

ACTUALIDAD / EDUCACIÓN / ORGANIZACIÓN SOCIAL

Libro de Manuel Ahumada Lillo entrega elementos básicos para el trabajo sindical

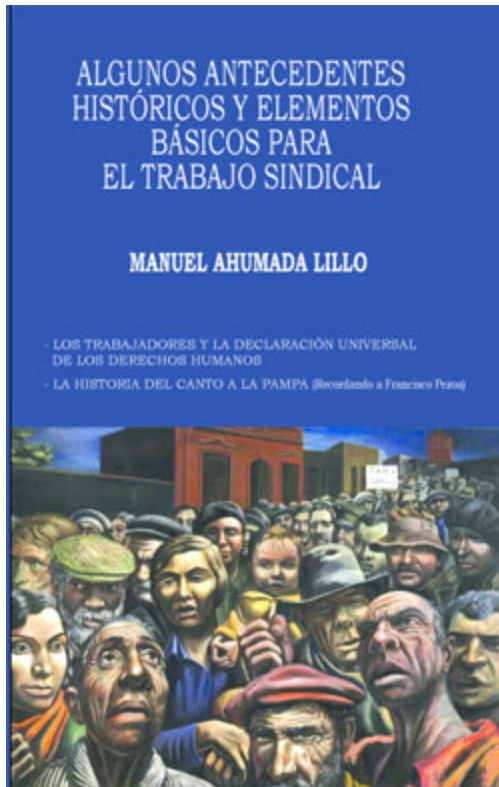
El Ciudadano · 21 de abril de 2010

ALGUNOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y ELEMENTOS BÁSICOS PARA EL TRABAJO SINDICAL

MANUEL AHUMADA LILLO

- LOS TRABAJADORES Y LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
- LA HISTORIA DEL CANTO A LA PAMPA (Recordando a Francisco Petros)





Uno de los elementos fundamentales en el trabajo del dirigente sindical y también en la organización, es el contacto directo con los trabajadores, con “la base”.

Sabemos que no es posible establecer a priori las formas del trabajo diario o definir con anticipación las tácticas a seguir en un proceso de negociación colectiva. Es necesario estar auscultando permanentemente el estado de ánimo de los trabajadores, la percepción que ellos tienen de la realidad que les rodea, como influyen en su hogar y en su entorno los problemas que se les presentan en el diario vivir.

No obstante si es posible entregar elementos generales, una suerte de ayuda memoria para la gestión del dirigente y también del trabajador que no está

dispuesto a que lo sigan pasando a llevar y reclama educación. Es el objetivo de este libro.

No fue por azar que se eligió el texto de **Recabarren** con el que se presenta este trabajo. Si los trabajadores no son alimentados intelectualmente, es poco probable que vayan a entender el llamado a desarrollar la lucha por mejoras profundas que, derechamente hablando, son aquellas que permitirán el cambio de la sociedad en que se desenvuelven.

Muchos grupos de trabajadores se han quedado y se quedaran en la presentación periódica del proyecto colectivo, obteniendo de la patronal algunas mejoras en recursos económicos que solo servirán para cubrir, en parte, el pago de las enormes deudas que han asumido para intentar vivir en condiciones dignas. Sabemos que no saldrán de la postración, entre otras razones, porque no se les ha mostrado que exista un camino para hacerlo. No se les ha educado como corresponde.

La educación de los trabajadores, para que entregue resultados, no puede ser solo autodidacta. Debe contar con una guía, un apoyo, alguien con quien consultar aquellas cosas que no le son suficientemente claras, o que simplemente ignora. Este rol de educador lo juega, sin lugar a dudas, el dirigente, que a su vez es formado por la organización a la que se acercó para ampliar sus conocimientos básicos.

Se trata entonces de un proceso permanente de educación, que cruza todos los niveles.

Sostengo firmemente que la principal razón de la crisis por la que hoy cruza el sindicalismo, es justamente la carencia casi absoluta de formación. Ni los dirigentes cuentan con los espacios necesarios para prepararse en su trabajo al frente del sindicato, ni los trabajadores reciben toda la alimentación que requieren

respecto del rol que juegan en la organización así como de sus principales derechos y la forma de reclamarlos y defenderlos.

Ambos, dirigentes y trabajadores, en su mayoría carecen además de formación política y aquellos que la tienen, la reciben en forma sesgada y muchas veces no trepidan en entregarla de la misma manera.

Cuando recién se comenzó con la educación de los trabajadores en Chile en el tercer cuarto del siglo XIX – aunque ya antes se vivieron experiencias como la [Sociedad de la Igualdad](#) – el objetivo era claro. Explicar como el modelo de explotación capitalista provocaba abusos y penurias para el asalariado y su familia, por lo que debía ser reemplazado por otro más digno y justo. Este nuevo modelo liberador sería encabezado por los trabajadores y sin duda que a la cabeza de ellos estarían sus organizaciones.

Pese a las persecuciones y a las masacres producidas cada vez que la fuerza del movimiento se hacía insostenible para los dueños del capital, los trabajadores no cejaron en sus intentos por liberarse del yugo, toda vez que la explotación no amainaba y muy por el contrario se hacía más y más descarada.

En nuestro país, los capitalistas y sus representantes en el Parlamento entendieron muy bien lo que estaba pasando y comenzaron a preocuparse de la “cuestión social”. Aprobaron las primeras leyes y finalmente, a inicios del segundo cuarto del siglo XX, se dictó el primer Código del Trabajo que entre sus normas, incluyó la organización de los trabajadores en sindicatos.

Las organizaciones hasta entonces vigentes no sortearon con éxito esta iniciativa del Estado y se dividieron. Por un lado quedaron las organizaciones libres, por el otro las legales.

Desde entonces se viene dando la pelea por derrotar esa división y hasta hoy la meta parece lejana. Ciertamente es que ya el problema no es entre legales y no legales, si

no mas bien sobre el rol que juega la organización sindical en la sociedad.

La Foch, la [CTCH](#) (antes de su división por razones políticas) y la CUT (antes del quiebre provocado que culminó con la salida de [Clotario](#), y que también se produjo por razones políticas), son los mas altos instrumentos de unión sindical y sin embargo no lograron sortear con éxito los conflictos, ajenos muchas veces a los problemas que afectaban a los trabajadores.

Es posible que los quiebres se hayan producido por que los proyectos políticos de los lideres sindicales eran distintos y no hubo posibilidad o disposición a encontrar criterios comunes, como también que estos proyectos no consideraran, de verdad, el sentir de los trabajadores. O no hubo, o fueron insuficientes los mecanismos de consulta, que les hubieran permitido a los asalariados pronunciarse sobre el camino que debía seguir el movimiento, para transformarlos en constructores activos de su proyecto de sociedad.

Es probable que el tema de la formación, de la educación de los trabajadores, haya estado siempre presente. Sin embargo, no parece haber sido abordado en toda su extensión por las organizaciones en las que estos participan, si tenemos a la vista los resultados.

Tomando el planteamiento de [Recabarren](#) podríamos decir que no se alimentó como correspondía el intelecto de los trabajadores y los resultados, vistos desapasionadamente, parecen darnos la razón.

Hoy existe una diversidad de organizaciones y referentes en los que abundan “cuadros militantes” mas que dirigentes sindicales, razón que parece ser la que impide un “contacto directo” con las necesidades concretas de los trabajadores en su lugar de trabajo. Se tiende a servir más a las orientaciones del partido que a la clase trabajadora.

La posición contraria también tiende a manifestarse y es común ver como algunos se definen como “apolíticos” y bajo este rotulo se permiten renegar o rechazar muchas herramientas e instrumentos de lucha de la clase trabajadora.

Ambas posiciones parecen no tener claro que el centro del trabajo son los trabajadores en su realidad diaria, con sus enormes carencias y vacíos.

El último cuarto del siglo XX y lo que va corrido del XXI nos han entregado para el desarrollo de la labor sindical magníficos instrumentos, inimaginables para nuestros antecesores.

Podemos llegar a los lugares más lejanos en el mínimo de tiempo y contamos con modernos instrumentos, con los que se puede educar sin limitaciones como la hora en que se hace y las distancias que se cubren, algo que tanto nos complicó en el pasado reciente.

Sin embargo, los resultados en el crecimiento sindical, en la educación de los trabajadores y en la disposición de lucha, no reflejan un uso correcto de esos instrumentos.

Hay que recuperar la esencia de la organización de los trabajadores, se debe trabajar fuertemente para que se vuelva a expresar abiertamente el orgullo de ser sindicalista.

Claridad en el trabajo financiero, desarrollo de las comisiones de trabajo, correcta elaboración del pliego de peticiones, van a la par con materias como funcionamiento de comités paritarios y bipartitos, sin descuidar el deporte, la recreación y la cultura.

Este es el desafío. Construir un instrumento al servicio del trabajador. Un Sindicato. Por cierto que deberá enseñarse a los trabajadores que sin una nueva sociedad de poco o nada sirven algunos buenos puntos en el pliego o ciertos

cambios en el Código del Trabajo, pero eso es parte de la enseñanza, de esa alimentación intelectual que reclama Recabarren.

Esta entrega de algunos elementos básicos para la educación sindical, estas pinceladas de la historia de los trabajadores, así como de las leyes que existieron y existen, está lejos de ser una herramienta definitiva.

Este trabajo es la concreción del compromiso asumido en cientos de asambleas realizadas en el país durante muchos años. Es una respuesta inicial a lo que nos han reclamado millares de personas que reciben regularmente nuestros folletos, periódicos, que sintonizan los programas de radio, que acompañan nuestras salidas callejeras.

Es una respuesta básica pero necesaria, que responde a lo que Recabarren demandó hace más de 100 años. Con este texto estamos diciendo a los trabajadores que la derrota que nos infligiera el capital en ningún caso fue decisiva, que con educación, organización y lucha es posible cambiar el estado actual de cosas.

Los trabajadores deben asumir su rol de actores fundamentales e imprescindibles.

Para quienes estamos en esto del sindicalismo por una cuestión de compromiso con la clase, no hay trabajadores buenos y malos si no explotados mas o menos temerosos, mas o menos dispuestos a enfrentarse al patrón para obtener respuesta a lo que creen de justicia.

Nuestra labor es educarlos, crear en ellos conciencia de clase y desde ahí avanzar hacia la constitución de una poderosa organización que pueda enfrentar al sistema y salir victoriosa de la lucha en la que ha de involucrarse.

Es mi intención, nuestra intención, que este trabajo vaya en esa dirección.

Por **Manuel Ahumada Lillo**
Autor

Fuente: [El Ciudadano](#)