitando que el sindicato represente para las mujeres una extensión del trabajo doméstico o una reproducción de sus relaciones familiares discriminatorias y subordinadas. Un indicador evidente y que nos debe llevar a la reflexión es el número reducido de mujeres sindicalistas en las estructuras de poder que existen en los diferentes niveles.

### **Igualdad de oportunidades y concepto de discriminación**

Las relaciones sociales son mucho más diversificadas y podemos decir que no existe un modelo único ni femenino ni masculino; en particular, si nos referimos a los ambientes urbanos industriales de las grandes metrópolis, donde la diversidad cultural es mucho más visible ya que las personas no siempre se comportan de la misma manera<sup>9</sup>. El análisis de la igual-

dad de oportunidades exige la valoración de otras diferencias relevantes como la de raza, clase social, étnica, religiosa, etc. Casualmente, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social.

A menudo, dependiendo de las relaciones sociales establecidas en el juego de los intereses de los agentes sociales, estas diferencias pueden transformarse en desigualdades que en algunos casos asumen mayor importancia que la diferencia de género y en otros casos la combinación de diferentes factores de discriminación hace más complejo su tratamiento. Siguiendo este mismo enfoque, la incorporación de los trabajadores migrantes en el movimiento sindical en una sociedad cosmopolita pone otros desafíos a la formación sindical con el fin que sus estrategias sean mucho más incluyentes y abarcadoras de las diferencias que trascienden las diferencias de género. Es necesario combatir las actitudes xenófobas que a veces se reproducen en el lenguaje sindical por el miedo a lo desconocido y por falsedades que se reproducen en el imaginario colectivo para aprovecharse de la vulnerabilidad de estas personas. El movimiento sindical debe prevenir y combatir estas actitudes a través de la formación sindical.

En cualquier caso la gestión de estos procesos de formación exige mucha atención y una revisión colectiva continua para evitar que la discriminación positiva y las medidas afirmativas a las que en muchos casos se recurre se transformen en otra fuente de desigualdad o en una fuente de tráfico de influencias. El objetivo de promover la igualdad a través de la formación sindical debe ser realizado con honestidad.

La metodología aplicada en la formación sindical debe promover la determinación de contenidos involucrando activamente a los participantes, y según el contexto del ambiente sindical debe promover acciones de formación que tengan como finalidad

reconstruir las dinámicas del cotidiano social, cultural y político. Estos métodos favorecen la reconstrucción de identidades distorsionadas por modelos predominantes excluyentes y contrarios a los principios propios del movimiento sindical<sup>10</sup>.

## La ética y el pluralismo

El movimiento sindical precisa de personas íntegras, con profundo sentido de la crítica. Sólo así su praxis tendrá un contenido liberador. La formación sindical debe generar una actitud de compromiso ético frente a las exigencias de la realización del bien común. Esto también implica promover la conciencia política de los trabajadores y de las trabajadoras para estar en condiciones de juzgar y cuestionar su entorno histórico y las estructuras que aprisionan<sup>11</sup>.

La formación sindical debe favorecer que el compromiso y la acción sindical se desarrollen en un marco ético, donde la transparencia, la fiscalización y la evaluación posibiliten la conducción de un ejercicio democrático y participativo de la gestión sindical. Asimismo, debe favorecer el proceso de unidad de la clase trabajadora y la articulación de estrategias de alianzas con otras organizaciones sociales y populares. Para ello será necesario generar un proceso de diálogo en un marco de pluralismo ideológico para posibilitar los consensos frente a problemas comunes que afectan a las grandes mayorías.

## La CIOSL/ORIT, CLAT y las federaciones sindicales internacionales (FSI) en América Latina

La CIOSL/ORIT concibe la educación como un proceso formativo de carácter sociopolítico. De esta forma establece el vínculo estratégico entre la formación sindical, profesional y formal en los niveles nacional, subregional y continental bajo el eje «educación para todas y todos a lo largo de la vida». Así pone en el centro de su atención al trabajador y familia desde una perspectiva integral.

Este enfoque tiende a prevalecer en sus organizaciones sindicales afiliadas. Algo similar sucede con la CMT/CLAT y con las federaciones sindicales internacionales. De esta forma se busca la conformación de una propuesta de educación que vincula la construcción del conocimiento con el mundo del trabajo y los derechos de la ciudadanía.

Las organizaciones sindicales comprometidas con el desarrollo educativo hacen visibles las fuerzas económicas que tienden a colocar a la educación como una mercancía y no como un derecho humano, reivindican el papel ineludible que el Estado debe tener como garante de la educación obligatoria, pública, gratuita, laica, de calidad y a lo largo de toda la vida, así como la necesaria participación social en la definición de la política de educación.

En el ámbito sindical la cooperación y solidaridad sindical internacional han sido fundamentales desde el origen del movimiento sindical, pues han contribuido y contribuyen en todos los campos del quehacer sindical y sociopolítico. Así, por ejemplo, tenemos programas que promueven la conquista y el respeto de los derechos sindicales, laborales y de la seguridad social; la formación de formadores; la creación y funcionamiento de escuelas y centros de formación; la seguridad y salud; la vivienda; la prensa y comunicación sindical; el desarrollo cooperativo y otras formas de organización social del trabajo. Finalmente, la participación en la construcción de la dimensión social de la globalización, lo que finalmente se inscribe en la promoción del trabajo decente<sup>12</sup>.

Es importante señalar que si bien esa cooperación y solidaridad se da fundamentalmente entre el norte y el sur, también se han desarrollado otras iniciativas sur-sur. Si bien un ámbito privilegiado ha sido el nacional, también tiene una presencia muy importante el apoyo a la formación de cuadros a través de acciones formativas, desde las binacionales hasta los intercontinentales.

La educación obrera es uno de los campos en donde de manera permanente

y sistemática se expresa el principio del internacionalismo del movimiento sindical. La solidaridad de los movimientos sindicales alemán, belga, español, francés, holandés, italiano y nórdicos tiene un reconocimiento especial, así como los movimientos sindicales del Canadá y los Estados Unidos.

La cooperación para el desarrollo sindical se manifiesta de manera multilateral a través de las grandes centrales mundiales y sus regionales, a través del trabajo bilateral y más recientemente con apoyo de organizaciones no gubernamentales fraternales.

Otro logro significativo ha sido conseguido a través de fondos de la cooperación para el desarrollo por parte de los gobiernos, para canalizar el apoyo y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, para fortalecer su capacidad en el diálogo en las relaciones laborales, etc. Este logro ha sido alcanzado por las centrales sindicales de los países europeos, pero también del Canadá y los Estados Unidos. Algunas de esas centrales han creado entidades con fuertes lazos orgánicos, pero son independientes desde el punto de vista jurídico de las centrales para canalizar la cooperación para el desarrollo sindical.

Las organizaciones sindicales han jugado un papel primordial en la canalización de fondos para la educación obrera a través de la OIT, y de esta forma se han desarrollado programas de educación para el fortalecimiento sindical<sup>13</sup>.

Si bien los fondos aportados a través de la cooperación y la solidaridad han sido importantes, no debe dejarse de lado el gran aporte histórico que ha significado el intercambio de experiencias y el aporte técnico y político que ha significado para el movimiento sindical en su conjunto. Todo ello ha redundado en una mayor sindicación internacional, cohesión, articulación, sentido de pertenencia y lucha conjunta.

El internacionalismo ya dijimos que es un principio histórico del movimiento sindical y hoy es una práctica renovada y en desarrollo permanente que permite articular lo mundial con lo local ante la

internacionalización de los procesos productivos y la creciente interdependencia de los países.

## Avances y desafíos

¿Qué avances y qué desafíos enfrenta la formación sindical en América Latina? Son dos preguntas que exigen un detallado análisis de la situación desde el ámbito local hasta el regional, tarea que no se pretende abordar en este breve espacio, pero sí resaltar algunos fenómenos que estimulen esa reflexión.

El primer lugar es necesario saber cuál es la prioridad que se da a la educación como parte de la vida sindical interna y externa. La respuesta a esta pregunta debiera llevarnos a dos planos de reflexión: uno político ideológico y otro objetivo operacional.

Para el primer plano retomaría la pregunta que la CIOSL/ORIT se ha hecho respecto a cuál es el desafío actual de la formación sindical en función del fortalecimiento de la organización y de su acción transformadora frente a la hegemonía del pensamiento dominante neoliberal y globalizador. A esta pregunta responde diciendo que la estrategia para la disputa de la hegemonía pasa por la construcción y socialización del pensamiento sociopolítico. En este proceso la formación sindical juega un papel estratégico para la orientación de las acciones de movilización y transformación social conducidas por el movimiento sindical y sus organizaciones. A lo anterior se agrega la importancia de la ampliación de la cobertura de los procesos de formación sindical. De esta forma queda claro que la educación tiene un lugar prominente en la política y en la práctica de la organización.

Así pues, esa misma pregunta tendría que hacerse con cada organización y con ello aproximarnos a conocer el nivel jerárquico que se le da a la formación sindical dentro de la política sindical. En el plano operacional podemos seleccionar algunos indicadores. Tales indicadores podrían ser: estructura, funciones y financiamiento.

Las organizaciones sindicales han establecido en sus estatutos la estructura educativa. Las que prevalecen son: una secretaría, un departamento que depende de una secretaría o un representante electo al que se asigna la función educativa. La primera de ellas denotaría una mayor jerarquía y prioridad. En varios países las organizaciones sindicales tienen una infraestructura educativa muy importante pues cuentan con institutos, escuelas, centros de educación técnica y superior<sup>14</sup>, entre ellos podemos destacar los casos de la Argentina, Brasil y México. Asimismo, las organizaciones sindicales de varios países han establecido enlaces con las instituciones académicas y de investigación para apuntalar su acción educativa e incidir en los programas de extensión universitaria.

Por cuanto a las organizaciones sindicales regionales, la CLAT es la que dispone de una vasta red de instituciones entre las que están la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL), el Instituto Internacional de Estudios y Capacitación Social del Sur (INCASUR), el Instituto Andino de Estudios Sociales (INANDES), el Instituto Centroamericano de Estudios Sociales (ICAES), el Instituto de Formación Social del Caribe (INFOSCAR), el Centro Nacional de Promoción Social (CEMPROS), además del Instituto Latinoamericano de Cooperación y Desarrollo (ILACDE).

La CIOSL/ORIT ha desarrollado una escuela de pensamiento sociopolítico y conformado un colectivo continental integrado por miembros de los equipos de educación de las centrales nacionales afiliadas.

En el ámbito nacional los desafíos generales que observamos están referidos al nivel jerárquico y funcional. Para el primer caso, sería conveniente realzar al trabajo educativo dándole el rango de secretaría, pues de esa manera la interlocución, participación y coordinación con las demás autoridades sindicales sería en el mayor nivel ejecutivo, por una parte y por la otra, quedaría también en primera línea para rendir cuentas y elevar propuestas a los congresos sindicales nacionales.

Para el caso del funcionamiento, lo que se observa es que en un número importante de centrales nacionales la vinculación con las organizaciones afiliadas es precaria; por tanto, sería conveniente establecer un mecanismo de coordinación, en el cual pudieran por ejemplo salir recomendaciones sobre la política, estrategia y programación nacional de la educación. Dicho mecanismo sería, además, un excelente medio para socializar las experiencias sectoriales y locales exitosas. Esos mecanismos en algunos países se han establecido a través de conferencias nacionales, consejos consultivos u otras formas.

A nivel regional el desafío parece estar en encontrar la manera más adecuada de aprovechar las infraestructuras existentes y el desarrollo de las escuelas de pensamiento sindical generadas en la región. Ello podría mejorar dos factores relevantes como son el nivel de impacto o efectividad y la factibilidad económica. Este desafío podría ser resuelto con la nueva organización sindical regional derivada de la unidad sindical de la CMT y la CIOSL.

## El financiamiento de la educación

Son excepcionales las organizaciones sindicales que tienen un autofinanciamiento total o parcial. La mayoría de las organizaciones se encuentran en una situación de dependencia financiera fundamentalmente de la cooperación y solidaridad internacional, bien en forma directa o a través del apoyo recibido por parte de ONG. Así pues, un claro desafío es el autofinanciamiento.

A lo largo del tiempo las organizaciones han buscado distintas opciones para alcanzar un nivel mayor de financiamiento de la educación, las más destacadas son aquellas en donde por ley se otorgan fondos para la formación de los trabajadores: en tal situación están el Brasil y Panamá por ejemplo; en otros países se ha logrado incluir partidas presupuestarias para la educación de los trabajadores que se asignan a las organizaciones sindicales, entre estos casos los de México y Chile;

en otros casos a través de la negociación colectiva se logran algunas conquistas que permiten apoyar el financiamiento de la educación.

No es compatible el discurso que coloca a la educación como una prioridad, con la falta de adjudicación de fondos y la falta de acciones permanentes y sistemáticas para dotarla de los recursos necesarios para su desarrollo.

Otro factor vinculado al financiamiento educativo es el relativo al tiempo y costo de la participación de las personas en las actividades de formación. En ese sentido es importante recordar que la OIT ha adoptado el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), y la Recomendación núm.148<sup>15</sup>, y que sólo ocho países de las Américas han ratificado este Convenio. Un desafío importante es promover su ratificación por los demás países y lograr un nivel mayor de cumplimiento del mismo.

Una última consideración sobre el financiamiento y que debería ser discutida es sobre el reconocimiento de la educación sindical como parte indivisible de la educación a lo largo de la vida. Este reconocimiento, además de la connotación política que ello implica, podría allanar la vía para que el Estado pueda establecer algún mecanismo de apoyo al financiamiento de esa educación fundamental para el desarrollo social y la democracia.

«La pedagogía del oprimido deja de ser del oprimido y pasa a ser la pedagogía de las personas en permanente liberación»<sup>16</sup>.

## Notas

<sup>1</sup> Un solo ejemplo: la tasa de analfabetismo en población adulta (15 años y más) para el caso de Haití es 160 veces mayor que para Barbados.

<sup>2</sup> Presidente de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Informe de la UNESCO «La educación encierra un tesoro», 1996.

<sup>3</sup> La Organización Regional Interamericana de Trabajadores de la Confederación Internacional

de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). La ORIT y la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), rama de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), han iniciado un proceso de unidad a nivel de la región después de la unificación a nivel mundial de la CIOSL y de la CMT que formaron en noviembre de 2006 la Confederación Sindical Internacional (CSI).

<sup>4</sup> Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines.

<sup>5</sup> UNESCO. *Educación para todos en América Latina, un objetivo a nuestro alcance*, Santiago de Chile, 2004. En particular, véase el cuadro 9 referido a la participación de la sociedad civil en diferentes etapas del Plan EPT, pág. 74.

<sup>6</sup> OIT (Organización Internacional del Trabajo): <http://www.ilo.org>.

Centro Internacional de Formación en Turín: <http://www.itcilo.org>.

CINTERFOR (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional): <http://www.cinterfor.org.uy>.

<sup>7</sup> Freire, Paulo. *Pedagogía del oprimido*, 1970.

<sup>8</sup> Duran, M.A., Serra, I., y Torada, Y.R. *Mujer y trabajo, problemática actual*. Germania Serveis Gràfics, Valencia, 2001.

<sup>9</sup> UNDP. *Informe sobre desarrollo humano 2004. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy*. <http://hdr.undp.org/reports/global/2004/español/>.

<sup>10</sup> Fundo para Igualdade de Género (FIG) de Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), *Sistematizando Caminhos, Transposição de Obstáculos e Ocupação de Espaços no Mundo do Trabalho*. Brasil-Canadá, 2003.

<sup>11</sup> Betto, Frei. *La mosca azul, reflexión sobre el poder*. Lima, 1973.

<sup>12</sup> Abramo, L. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile, OIT, 2006.

<sup>13</sup> OIT (Organización Internacional del Trabajo), Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV): <http://www.ilo.org/actrav>, Programa ACTRAV del Centro Internacional de Formación en Turín: <http://www.itcilo.org/actrav/spanish/index.php>.

<sup>14</sup> Esta situación tiene profundas raíces en la historia del movimiento sindical. Por ejemplo, la Universidad Obrera de México, se constituye el 8 de febrero de 1936; tres años después la CGT de la Argentina constituye la Universidad Obrera Argentina.

<sup>15</sup> ILOLEX. Base de datos de las normas internacionales del trabajo. [www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm](http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm).

<sup>16</sup> Freire, Paulo. *Pedagogía del oprimido*, 1970.

