

El desafío sindical

ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y FORTALECIMIENTO DE
SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN EN AMÉRICA LATINA



Internacional de la Educación
Oficina Regional para América Latina



Internacional de la Educación

PRESIDENTA
Susan Hopgood

SECRETARIO GENERAL
Fred van Leeuwen

Comité Regional de la Internacional de la Educación para América Latina

PRESIDENTE
Hugo Yasky
CTERA, Argentina
hugoyasky@yahoo.com.ar

VICEPRESIDENTES
Fátima Da Silva
CNTE, Brasil
fatima@cnte.org.br

Sidney Justiana
SITEK, Curaçao
sidneyjustiana@yahoo.com

CARGOS REGIONALES
Caridad Montes
SUTEP, Perú
sutep-int@yahoo.es

Jesús Ramírez
FETRAENSEÑANZA, Venezuela
jesusramirez_5@hotmail.com

Witney Chávez
FECODE, Colombia
presidencia@fecode.edu.com

Brígida Rivera
CGTEN/ANDEN, Nicaragua
brigidarivera@yahoo.es

Israel Montano
ANDES 21 DE JUNIO, El Salvador
andes21dejunio@yahoo.com.ar

Joviel Acevedo
STEG, Guatemala
joviel.steg@hotmail.com

MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO MUNDIAL POR AMÉRICA LATINA

Vicepresidenta Mundial por América Latina
Jucara Dutra
CNTE, Brasil
jucara@cnte.org.br

Miembros del Comité Ejecutivo Mundial por América Latina
José Antonio Zepeda
CGTEN/ANDEN, Nicaragua
joseant55@yahoo.es

Maria Teresa Cabrera
ADP, República Dominicana
mariatcabrera@gmail.com

Jorge Pavez
CPC, Chile
jpavez@colegiodeprofesores.cl

Oficina Regional América Latina

Tel: +506 22 23 78 10
Tel/fax: 22 22 08 18
america.latina@ei-ie-al.org
Apartado Postal: 1867-2050
San José, Costa Rica.

Organizaciones Afiliadas en AL

Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), Argentina
Confederación de Educadores Argentinos (CEA), Argentina
Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), Argentina
Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Brasil
Confederação Nacional dos Trabalhadores de Estabelecimento de Ensino (CONTEE), Brasil
Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB), Bolivia
Colegio de Profesores de Chile (CPC), Chile
Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Chilena (CONATECH), Chile
Federación Colombiana de Educadores (FECODE), Colombia
Asociación Nacional de Educadores (ANDE), Costa Rica
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), Costa Rica
Asociación Sindical de Profesores y Funcionarios Universitarios (ASPROFU), Costa Rica
Sindikato di Trahadó den Edukashon na Kòrsou (SITEK), Curaçao
Unión Nacional de Educadores (UNE), Ecuador
Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de Junio), El Salvador
Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), Guatemala
Colegio Profesional "Superación Magisterial" Hondureño (CÓLPROSUMAH), Honduras
Colegio de Profesores de Educación Media de Honduras (COPEMH), Honduras
Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras (COPRUMH), Honduras
Primer Colegio Profesional Hondureño de Maestros (PRICPHMA), Honduras
Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)
Confederación General Nacional de Trabajadores de la Educación de Nicaragua (CGTEN/ANDEN), Nicaragua
Federación de Profesionales Docentes de la Educación Superior (FEPDES), Nicaragua
Magisterio Panameño Unido (MPU), Panamá
Organización de Trabajadores de la Educación del Paraguay (OTEP), Paraguay
Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP), Perú
Federación Nacional de Docentes Universitarios del Perú (FENDUP), Perú
Asociación Dominicana de Profesores (ADP), República Dominicana
Asociación Nacional de Profesores y Técnicos de la Educación (ANPROTED), República Dominicana
Federación de Asociaciones de Profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (FAPROUASD), República Dominicana
Federación Democrática de Maestros y Funcionarios de Educación Primaria (FEDMYFEP), Uruguay
Federación de Trabajadores de la Enseñanza y Afines (FETRAENSEÑANZA), Venezuela
Federación de Educadores de Venezuela (FEV), Venezuela
Federación de Trabajadores Sindicalizados de la Educación (FETRASINED), Venezuela

www.ei-ie-al.org



El desafío sindical

ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y FORTALECIMIENTO DE
SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN EN AMÉRICA LATINA



Documento elaborado por el Dr. Juan Arancibia a partir de reflexiones colectivas en el marco del proyecto "Procesos de Integración Regional y Fortalecimiento Sindical en América Latina: IE/FECCOO/FPS/AECI".



Internacional de la Educación
Oficina Regional para América Latina

Oficina Regional de Internacional de la Educación para América Latina
Tel: +506 22 23 78 10
Tel/fax: 22 22 08 18
Apartado Postal: 1867-2050
america.latina@ei-ie-al.org
www.ei-ie-al.org

Derechos reservados:

Internacional de la Educación para América Latina

El contenido de esta publicación está destinado a la formación sindical. Puede ser reproducido total o parcialmente sin fines de lucro y citando la fuente. Se agradece notificación y envío de ejemplares.

Impresión: Naso, Costa Rica.



Presentación

La situación que enfrentan hoy día las organizaciones sindicales se encuentra marcada por profundas transformaciones que presentan nuevos desafíos, riesgos y demandas de propuesta y acción y esto se constituye en el gran desafío.

Por tal razón, la Internacional de la Educación para América Latina ha realizado un proceso de intercambio y reflexión, con el apoyo de la Federación de la Educación de Comisiones Obreras (FECCOO), la Fundación Paz y Solidaridad y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

En dichas reflexiones se encuentra de fondo el “fortalecimiento sindical” porque nos remite a procesos de transformación y exige profundizar sobre la definición de los conceptos de organización y estructura.

El texto que se presenta a continuación fue elaborado por el Dr. Juan Arancibia a partir de las reflexiones colectivas en el marco del proyecto regional “Procesos de Integración Regional y Fortalecimiento Sindical en América Latina: IE/FECCOO/FPS/AECI”

Este trabajo pretende ser solo un apoyo para profundizar la reflexión en el sector sindical de la educación del continente americano.





Oficina Regional de la Internacional de la Educación para América Latina

4



1. El Contexto

El Mundo cambió, no fue un cambio espontáneo, ni natural, fue un cambio histórico exigido por la crisis económica y política mundial que comenzó hacia fines de los años 60's e inicios de los 70's, este cambio fue impulsado y presionado por el gran capital transnacional y diseñado por tanques pensantes como: el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el BID, entre otros. Pero el cambio fue también y prioritariamente, el resultado de la lucha de los pueblos por cambiar sus condiciones de trabajo y de vida.

Como un resultado radical de las transformaciones mundiales destinadas a generar una nueva etapa de globalización, conducida por la ideología neoliberal, la situación que enfrentan hoy día las organi-

zaciones sindicales se encuentra marcada por profundas transformaciones, que les presentan nuevos desafíos y riesgos y demandas de propuesta y acción para los cuales de manera general no están suficientemente preparadas. Algunos de los cambios más significativos que han ocurrido en las últimas décadas serían: el proceso de globalización y la pérdida de soberanía nacional, el crecimiento de la pobreza y especialmente el fenómeno de la creciente exclusión social, exclusión ligada al desempleo, la informalidad y la precarización laboral; la construida incapacidad de los Estados (achicamiento social a través de su reforma conservadora) para atender a las necesidades y demandas de las mayorías sociales, el agotamiento de los sistemas políticos y de los partidos históricos, los procesos de democratización



6

restringidos al ámbito electoral, el acelerado proceso de desarrollo tecnológico informático, las crecientes dificultades de los sindicatos para representar y lograr obtener las demandas de los afiliados.

Esos cambios se han realizado en América Latina bajo la bandera de llevar a cabo reformas estructurales que permitan generar condiciones para una mayor productividad y competitividad, para generar una modernización que haga posible una articulación exitosa en el proceso de globalización. Los cambios han ido acompañados de graves violaciones a los derechos humanos y sindicales, se ha generado un gran irrespeto a los códigos laborales nacionales, a los convenios o contratos colectivos, a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a toda suerte de legislación internacional; las violaciones de la ley han ido acompañadas en muchos casos de reformas regresivas a las legislaciones laborales aprovechando las dictaduras y los gobiernos autoritarios.

Los procesos señalados y otros, hacen necesarias transformaciones profundas de las organizaciones

sociales y en particular de los sindicatos, y explican por que en la agenda de éstos ha cobrado tanta importancia los procesos de fortalecimiento organizacional y su sanción institucional. A pesar de que en la jerga especializada se habla de fortalecimiento institucional y organizacional, hemos considerado parcial e insuficiente el hablar de fortalecimiento institucional y hemos escogido el término fortalecimiento organizacional porque es más amplio, nos remite a procesos de transformación y además, exige procesos de interacción entre lo interno y lo externo o el contexto en el que se actúa y sobre el que se actúa. Nosotros somos primero y fundamentalmente organización, la institución es apenas nuestra legalización, pero no es la fuente de nuestra legitimidad, ni nuestra razón de ser, ni nuestro ser.



2. Vieja realidad y nuevos desafíos

El movimiento sindical nació en América Latina con el desarrollo del Estado y los servicios públicos a él asociados y con la presencia del capital extranjero en actividades primarias extractivas y agrícolas del tipo plantación, posteriormente se ampliaría y consolidaría con el desarrollo de la manufactura y la industria. En las décadas de los 50's, 60' y 70's del siglo pasado el sindicalismo tuvo su época de auge con el desarrollo del modelo económico de industrialización por sustitución de importaciones, la ampliación de los servicios públicos básicos y la necesidad de contar con un mercado interno para la realización de las mercancías, especialmente las industriales. Junto a la industrialización sustitutiva ocurrieron los intentos más o menos frustrados de

reformas agrarias que en pocos países tuvieron un real impacto, pero que de cualquier modo fueron una respuesta a la lucha organizada de los campesinos por acceder al usufructo y propiedad de la tierra y un complemento para la ampliación del mercado interno que requería la industria.

El sector empresarial industrial emergente necesitaba económica y políticamente del movimiento sindical para apropiarse del Estado derrotando a la vieja oligarquía o para asociarse con ella en condición de fracción dominante. La necesidad de ampliar el mercado interno suponía una monetización de la economía y una ampliación de la relación salarial, también servía a este propósito la ampliación de las funciones del Estado y el crecimiento de la burocracia. Es en este contexto que se da el pacto social



8

corporativo y el desarrollo de las políticas y las empresas públicas destinadas a proporcionar infraestructura, energía, comunicaciones, puertos, aeropuertos, educación, salud, seguridad social, etc. Para que el Estado pudiera tener ese carácter interventor y de servicio a las necesidades del capital, es que era necesaria la alianza de empresarios industriales, la clase trabajadora y la burocracia organizada y este es el sustento económico y político del pacto social. Aunque diversos en tiempo y en profundidad estos procesos se dieron en toda América Latina y también en el mundo desarrollado a través del llamado Estado Benefactor en el contexto de una especie de “capitalismo democrático”.

A nivel mundial, el desarrollo del sindicalismo y del pacto social vino a darse con la consolidación de la producción en serie, en masa, mediante la cadena de montaje y en grandes unidades productivas, sistema conocido como fordista por el nombre de su inicial impulsor Henry Ford. El fordismo requería de una cantidad amplia de trabajadores para grandes unidades productivas y fue un espacio adecuado

para el surgimiento de poderosos sindicatos de planta y de empresa, con capacidad de negociación con los empresarios y con interlocución real con el Estado y los partidos políticos.

Se constituyó un sindicalismo en alianza y/o dependiente de los partidos políticos de tendencias socialdemócrata y más a la izquierda (socialistas y comunistas), aunque también en el tiempo se construyó un ala democratacristiana o socialcristiana. Con el avance del modelo se fue estructurando un sindicalismo corporativo muy ligado a los partidos de gobierno, a los gobiernos y a los Estados nacionales. Al mismo tiempo se mantenía un sindicalismo de oposición, pero no necesariamente autónomo frente a partidos.

En América Latina la crisis del Estado Interventor y que en menor medida lo era de bienestar, fue derivada y articuladamente concomitante con la crisis del modelo de industrialización sustitutiva, por eso también se ha hablado de la crisis fiscal del Estado. En crisis el modelo, su Estado y las formas de regulación, necesariamente tenía que sobrevenir la crisis del pacto social



corporativo y así ocurrió. La salida de la crisis en la región no podía desligarse de la salida a nivel mundial, más bien tenía que depender de ella, por el carácter dependiente del capitalismo latinoamericano. La solución encontrada global y neoliberal tuvo y tiene un impacto profundo en lo económico, social, político e ideológico.

En Latinoamérica la alianza entre sindicato, partido y Estado tuvo diferentes características dependiendo de las sociedades específicas, un caso extremo de esa alianza podría estar representado por México por la fusión estrecha de los tres entes y todo conducido por un régimen presidencial autoritario; en este caso el sindicalismo no goza de ninguna autonomía ni hacia el Estado, ni hacia el partido a cambio de que la cúpula sindical participe de las negociaciones políticas significativas y gestione las demandas de los afiliados. Un caso diferente podría estar representado por el sindicalismo chileno, estrechamente ligado a los partidos políticos de izquierda y del centro y sin clara autonomía frente a ellos, por eso cuando adviene la dictadura dirige su represión hacia el gobierno de Allende,

los partidos políticos de izquierda y el sindicalismo, incluido el de centro. Una situación diversa es la de Costa Rica cuya modernidad se construye sobre la base de la alianza de fuerzas sociales y sindicales con el partido liberación nacional (que fue de tendencia socialdemócrata). El sindicalismo negocia con sus gobiernos de la mano del partido y cuando este va a la oposición el sindicalismo también lo hace.

De cualquier modo, en Latinoamérica se construyó un sindicalismo cuyas negociaciones eran directamente con el Estado y en menor medida con los empresarios privados, pero con la mediación estatal y muchas veces en el contexto de un pacto social explícito o implícito, que le daba un lugar en el mundo a dicho sindicalismo. De manera general se había construido un sindicalismo sin autonomía y dependiente de partidos y Estados.



Oficina Regional de la Internacional de la Educación para América Latina

10



3. La necesidad del cambio

11

Vivimos en medio de la tercera revolución industrial, caracterizada por la prevalencia de la informática y la robótica, los satélites y el Internet y se están agregando la nanotecnología y la genética y la biotecnología. Esta revolución ha generado una suerte de encogimiento del tiempo y del espacio, de manera que todo parece más cercano y posible de ser vivido en tiempo real.

La revolución científico-técnica está sirviendo de soporte a la superación de la crisis económica que vivió el capitalismo desde fines de los años 60's. Gracias a las innovaciones ha sido posible transformar los procesos productivos y de trabajo, flexibilizándolos y haciéndolos más productivos. Se ha pasado de la economía de la oferta y la

producción en serie y en cadena de montaje, que creara Ford hacia fines de los años 20's e inicios de los 30's del siglo pasado, a una economía de la demanda donde el cliente (especialmente el empresarial) tiene la palabra y define características y tiempos en que debe ser entregada la producción. Producción flexible apoyada en maquinaria reprogramable y trabajadores polivalentes. Producción "justo a tiempo", empresas sin stock de productos ni de insumos, nada que signifique capital inmovilizado y costos inútiles y que impida una continua valorización del capital, nada que limite la generación de ganancias.

Para los empresarios, la fuerza de trabajo debe ser más calificada y menos organizada para que pueda ser elemento central del proceso de globalización y de competencia internacional. Se requiere trabaja-



12 dores más productivos y para ello más calificados y trabajadores no organizados, poco organizados o manipuladamente desorganizados (sindicalismo blanco) para que puedan ser flexibilizados, polivalentes y parte de la nueva competencia a través de unos salarios lo más bajos posibles.

La reforma neoliberal del Estado hizo que este dejara de ser expresión de una alianza de clases y grupos sociales y se transformara en un Estado fundamentalmente al servicio del capital transnacional y sus aliados locales en cada país. El Estado dejó de expresar al pacto social corporativo y paso a expresar un tipo de pacto oligárquico transnacional, que dejó fuera de la preocupación de los gobiernos la política social dura y levantó en cambio una política social focalizada hacia los “grupos vulnerables”, políticas de corto plazo, coyunturalistas y destinadas a construir gobernabilidad, por la vía de generar clientelismo entre los pobres. Mientras el Estado hace esas nuevas políticas sociales, transforma en mercancías y espacios de negocio y acumulación a la educación, la salud, la seguridad social, etc.

La crisis fiscal se resolvió disminuyendo el gasto social, transfiriendo gastos de inversión y operación a la empresa privada, se resolvió privatizando costos y ganancias, pero no del todo ya que las innumerables quiebras de banco y otros negocios, como los carreteros, han sido asumidos por los Estados y socializados al conjunto de la población vía impuestos. El Estado interviene, pero a favor de los grandes empresarios nacionales y extranjeros cuando estos lo necesitan. Este nuevo intervencionismo y el pago de la deuda externa y de la creciente deuda interna han determinado que los presupuestos globales de los Estados no hayan disminuido, sino que se haya cambiado el destino del gasto. La promesa neoliberal de un Estado barato y eficiente, sólo lo es en relación al capital que ve disminuir entre otros el impuesto sobre la renta de las empresas, en cambio la población trabajadora paga más impuestos, especialmente indirectos y el Estado es no sólo ineficiente, sino muchas veces ausente y enemigo en relación a la atención de sus necesidades.

Salvo escasas excepciones, los partidos que fueron aliados de los



trabajadores y sus organizaciones se han corrido hacia la derecha o hacia el centro-derecha, abandonando sus programas sociales y nacionales y asumiendo los planes y programas del Banco Mundial, el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional y siguiendo las políticas de Estados Unidos, como lo relativo a la firma de Tratados de Libre Comercio. Los partidos ya no son más aliados y los Estados no son más interlocutores, sino aliados y parte del adversario. Para algunos teóricos los Estados latinoamericanos son hoy día Estados Nacionales de Competencia; es decir, Estados que compiten para atraer la inversión extranjera otorgándole todas las ventajas necesarias y las otras.

El sindicalismo se ha quedado a la intemperie, sin techo bajo el cual cobijarse, casi sin aliados político-partidarios en los que apoyarse, sin paradigma de soporte (caída del socialismo real). Las carencias y soledades y otros procesos que se han reseñado, hacen necesaria una transformación significativa de las organizaciones sociales y en especial de los sindicatos y explican por que en la agenda de éstos han cobrado tanta importancia los procesos de fortalecimiento organizacional.





4. Neoliberalismo y reformas educativas

Las profundas transformaciones que vienen ocurriendo estarían desmaterializando el capital (capital conocimiento), sería cada vez más importante el desarrollo del conocimiento y su monopolización, para el proceso de ganancias y de valorización. Al tiempo que el capital se volvería cada vez más conocimiento, el capital se “humanizaría”; pero el término no debe conducir a error, no se trata de que las relaciones laborales sean más justas y solidarias, en realidad lo que significa es que el mal llamado “capital humano” (los humanos no somos capital, somos personas) sería cada vez más relevante para ganar la competencia, incrementar la productividad y hacer crecer las ganancias.

Si el capital es crecientemente conocimiento, entonces el llamado

factor trabajo de la producción es por consecuencia cada vez más relevante, y lo es en dos dimensiones o momentos, en el de la investigación y desarrollo de tecnologías y productos, como también en la operación de las nuevas maquinarias y equipos, es decir, en los procesos de trabajo mismos. Lo anterior, explica la marcada preocupación (por lo menos en el discurso) del sector empresarial y de los gobiernos que lo representan por el tema de la formación del “capital humano”. Paradojalmente, en el contexto de la robótica y la informática, el trabajo se sitúa más que nunca como la fuente de la ganancia y con ello de la valorización, pero no cualquier trabajo, sino especialmente el trabajo calificado, aunque el no calificado sea su complemento. Justamente el carácter crecientemente calificado del trabajo necesario



16 para el capital, aunado al avance de las tecnologías y la productividad, es lo que está llevando a la generación de: sobrantes de fuerza de trabajo, desempleo y subempleo a la informalidad y a la exclusión y a un clima generalizado de violencia e incertidumbre.

Los empresarios necesitan entonces apropiarse de la educación y reformarla para ponerla al servicio de sus intereses, para que sea funcional a la nueva fase productiva y las necesidades que de ella se derivan. Congruente con lo anterior, la educación aparece también como un espacio de generación de ganancias, contribuye a la acumulación de capital, pero para ello ha sido necesaria transformarla en una mercancía, y para que sea mercancía tiene que ser posible de ser vendida y comprada y la manera óptima (pero no la única) de lograr esto es privatizándola, con lo cual se generan condiciones básicas para su transnacionalización en términos de inversión y propiedad y para su comercialización internacional.

El argumento central de empresarios y gobiernos y de sus intelectuales orgánicos para impulsar las reformas de la educación ha sido el

tema de la calidad de la educación. Dado lo anterior, la calidad de la educación se ha transformado en un lugar común como objetivo de los procesos de reforma educativa, como lo es también la percepción de que una educación de calidad es necesaria para el desarrollo e integración de las sociedades.

La calidad es hoy, desde el discurso oficial, el eje articulador y legitimador de las políticas educativas que ellos proponen. Las reformas educativas, incluida la línea de privatización que ellas impulsan, se sustentan en gran medida, en el argumento de los reformadores, acerca de que el Estado es un prestador de un servicio educativo de mala calidad, y esto sería especialmente cierto (según sus críticos), si ello ocurre en el contexto de un proceso estatal centralizado; en cambio por naturaleza o por gracia divina, la educación privada es de calidad y es lo que las sociedades necesitan. Por lo tanto, para los reformadores neoliberales la privatización es el camino para alcanzar la calidad, medida ésta como resultados adecuados obtenidos en las pruebas internacionales estandarizadas.

Sin embargo y a pesar de la cen-



tralidad del concepto de calidad, se trata de uno perfectamente ambiguo y adaptativo. Tal vez su ambigüedad le presta la flexibilidad como para que haya un consenso en torno a él y que al mismo tiempo, se le pueda entender desde diferentes ópticas, necesidades e intereses. Es dicho consenso el que le da fuerza y pertinencia social a la demanda por calidad, es de él de donde saca su capacidad movilizadora.

No obstante lo señalado, la definición de calidad de la educación a pesar de su ambigüedad, se da en un proceso en que ocurren y operan relaciones de poder y por lo tanto, ella implícita o explícitamente queda definida en torno a las necesidades del modelo de acumulación de capital, es decir en torno a las necesidades del capital, de las empresas y de los empresarios en concreto; por eso para ellos, el objetivo central de la educación es la preparación del capital humano, la calificación de la fuerza de trabajo para poder ser competitivos en la globalización y lograr la valorización de sus capitales, que es su objetivo último.

Además de favorecer la acumulación de capital, los empresarios

saben que hay que darle soporte al conjunto de la reproducción social, por ello su educación de calidad debe atender a la gobernabilidad mediante la educación del y la ciudadana para la democracia, a través de la construcción en el aula de una mentalidad individualista y competitiva. Capital humano y ciudadano democrático formalista e individualista, marcarán profundamente el contenido de la calidad y de la orientación de las reformas educativas oficiales.

Para los empresarios, poner a la educación a su servicio y transformarla en espacio de ganancia no ha sido fácil, ni es algo ya concluido; para lograr llevar a cabo el proceso de apropiación de la educación se ha enfrentado cuando menos a tres problemas y/o resistencias: la educación era y es en su mayoría de carácter público-estatal, la educación ha sido nacional, de países; y existen sindicatos de trabajadoras y trabajadores de la educación que se oponen férreamente a los planes del capital y los gobiernos que lo representan.

Los empresarios y sus gobiernos con el apoyo financiero, político y técnico de las IFI's (organizaciones



18 financieras internacionales) ha desarrollado políticas concretas para deteriorar la educación pública y reforzar en la opinión pública la idea de que el Estado es un mal e ineficiente prestador del servicio educativo y crear con ello condiciones políticas propicias para la privatización. También han desarrollado intensas campañas de desinformación para culpar a las y los educadores y sus organizaciones sindicales del deterioro educativo que ellos mismos han generado.

En este documento lo que interesa resaltar (aunque no describir) es el papel de los sindicatos de la educación en su lucha en contra de las reformas educativas neoliberales. Las luchas en muchos casos han sido heroicas y plagadas de sacrificios. Las luchas han tenido éxitos y fracasos en los diferentes países, en los menos han logrado paralizar las reformas o atenuarlas y en otros estas reformas han sido hechas de manera plena como ocurrió en Chile en el periodo de la dictadura. Si la educación pública no está en peores condiciones es por la lucha sin tregua que las organizaciones sindicales han llevado a cabo.

Más allá de los resultados, las

luchas han sido generalmente realizadas de manera defensiva, sin disponer de propuestas alternativas suficientemente desarrolladas, que hubiesen podido servir de plataformas de soporte para alianzas con la comunidad educativa y con otros sectores y grupos sociales, los sindicatos han tendido a reaccionar tarde y también, en varios casos, mostrando que no estaban suficientemente desarrollados y fortalecidos como para enfrentar exitosamente los duros desafíos planteados por los reformadores neoliberales y otros aparentemente no tan neoliberales.



5. Cambio de organización y estructura 19

El sindicalismo realmente existente hoy corresponde en lo fundamental a concepciones, estructuras organizacionales y formas de acción que fueron adecuadas y útiles para el periodo histórico previo. Existe un desfase claro entre las exigencias, los desafíos que enfrenta el sindicalismo hoy día y su ser.

El sindicalismo se enfrenta a un cambio en los procesos de trabajo, a un cambio en la forma de existir de la fuerza de trabajo, a un cambio de su ser social y de su proceso de socialización o más bien está sufriendo un proceso de desocialización. Esta desocialización está generada a su vez por procesos diversos, así: la tendencia a la tercerización, es decir, su desplazamiento hacia el llamado sector servicios que ahora incluye a la mayoría de

las/os trabajadoras; la tendencia a la informalidad que resulta en subempleo, en trabajo individualizante, sin contrato, sin prestaciones sociales, sin horarios, a veces sin sitio fijo de trabajo o directamente en la calle y que parece tener tres orígenes: a) incapacidad de la economía formal para crear puestos de trabajo y consecuentes sobrantes de fuerza de trabajo (tendencia intrínseca a la exclusión por parte del modelo), b) su uso como forma de abaratar costos incluidos prestaciones sociales, locales, energía y pago de impuestos y c) modo de evitar conflictos sociales generando trabajo socialmente improductivo, pero que de alguna manera genera situaciones y percepciones de inclusión; la tendencia a la subcontratación que implica no trabajar para el patrón o empresa que contrata, sino para un tercero y que muchas veces



20 supone no laborar en un mismo lugar de trabajo, la tendencia al trabajo online que tiende a eliminar el lugar de trabajo empresarial, que individualiza el trabajo, que genera presencia virtual y lejanía real de las/os trabajadoras y una enorme dificultad para socializar y reconocer intereses comunes.

El sindicalismo de las y los trabajadores de la educación no escapa al mencionado desfase o no correspondencia, también él se ha quedado parcialmente atrapado en su historia reciente. En una realidad histórica en la que la enorme mayoría de la educación era pública y en manos del Estado central y por lo tanto, este era su interlocutor fundamental y casi único e incluso a veces su aliado.

El sector empresarial y los gobiernos que lo representan han atacado en varios frentes en su objetivo de apropiarse la educación y construirla de acuerdo a sus intereses, así: en la gestión de la educación y su propiedad, en el financiamiento, en lo curricular y pedagógico, en la formación de las/os educadoras, en la participación de la comunidad, esto último muy vinculado a la gestión y finalmente en las relaciones

laborales de las/os trabajadoras de la educación y concomitante con esto último a su derecho y capacidad de organizarse.

Además del predominio neoliberal las organizaciones de las y los educadoras se han enfrentado a otras realidades y procesos sociales, baste mencionar el ascenso de la mujer en la lucha por sus derechos y la equidad de género, la irrupción de la diversidad sexual también presente en el espacio profesional y organizacional y en algunos países más que en otros, la fuerte presencia de lo étnico cultural (México, Guatemala, Ecuador, Perú, Bolivia, etc.). Otro proceso para el cual el sindicalismo de la educación no estaba preparado era para la pérdida de poder del sindicalismo en general, su propia pérdida de poder y su conversión en vanguardia no buscada de un movimiento sindical que va teniendo en los trabajadores/as organizados del sector público su más fuerte bastión (especialmente educación, salud, energía).

De modo que el sindicalismo de las y los trabajadores de la educación que en algunos países había sido muy corporativo y en otros muy contestatario y radical, se en-



cuentra hoy en una situación de no correspondencia o de insuficiente correspondencia con el contexto y con las nuevas condiciones de negociación y/o lucha y con las nuevas necesidades de organización y alianzas sociales y políticas.

5.1. La organización

Parece indiscutible que las organizaciones sindicales de las trabajadoras y los trabajadores de la educación se encuentran desde hace más de una década enfrentando desafíos y riesgos inéditos. El proceso de globalización, el modelo neoliberal de economía y sociedad y las reformas educativas enmarcadas en esas concepciones y tendencias han cambiado sustantivamente las reglas del juego. Las políticas oficiales de reforma no sólo buscan adecuar la educación a los requerimientos de la formación de “capital humano”, sino que en el extremo de sus intenciones estaba y está la destrucción de las organizaciones sindicales.

Varias de las organizaciones sindicales de Latinoamérica no han podido responder adecuadamente a esas transformaciones o lo han hecho tardíamente y en general, de manera muy defensiva. En varios

casos las reformas neoliberales de la educación han podido ejecutarse tal como sus promotores las querían (Chile, El Salvador), en otros parcialmente (Bolivia, Uruguay) y en los menos, de manera limitada y sin gran impacto sobre lo existente (Ecuador). También hay casos en que las reformas han podido ser revertidas gracias a la lucha sindical, pero también a cambios en la correlación de fuerzas políticas nacionales (Argentina, Nicaragua).

Hay un proceso de reflexión y debate en el interior de muchas dirigencias nacionales, en el seno del Comité Regional, acerca de que es necesario hacer transformaciones (al ritmo que sea posible) en las organizaciones sindicales para enfrentar con éxito esta etapa de la lucha. No obstante lo señalado, en algunos casos nacionales el discurso sobre la transformación está mucho más adelantado que la práctica transformadora; prevalece una tendencia conservadora en este plano, entre otras razones porque la tarea no es simple en su contenido, ni fácil en su diseño y proceso, más bien es compleja.

Sin embargo, un proceso de transformación requiere de ciertas



22 precisiones conceptuales básicas para poder encaminarse correctamente, de ahí la importancia que tenía y tiene la discusión sobre organización y estructura y otros conceptos como los de institución, estrategia, proceso, etc.

La organización sindical es un conjunto articulado de trabajadoras y trabajadores con necesidades, objetivos y fines comunes, la organización es un instrumento de poder colectivo. Su articulación ocurre en torno a un proyecto que se vincula a cuestiones laborales, sectoriales o propias de su actividad productiva y alrededor de una visión de país. Antes de las actuales reformas las orientaciones de acción y lucha de las organizaciones estaban dirigidas básicamente a lo reivindicativo laboral y en algunos casos a la cobertura y equidad educativa. En algunas situaciones organizacionales aparecía como relevante un objetivo de justicia y transformación social.

La organización no requiere que todas sus afiliadas y afiliados compartan una ideología política común, tampoco que sean miembros o simpatizantes de un único partido político; la organización se

construye desde la pluralidad político ideológica y usa como articulador las necesidades, intereses y objetivos comunes.

La organización necesita procurar la mayor representatividad, tratando de incluir a toda la diversidad potencial, así: lo rural y lo urbano; los diferentes niveles educativos; los diferentes tipos de trabajadoras y trabajadores de la educación; las diversas etnias y culturas; los diversos sexos y opciones sexuales; las diferentes edades, las diferentes ideologías y tendencias políticas; los trabajadores presentes en las diferentes formas de propiedad y gestiones del servicio educativo.

La legitimidad de las organizaciones hoy día requiere que ellas no sólo actúen en defensa de los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, sino también en la lucha por construir una educación de calidad (a pesar de la ambigüedad del término) y por la equidad y la gratuidad. Para ello deben ser capaces de hacer propuestas educativas sólidas a partir de las cuales puedan construir amplias alianzas sociales, empezando por la llamada comunidad educativa. Hay una tendencia de las organizaciones



para hacer propuestas y tratar de negociarlas con los Estados a través de los gobiernos, esto es necesario, pero puede no ser la prioridad política fundamental, en efecto, sin la comprensión y el apoyo amplio de la sociedad no se puede ganar, ni siquiera lo reivindicativo.

La organización necesita autonomía política, a lo menos por dos razones: la una se vincula a su carácter de organización plural; la otra pasa por la necesidad de construir propuestas que puedan enriquecer sistemas y partidos políticos que hoy se encuentran en su gran mayoría vaciados de contenido, desgastados y deslegitimados. En efecto, hay un empobrecimiento programático e ideológico de la gran mayoría de los partidos y sólo desde lo social pueden ser reconstruidos, la actitud militante está ausente. Que las organizaciones dependan hoy de los partidos es casi como depender de la nada, del vacío. Tampoco se puede depender de los gobiernos que en general no tienen nada que ofrecer que no sea políticas neoliberales.

La organización necesita autonomía financiera, tiene que ser capaz de vivir de sus propios recursos y

esos recursos no deberían provenir sólo de cuotas descontadas por planillas por los gobiernos, en varios países y en diferentes momentos históricos los gobiernos han suspendido el descuento por planilla y han dejado a las organizaciones con sus arcas vacías. Hoy ocurre esta situación en Perú. Las organizaciones tienen que construir formas alternas de recaudar las cuotas y de allegarse de recursos adicionales. Las organizaciones no deberían depender de la cooperación sindical internacional solidaria, aunque ésta puede ayudar en ciertos momentos y en ciertas tareas especiales.

La organización requiere de avanzar hacia procesos de propuesta y acción más científicos, sustentados en procesos de investigación sólidos, por lo que se requiere una mayor formación de los cuadros dirigentes y también de la formación de equipos especializados de trabajo. Pero la tarea de más formación debe alcanzar al conjunto de las afiliadas y de los afiliados, para que se puedan desarrollar nuevos y más amplios liderazgos y pueda haber una mayor solidez y comprensión del carácter complejo de la lucha actual.



La formación se convierte en un núcleo duro que tiene que sustentar hoy la militancia sindical. La disputa pasa por el aula y la escuela y atraviesa por el conjunto de la sociedad. Disputar al adversario la hegemonía ideológica educativa y social, supone fortalecer la conciencia y con ello las capacidades de la membresía.

Además de la formación se requiere de la información y ella está dirigida hacia las y los educadores, las afiliadas y los afiliados y al conjunto de la sociedad. El adversario sustenta buena parte de su lucha en la desinformación de la llamada opinión pública y a través de esa información desinformadora, busca ganar su apoyo para las reformas neoliberales que impulsa e impone. El diálogo fundamental de la organización es hoy día con la sociedad.

La organización antes que institución es organización, es idea, es realidad que se formaliza, que se institucionaliza, que alcanza estatus legal, reconocimiento formal. Pero la organización no se soporta en su status legal, en realidad ella depende de su capacidad de propuesta y movilización, de su capacidad de construir alianzas con otras orga-

nizaciones y con la sociedad; han existido y existirán organizaciones que sin status legal o con uno precario, son legítimas por su legitimidad política, por la justeza y fortaleza de sus propuestas y luchas y hay también organizaciones con un status legal completo que está fuertemente cuestionadas por la realidad.

5.2. La estructura

La estructura es parte de la organización, en realidad es en esencia la manera como la organización se articula orgánicamente para ser consecuente con sus principios y para poder lograr sus objetivos, desarrollar sus estrategias y procesos y aplicar sus tácticas. La estructura es proceso y políticas en acción y viabiliza en el largo plazo construir su proyecto de sociedad (si lo tiene).

La estructura posibilita tomar decisiones de diferentes niveles de alcance, desde las que son sobre las políticas y/o programáticas, hasta las cotidianas. La estructura debe responder con claridad a las concepciones sobre democracia que la organización defina. Pero también debe responder a las concepciones sobre las formas de lucha. Para reforzar la idea, tiene que haber una



correlación íntima entre el modo de estructuración y los principios, valores, concepciones, proyecto, objetivos, estrategias y formas de lucha. Si la organización define que quiere practicar una democracia participativa, debe generar estructuras y procesos de participación, si no existen las estructuras y si no se forma a las/os afiliados para participar, la definición cae en el vacío, es un discurso sin práctica.

La estructura, al igual que el conjunto de la organización, se plasma en el estatuto, en los reglamentos (si los hay). En el estatuto se condensa la organización y por supuesto su estructura. La estructura normalmente se formaliza en un diagrama. Los diagramas de las organizaciones suelen mostrar una estructura piramidal, con una base ancha que se va estrechando hasta llegar a su cúpula. Esta forma de organización piramidal es característica de casi todas las organizaciones en el mundo moderno capitalista. La empresa se organiza piramidalmente, el partido lo hace, el Estado también. Dentro de las transformaciones que se requieren hoy día en las organizaciones sindicales una de las preguntas que debe ser respon-

didada es la siguiente: ¿es la organización piramidal la adecuada para las características de la lucha de hoy y para la práctica de la democracia participativa?

Sólo desde la perspectiva de futuro (perspectiva de proyecto histórico) es que la organización debe tener presente a la estrategia para su modo de estructurarse. La organización no puede organizarse de acuerdo a sus estrategias de menor alcance (las no estratégicas) pues estas pueden variar significativamente en el tiempo y la organización no debe y a veces no puede hacerlo. Sin embargo, las organizaciones deben ser lo suficientemente flexibles y capaces de generar estructuras temporales, que les permitan adecuarse a las estrategias de mediano plazo y a las coyunturales. El estatuto no puede ser una pesada ancla que inmovilice el quehacer. Se ha dado el caso de organizaciones que no tenían y no creaban secretarías de la mujer o de género y de etnias porque el estatuto no las contemplaba. Es necesario distinguir claramente entre organización e institución; la institución sería la formalización de la organización; no está demás recordar que las organizaciones sin-



26 dicales comenzaron en su origen como organizaciones de hecho y no de derecho, incluso en la clandestinidad y la ilegalidad.

5.3. Algunas conclusiones y preguntas finales

La mayoría de las organizaciones de las/os trabajadoras de la educación, no tienen concepciones y estructuras adecuadas a los desafíos y necesidades del presente y eso naturalmente se refleja en los estatutos.

El desfase conceptual, organizacional y estructural de las organizaciones las vuelve débiles y les dificulta considerablemente alcanzar sus objetivos y a algunas las puede poner al borde del colapso.

El Estado con el cual negociaban, el Estado árbitro, el Estado a veces aliado, el Estado social no existe más, el actual surgido de la reforma neoliberal es el Estado de las empresas, del capital transnacional, es el Estado instrumento del capital.

Tampoco existen más los rasgos, los elementos de democracia social y económica del pasado. La democracia es hoy solamente procedimiento, forma sin un verdadero contenido democrático, el poder de decisión real está en manos del

gran capital nacional y transnacional. El o la ciudadana son consumidores de imágenes televisivas, su opinión la forman los grandes medios de comunicación, por eso se dice que “la opinión pública es opinión publicada”, es un reflejo, es un espejo de la propaganda.

Los partidos aliados en su gran mayoría no existen más (aunque no desaparecieron todos, ni del todo), desaparecieron, se hicieron de derecha o de centro derecha, se hicieron neoliberales, perdieron su ideología y cambiaron sus políticas y sus alianzas.

Las organizaciones sindicales necesitan regresar a sus orígenes, a su autonomía, a su capacidad de nutrir a la política con propuestas y con militancia, a su capacidad de construir alianzas sociales amplias, de cierta manera tiene que construirse hoy organizaciones con fuerte contenido político, construirse como instrumentos de las y los trabajadores para desarrollar poder y cambiar la actual situación.

Dado lo anterior, la reflexión sobre la organización, su estructura y su quehacer son tareas fundamentales.



Se podría decir que la organización es fundamentalmente “contenido” y la estructura es la “forma”, es el modo de estructurar la organización, de permitir y fomentar procesos para alcanzar los objetivos, pero la estructura es parte de la organización, es su modo de ser, de existir y de hacer, de actuar. A través de la estructura se organiza, se coordina, se dirige, se toma decisiones, se desarrolla políticas, se actúa; la estructura es el medio que usa la organización.

La organización tiene recursos, la estructura los organiza y los pone en acción; la organización diseña, concibe procesos que atraviesan por la estructura.

La organización es un instrumento colectivo de poder de las y los trabajadores de la educación.

La organización puede ser de primer nivel o de segundo nivel, es decir sindicato o federación de sindicatos.

La organización tiene que darle cabida y expresar en sus estructuras de base y de direcciones, en sus grupos y equipos de trabajo y en sus propuestas toda la diversidad de su riqueza: composición de género, de preferencias sexuales, de opciones

políticas e ideológicas, de creencias, de etnias, culturas y cosmovisiones, de edades, niveles educativos, de tareas diversas cumplidas en la tarea educativa. Recogiendo y expresando adecuadamente esta riqueza diversa, la organización podrá ser fuerte y democrática.

Es evidente que las organizaciones necesitan revisarse en sus objetivos y fines y adecuarlos para enfrentar el actual momento histórico, este proceso debe llevar a revisar su estructura a la luz de sus principios, objetivos, estrategias de desarrollo, de su proyecto histórico y de su composición real y potencial y seguramente para ello tendrán que cambiar partes de su estatuto. En varios casos de la región si las organizaciones no se revisan podrían estar en el riesgo de ir pereciendo lentamente.

No será posible proseguir exitosamente la lucha por la defensa y ampliación (hasta su universalización) de la educación pública, gratuita, de calidad, para todos y todas, para la vida y a lo largo de la vida, sin contar con organizaciones fuertes, unitarias, de alcance nacional, y capaces de recoger y expresar en su interior y hacia la sociedad,



28 toda la riqueza de la diversidad que ellas contienen, así: mayoritariamente compuestas por mujeres, diversidad de creencias e ideologías, diferentes opciones políticas de sus afiladas/os, distintas etnias, cosmovisiones y culturas, diferentes edades, diversas opciones sexuales, etc. La riqueza de nuestra diversidad y la fuerza de nuestra unidad de objetivos nos hacen poderosos y legítimos.

¿Cómo deben cambiar las organizaciones para ser ricas en su diversidad, fuertes en su unidad, legítimas y democráticas?

La etapa histórica que las organizaciones enfrentan las obliga a auto-transformarse, a cambiarse sustantivamente.





Oficina Regional de la Internacional de la Educación para América Latina

30





La Internacional de la Educación es una federación mundial de sindicatos de la educación con más de 35 millones de personas afiliadas en todo el mundo. América Latina tiene una oficina regional en Costa Rica que realiza actividades de apoyo y proyectos conjuntos con los sindicatos afiliados en más de 18 países. El trabajo de la Internacional de la Educación para América Latina se focaliza en la articulación sindical y la defensa de la educación pública de calidad en el continente americano.

La Oficina de la Internacional de Educación para América Latina tiene disponibles las siguientes publicaciones:

Elaboremos Planes de Acción Nacional por la Defensa de la Educación Pública de Calidad

Elaboremos Planes de Acción Nacional por la Erradicación del Trabajo Infantil

La Política de la Internacional de Educación

Las Condiciones del Ejercicio Docente

Hoy la Justicia También se Llama Equidad

Estructuras Fuertes y Organizaciones Efectivas

Reflexión Pedagógica: en la Búsqueda de la Ruta Educativa

Reflexiones Estratégicas de la IEAL

El Contexto que Marca Nuestro Rumbo

II Conferencia Regional de la Internacional de la Educación para América Latina

Retos Docentes y Sindicales en el Nuevo Contexto

Impulsar el Fortalecimiento de las Organizaciones para Lograr el Desarrollo Educativo

Un reto de hoy es mejorar y fortalecer la estructura organizativa

Marco de Acción del Trabajo de Igualdad de Género en América Latina

Evaluación Proyecto Formación Profesional y Sindical. Nuevos desafíos: el AGCS y la Comercialización de la Educación

Grupos Minoritarios en las Organizaciones Sindicales Docentes y en los Sistemas Educativos

Desafíos de la Educación en América Latina

Acuerdos Comerciales y Educación

Impactos de los TLC en Educación

Informe: Tercer Encuentro Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina

Reflexiones hacia una propuesta educativa alternativa

La Educación en América Latina: Informe Comparativo

Argentina: Informe sobre el balance de la situación de la educación

Balance de la situación de la educación en Brasil: La descentralización en la desigualdad

Chile: Descentralización, privatización e inequidad educativa

Propuestas Educativas de las Organizaciones Magisteriales en el Marco de la Educación para Todas y Todos

Reflexiones para una Redefinición de las Relaciones de Cooperación en América Latina

El Comercio de Servicios y su Impacto en la Educación: estrategia sindical frente al A.G.C.S. en América Latina.

Declaración III Conferencia Regional Internacional de la Educación para América Latina "Paulo Freire" "Fortalecimiento y Articulación Sindical para la Defensa de la Educación Pública"

Guía Metodológica – La Planificación Sindical – Planificación Estratégica con Enfoque de Marco Lógico, para Organizaciones Sindicales de la Educación



fundación paz y solidaridad
serafín aliaga



Internacional de la Educación
Oficina Regional para América Latina