

Sombras, Luces y Reflejos del Sindicalismo

Pérez-Salinas, Pedro B.

Pedro Bernardo Pérez Salinas: Ex-Presidente y ex-Secretario de Relaciones Internacionales de la Confederación de Trabajadores de Venezuela. Vice-Presidente del INCE (Instituto Nacional de Capacitación Educativa), Venezuela.

Sobre el tema de la unidad

El sindicato es una organización para actuar en favor de la justicia social, que busca la transformación de la sociedad en algo cada vez más humano, tratando de lograr cambios en extensión y profundidad, para lo cual requiere poder de masas y unidad de acción. Las requiere para la más eficaz defensa de los intereses de clase que les son confiados, quedando claro que los intereses de clase están determinados por las condiciones objetivas de vida de los trabajadores.

Por supuesto, para la defensa de intereses de clase el sindicato tiene que ser una organización de clase, con poder de decisión en manos de la clase misma que elige a sus dirigentes extrayéndolos de su propio seno. Cuando la toma de decisiones se lleva a cabo en centros de decisión ajenos a la organización clasista, por más que exista vinculación política, queda en entredicho el poder de decisión de la clase trabajadora como tal, porque muchas veces los acuerdos tomados no responden a cabalidad a las aspiraciones de los trabajadores y a los deseos, necesidades y prioridades de la organización sindical comprometida en el esfuerzo.

Esto viene siendo discutido hasta mediante agrias polémicas entre quienes esgrimen puntos de vista similares a los hasta aquí expuestos y aquellos que conceden prioridad a la toma de decisiones en el partido-guía para toda la vida activa del sindicato.

Durante la etapa gremialista de 1919-1925, en Venezuela, claro está que no funcionaban mecanismos como los actuales para la toma de decisiones. Pero en los albores del sindicalismo contemporáneo venezolano, o sea en 1936, las organizaciones sindicales preferían escoger para la integración de los Comités Ejecutivos a representantes por ramas de oficios en cada organización. Escoger, por lo tanto, era más gremialista que partidista. Esta última modalidad se establece ya a partir de 1938-

1939 cuando compiten en las elecciones sindicales los partidos clandestinos: el Partido Democrático Nacional (PDN), que fuera célula inicial de Acción Democrática, y el Partido Comunista de Venezuela (PCV).

Posteriormente se fue ampliando la concurrencia de fuerzas políticas al movimiento sindical y, luego del derrocamiento de la dictadura última que padeció Venezuela, la celebración del Tercer Congreso de Trabajadores de Venezuela - hasta ahora el más brillante de cuantos se hayan celebrado en el país - se efectuó sobre la base de la participación de representaciones de las fuerzas políticas existentes, integrándose en proporción al número de delegados representativos de corrientes de diversas filosofías o credos políticos la composición de los organismos de dirección en todos los niveles. "Tanto tienes, tanto representas" fue el lema muchas veces repetido y recogido en el estatuto electoral que se aprobó oportunamente.

La fórmula escogida era buena; la integración de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) como su acción inicial fue brillante; prevalecía la unidad de clase y se había logrado la unidad orgánica, aunque con deficiencias en esta última. La CTV pudo adquirir respeto porque podía infundir miedo. Por razones eminentemente políticas y por necesidad de afianzar el sistema democrático, la CTV convocó a varias huelgas generales políticas en defensa del régimen nuevo de la democracia, naciente otra vez después de un oscuro paréntesis de diez años. Y pudo tener éxito porque estaba unida y porque tomaba decisiones dentro de sus organismos regulares de dirección que eran atendidas y respetadas por todos.

Escaramuzas y querellas en el campo político trasladadas al campo sindical comenzaron a agrietar la unidad interna de la CTV y el triunfo de la revolución cubana, al trastornar los esquemas teóricos de los partidos comunistas y socialistas latinoamericanos, produjo grietas y escisiones en la Confederación y en muchas de las Federaciones filiales, llegando hasta el nivel de los sindicatos. El deslinde de posiciones primero y la terminante ruptura después debilitaron evidentemente la unidad de la clase trabajadora en sus organismos de resistencia económica.

Se llegó a la constitución de tres Centrales o Confederaciones marcadas por su sello político antes que por el interés común de clase: una Central de inspiración comunista, una central de orientación social-cristiana y la CTV con una pléyade de fuerzas democráticas. Ninguna podía ya hacer con éxito un llamamiento a la huelga general.

Este esquema de las tres corrientes, por cierto, es muy general en el mundo sindical de hoy, universalmente hablando, por lo que el tema de la unidad se sigue discutiendo sin llegar a conclusiones positivas pese a que todo el mundo está de acuerdo en su necesidad. América Latina no es una excepción a esa regla.

La dispersión y sus implicaciones

En la mayoría de los países latinoamericanos se ha arribado a una etapa de dispersión de esfuerzos, de dispersión orgánica. Sindicatos de oficios están hoy escindidos en varios sindicatos del mismo oficio, dándose el caso de empresas en donde operan hasta cinco sindicatos del mismo oficio o de la misma rama que están divididos por credos políticos; o religiosos de los grupos dirigentes, mientras el patrono es uno solo. De esta manera la defensa de los intereses de clase es bastante débil y pareciera como si se estuviese haciendo el juego a otros intereses, puesto que hasta se distorsionan los principios del sindicalismo genuino, del sindicalismo esencial, en aras de fines muchas veces enunciados por gente que nada tiene que ver con la clase de los asalariados.

En Venezuela, por ejemplo, hay mano de obra ocupada que anda más allá de los dos millones y medio de personas, pero la afiliación sindical general es mucho menor. No obstante, se registra en las estadísticas sindicales la existencia de 8.658 sindicatos con equipos que representan 56.000 y más dirigentes mayores y menores, con lo que no se hacen economías en el liderazgo para utilizar los cuadros en otras funciones cada vez más amplias.

Hay quienes han saludado esta situación como "una conquista de la democracia", pero más que conquista es un impedimento para el desarrollo de una democracia sindical centralizada, adulta, decisoria, capaz de llevar a cabo programas ambiciosos.

El volumen de la cotización financiera es alto desde un punto de vista global, pero cuando se examina desde el punto de vista de cada organización, o sea al nivel de sindicato, resulta pequeña la cantidad como consecuencia de la dispersión y de la duplicación de sindicatos.

En otros países latinoamericanos la central máxima recibe los presupuestos-programa de las federaciones y éstas a su vez reciben los presupuestos de los sindicatos. Una vez aprobados dichos presupuestos, la mecánica de la distribución - como producto del pago por check-off o descuento por la caja de la empresa, centraliza-

do y recaudado por la confederación - es la siguiente: la central máxima descuenta su cuota-parte; remite los cheques correspondientes a las federaciones y ésta, descontada su cuota-parte, envía a los sindicatos filiales lo que les corresponde de acuerdo a sus respectivos presupuestos.

Esto permite a toda la estructura sindical moverse con suficientes recursos financieros, en donde se aplica esta modalidad, y permite establecer y desarrollar importantes programas que se traduzcan en beneficio de la organización y de sus miembros en cuanto al desarrollo de cuadros y ampliación de medios de comunicación y de acción.

En el Brasil funciona un impuesto sindical pagado por los trabajadores sindicalizados o no. Pero esta medida, si bien garantiza buenos ingresos financieros no crea conciencia sindical porque nadie se ocupa de hacer conocer el verdadero valor ideológico de la cotización sindical, además de que ocasiona pugilatos por llegar a la cúspide de la organización sindical, más en función de burócratas cuidadosos del funcionamiento organizacional que de líderes sociales de organizaciones para la lucha social y la resistencia económica de los trabajadores dentro de la sociedad capitalista.

El desideratum consiste en lograr la cotización sindical voluntaria, cosa que depende mucho del grado de conciencia de clase. Pero una buena vía y buena alternativa a la vez es la cotización descontada por la caja de la empresa o pago por check-off, porque tal cosa hace interesar al trabajador sindicalizado en la buena marcha de su organización, mientras que el impuesto, por ser menos directo, no lo logra.

No obstante, en otros países latinoamericanos esa política del impuesto sindical tiene partidarios, aunque no se haya implantado como sistema.

Si se dice que la función crea el órgano, la dispersión sindical es órgano para mayores dispersiones, duplicación de actividades, sectarismos profundos, distorsión de lo esencial del sindicalismo, oportunismo para logro de ventajas, ventajismo y confusión. Por supuesto, los grandes perdedores son los trabajadores que experimentan vapuleos y retrocesos por obra de la gran debilidad que tales entuertos generan.

La burguesía ha adquirido conciencia de clase y conciencia de su poder como clase homogénea y organizada en nuestros países. El sindicalismo está dividido, en mucha parte por factores externos. Pero la burguesía no tiene interés en la unificación

permanente de la clase obrera y alienta más bien las confusiones, el separatismo y la división sindicales, por lo tanto, es deber del liderazgo sindical de primera línea estudiar esas situaciones y propiciar el logro de la unidad de clase. Les recomiendan otras gentes el pluralismo y la diversidad, cuando lo correcto es la unidad de clase y la unidad orgánica, que pueden lograrse a nivel de dirección y por la base a la vez, mediante procesos clarificadores a lo largo de los cuales el juego dialéctico podría contribuir a lograr la unión de los contrarios.

Escasez de medios de comunicación

Lo dicho con respecto a la dispersión sindical se refleja o repercute en la carencia de medios y sistemas de comunicación social. En efecto, la pobreza organizativa por dispersión y variedad discutibles genera a su vez pobreza financiera y, como los sistemas de orientación y de divulgación doctrinaria e informativa son paupérrimos o inexistentes, ello genera a su vez pobreza ideológica. No es por azar que en la base sindical exista confusión con respecto a la función social del sindicato y con respecto a la función y metodologías universales del sindicalismo.

Son pocos los periódicos sindicales como exponentes de su doctrina. Algunos son meramente informativos de actividades rutinarias. No trascienden. En América Latina el periódico sindical expositor de la filosofía del sindicalismo contemporáneo y de la historia comentada del sindicalismo, así como también contenido de la opinión crítica y del juicio crítico en función social, no existe como en otro tiempo no lejano existiera.

El periódico sindical es un poderoso instrumento de penetración, pero también es un orientador, un organizador, un divulgador, un formador, y un agitador competente cuando eleva los problemas hasta los ojos y la mente del trabajador y los analiza trazando rumbos para la acción inmediata de los trabajadores como clase organizada. Sabedores de esto, los gobiernos autocráticos no permiten la circulación de estos periódicos. Pero es inadmisibles que dentro de los regímenes democráticos no se utilice la libertad inherente al sistema para la edición de periódicos y bien redactados con las finalidades expresadas.

De igual manera puede hablarse acerca de la conveniencia de la utilización de las emisoras radiales. Son pocos y pobres los programas radiales del movimiento sindical. Por lo regular se limitan a noticias sin analizar el trasfondo de la noticia y su raíz económica, política o social. En Venezuela hay ciento sesenta emisoras de ra-

dio que venden espacio relativamente barato, pero son escasos los programas sindicales radiados.

El afiche está destinado a grandes grupos de personas y debe ser confeccionado de acuerdo a las modernas técnicas, copiando la modalidad de la propaganda subliminal o sea que entra por debajo de lo consciente. Para campañas de reclutamiento sindical, el afiche como la radio son muy importantes. No es posible seguir con los mismos letreros y eslóganes anticuados que ni vibran ni hacen vibrar. Hay que vender también la imagen del sindicalismo - para combatir la distorsión que a éste preténdese hacerle - y esto arroja buenos dividendos en masas organizadas, poder financiero y poder socio-político.

La organización sindical en su conjunto

Hay un tipo de organización sindical tradicional innecesaria de describir por demasiado conocida. Por lo regular se trata de una Junta Directiva o Comité Ejecutivo integrado por siete personas a nivel de sindicato y de mayor número relativo en las federaciones y en las confederaciones. Esto fue una organización buena en otro tiempo, pero ahora se requieren cambios en la estructura organizacional del movimiento sindical.

En efecto, hay un viejo axioma sindical que dice que "a nuevas formas de producción corresponden nuevas formas de organización". En el mundo cambiante de la producción, los modos y sistemas vienen cambiando. El neocapitalismo introduce nuevos métodos y más sutiles tretas. Por lo tanto, urge la renovación organizacional para su puesta al día, ajustada a los nuevos tiempos.

Ya existe el sindicato multinacional, innovación introducida por los trabajadores de las empresas Saint-Gobain cuando el trust se convirtió en una empresa transnacional. Ha sido una manera de defenderse mejor los trabajadores ante el golpeo del capital internacional. Nosotros estamos todavía en un tipo de organización casi gremial, y aún así dividida y débil.

Por lo tanto, primero habría necesidad - como ya se dijo de trabajar en favor de la unidad sindical bien entendida, orgánica y de clase. En segundo lugar habría que constituir comisiones y grupos de trabajo sindical permanente en materias tales como legislación del trabajo, asuntos económicos y sociales, asuntos políticos, cultura, formación profesional, propaganda, agrarismo, etc., para ir vinculando a través de estas comisiones activas a los militantes del sindicato que se consideren más

avanzados o con más chispa para las tareas de la federación y a los miembros de la federación con las tareas cotidianas de la confederación, constituyendo esto una escuela de desarrollo de cuadros sindicales viva y dinámica, sin desdeñar por ello la formación en las escuelas de cuadros sindicales.

Con organizaciones anticuadas, conformistas, seguidistas o puramente pragmáticas no se puede llegar al control social sindical. El diseño de organigramas modernos para la organización sindical es una necesidad, como también lo es la conveniencia de la dotación de recursos humanos valiosos y experimentados en sus respectivos campos, incorporados al movimiento sindical pero sin que pretendan cambiar al movimiento su ideología clasista por filosofías tecnocráticas o pequeño burgueses porque ello sería la negación de la razón de ser del sindicalismo genuino.

Cuando los trabajadores van a la mesa de negociaciones van con las manos vacías y solamente un pliego o proyecto de contrato a discutir sobre cláusulas económicas y sociales. Los patronos van acompañados de sus abogados, sus ingenieros, sus economistas, sus especialistas. Esto también tiene que hacerlo el movimiento sindical moderno si no quiere ser derrotado siempre. Pero tales especialistas o expertos deben ser personas estrechamente vinculadas al movimiento sindical o pertenecientes a él, con la más clara conciencia del sindicalismo y su trascendencia social, es decir, como medio de transformación social en extensión y profundidad.

Los partidos políticos aliados del movimiento sindical también pueden proporcionar estos especialistas y ello es conveniente cuando tienen un buen bagaje ideológico y doctrinario que les permita interpretar a cabalidad el sentir y el pensar de los trabajadores, sus necesidades vitales y el interés de clase.

El apoliticismo sindical

El tema del apoliticismo sindical es planteado siempre por quienes consideran que el movimiento sindical sólo debe intervenir en cuestiones vinculadas al economismo gremialista que no rompe barreras, pero tratan de ir más allá planteando y desarrollando artificialmente el tema del apoliticismo obrero a ultranza que no es otra cosa sino la vieja aspiración de la burguesía a que la dejen campar por sus fueros.

La cuestión es otra. Lo deseable es que las decisiones del movimiento sindical no sean tomadas siempre por los partidos políticos, inclusive por aquellos que se au-

totitulan de clasistas, porque con tal metodología colocan siempre al sindicato en posición subordinada, contra lo cual se viene pronunciando ahora hasta el eurocomunismo.

La alianza del movimiento sindical con partidos doctrinariamente afines a él o políticamente vinculados al movimiento, como ocurre con muchos partidos policlasistas, es otra cosa. Esa alianza debe constituir una poderosa ayuda para el sindicalismo, aunque determinando ciertas fronteras, haciendo ciertos deslindes y determinando las áreas de acción, cosa que constituye el ideal de los sindicalistas "pura sangre" pero que es difícil de poner cabalmente en práctica, especialmente cuando existen condiciones según las cuales el sindicalismo de los países capitalistas o en desarrollo necesita abrirse paso, fijar rumbos, espolear a los gobiernos, presionar en favor de nuevas condiciones generales de vida y de trabajo.

La clase obrera organizada sindicalmente tiene que desarrollar su lucha en tres campos, puesto que debe llevar a cabo una acción permanente catalogada en tres vertientes insoslayables: la lucha económica, la lucha política y la lucha social. Sin ello, se trataría entonces de un sindicalismo intrascendente, salarial y conformista en los otros aspectos.

Las relaciones entre las organizaciones profesionales y los partidos pueden tomar las formas más diversas y podrían enunciarse tres tipos principales:

1. El sindicato y el partido se apoyan sobre la misma base social. Pueden ser dos expresiones del movimiento obrero. Esta comunidad social se acompaña muy generalmente de una comunidad de doctrina, siendo la más corriente el socialismo.
2. El sindicato y el partido están unidos por principios y convicciones comunes, pero no tienen sino en parte la misma base social, siendo el sindicato la rama obrera de un movimiento más amplio, como los sindicatos cristianos de Bélgica.
3. El sindicato no tiene ataduras particulares con un partido. En las elecciones se llama al voto según el pasado (y las promesas) de los candidatos. Ello se aplica más fácilmente cuando, como es el caso de los Estados Unidos, los partidos son coaliciones complejas que se hacen competencia en la conquista de los votos de los diferentes grupos sociales.

Así, pues, nada se opone a que exista una alianza abierta entre la organización sindical y un partido político, pero sí hay reservas en cuanto a que toda decisión sea tomada por el partido arrebatándole al movimiento su poder de decisión de clase.

Además, hay casos en los cuales ha sido el movimiento sindical el que ha dado nacimiento al partido, como por ejemplo en Gran Bretaña, en donde el partido laborista es la obra del sindicalismo y la masa de sus adherentes le viene por el sindicato (afiliación al partido de todo sindicalizado, de manera automática, salvo voluntad expresada en sentido contrario). En Gran Bretaña los sindicatos tienen mayoría en los comités del partido y le proporcionan lo esencial de su presupuesto, así como buena parte de sus gastos extraordinarios en la ocasión de las elecciones. Pero la alianza ha sido buena.

En Alemania la fórmula social-demócrata confía al partido el papel dominante, puesto que él tiene la responsabilidad de las grandes orientaciones políticas; el sindicato guarda la de los problemas profesionales, de la negociación y de la huelga, tomando sus propias decisiones.

La fórmula leninista distingue al sindicato como organización de masas que debe agrupar a todos los asalariados en torno de sus intereses inmediatos y el partido, vanguardia del proletariado, posee el monopolio de las decisiones políticas. Como la conciencia política les viene a los asalariados desde el exterior de su movimiento, las fracciones del partido dentro del sindicato tienen la responsabilidad de las grandes orientaciones. El sindicato es, por lo tanto, la correa de transmisión de las masas al partido, transmitiéndole sus impulsos y garantizando al partido contra las desviaciones burocráticas.

Pero el apoliticismo a ultranza en el movimiento sindical no puede existir, bajo pena de que otras clases posean el control absoluto de todos los estratos de la vida nacional en cada país y bajo pena también de que los trabajadores sean considerados como ciudadanos de tercera clase.

La solidaridad clasista

Desde la aparición de la famosa consigna marxista de "Proletarios de todos los países, uníos", ésta se convirtió en consigna más concreta y categórica, sintetizando el deseo del viejo sindicalismo de llegar a la expresión militante de la solidaridad clasista en lo nacional y en lo internacional. Mas, para el ejercicio de la solidaridad ac-

tiva, que produzca verdaderos frutos en lo internacional, es menester lograrla primero en el plano nacional.

De paso hemos visto lo concerniente a la dispersión sindical en América Latina, cosa que también puede aplicarse a otros países. Sindicatos de bolsillo, por muchos que sean, pero dispersos, duplicados, sectarios, nada pueden lograr. La AFL-CIO, en cambio, distribuye en ciento veinte sindicatos más de trece millones de miembros, sindicatos ricos en miembros, en finanzas y en poder político. Al Trade Union Congress de la Gran Bretaña adhieren nueve millones de trabajadores sindicalizados. Su solidaridad clasista nacional funciona a cabalidad, y pueden manejar la solidaridad internacional de manera efectiva si lo desearan.

No obstante, en el número 24 de **Nueva Sociedad** se apunta por los líderes de la social-democracia reunidos en Caracas el hecho de que actualmente esa solidaridad internacional no funciona como se quisiera.

Se indicó allí, por ejemplo, que "la solidaridad de los trabajadores de los países altamente industrializados no es para con los trabajadores de países marginales sino para con los empleadores, quienes les proporcionan buenas condiciones de vida, gracias a las ganancias exorbitantes que obtienen de sus filiales en los países del Tercer Mundo". Se añadió que ello puede explicarse porque "las clases trabajadoras de Europa siguen teniendo un sentimiento nacional de autoprotección de sus intereses antes que un sentimiento de solidaridad internacional con los trabajadores de todo el mundo".

Esto parece ser más bien producto de la desinformación. En el mundo actual todo marcha de acuerdo a los niveles, al alcance y a los volúmenes de la información, como lo dijera Felipe González, el líder del Partido Socialista Obrero Español. ¿Podría el sindicalismo organizar sus propias redes de información? Como están las cosas con eso de la dispersión no es francamente posible, pero los partidos aliados al sindicalismo pueden llenar ese vacío, si quisieran. Y despertar a éste la mayor sensibilidad. Y el espíritu de solidaridad.

Los recursos humanos y la formación

Cuando nos hemos referido a la dispersión, motivo central de preocupaciones, se ha planteado el problema de la multiplicación de líderes medios y líderes de base, sobrecargados todos de tareas en las organizaciones grandes, medianas y pequeñas. Apuntamos que debería ligarse la gestión de unos y otros a los diversos nive-

les de la estructura sindical, utilizando a cabalidad esos recursos humanos, para mayor eficacia de la gestión sindical en todos los organismos.

Aceptando el hecho aparentemente insoluble de la multiplicación, de la dispersión, de la variedad y de las dificultades para la unidad, se puede, sin embargo, llevar a cabo tal utilización cabal de recursos humanos mediante procesos continuos de formación y entrenamiento. Pero tal cosa no se lleva con un ritmo creciente como debería ser, al menos en los países latinoamericanos, en donde, por lo observado en pleno terreno de los hechos, predomina la improvisación y las soluciones del momento, es decir, el pragmatismo.

Se observa, pues, que ante los organismos patronales, los sindicatos de asalariados son pobres de recursos, pero también de hombres. Los permanentes, esto es, aquellos que trabajan a tiempo completo para sus organizaciones, son en realidad una élite restringida y sobrecargada de trabajo. Y ya no es, por otra parte, el tiempo donde la devoción y el entusiasmo tan sólo bastaban para todo y para todos.

En las discusiones paritarias y en comisiones oficiales es evidente que los sindicatos, las federaciones y las confederaciones se vienen dando cuenta de que tienen escasez tremenda de expertos y de especialistas. Frente a sus antagonistas no tienen oficinas de documentación y de estudios ni procesos de datificación que les permitan reunir informaciones completas y constituir completos **dossiers** así como les falta un personal disponible competente. Falta dinero. Los ingresos de ese personal serían bajos y muchos prefieren seguir siendo obreros calificados, porque ganan más, antes que funcionarios a tiempo completo de las organizaciones.

Claro, hay que decirlo con franqueza: en los tiempos modernos está el sindicalista hombre de negocios, que trata de hacer carrera en el movimiento sindical como lo haría en una gran empresa o en una administración. Pero esta no es una situación general, sino excepciones que no hacen la regla. Mas, eso existe, de manera comprobada. Pero al sindicalista verdadero, esencial, puede que se le desarrolle el gusto por el poder, y esto no es censurable siempre que sea para desarrollar mediante ese poder un programa de trascendencia. Lo censurable es cuando se desarrolla solamente el apetito de la ganancia.

Lo importante es el militante, el de la fe y la doctrina, capaz de sacrificios por las metas de su clase. Es en éstos en donde se encuentra el buen material reclutable para la formación de los cuadros sindicales del futuro inmediato que ya es hoy. El militante, no obstante su fervor, es un autodidacta. Esto es cierto en la mayoría de

los casos, pero él ha sabido, para dominar sus problemas, poner al servicio de su cultura personal la energía que había debido desplegar para imponerse. No es un diplomado, no es un graduado, pero puede ser un **avanzado** o un **despierto** a quien hay que utilizar.

Para utilizarlos hay que desarrollarlos y para esto hay que formarlos... Se usa para ello la revista de información social y económica; publicaciones sobre derecho del trabajo; seminarios de trabajo que no sean a base de charlas solamente; seminarios breves de fin de semana sobre temas predeterminados de acuerdo a necesidades definidas. Y la función sindical misma, cuando el sindicato tiene vida activa, cuando se debaten los temas álgidos económicos, sociales y políticos; cuando se elevan los problemas hasta los ojos y la mente de los trabajadores y allí se les agita para que les lleguen clarificados, casi como si se tratase de propaganda subliminal.

Hay que formar a los administradores de cajas de mutualidad, de seguros, de pensiones; a los representantes laborales en organismos del Estado para mayor eficacia de sus funciones respectivas; a los delegados que están en los comités de empresas y a los delegados del personal, a los negociadores, a los agitadores, a los propagandistas, a los periodistas, a los organizadores...

La CGT de Francia ha dicho a este respecto que "no solamente es necesario que ellos sepan de derecho, de economía, de sociología; sino sobre todo, que desprovistos de toda formación universitaria, deben aprender a documentarse, a analizar, a reflexionar, a exponer, a dirigir, en suma". Y la CGT lo viene haciendo así, como también la Force Ouvrière. Algunas confederaciones mantienen sus centros de formación de cuadros de manera permanente. Y hay las escuelas normales obreras en donde se estudian sólidos informes sobre problemas complejos inherentes a la lucha de los asalariados.

También lo hacen algunas Universidades en cursos de los llamados "extra-muros", siendo esta una valiosa contribución al movimiento sindical. Y hay acontecimientos notables como el hecho de que el Instituto del Trabajo de Stras-bourg, puso los recursos de la Universidad a disposición de los sindicatos, haciendo mucho en este campo tanto por su acción directa como por el modelo propuesto. Otras Universidades en diferentes países han creado sus Institutos del Trabajo, pero no todas los han puesto también al servicio de los sindicatos.

Esta es también una buena vía en la búsqueda de mayor comprensión y entendimiento en el campo sindical así como para tratar de lograr superación en la acción

sindical. La formación no tiene sólo como objetivo dar a los militantes conocimientos de acción, sino que ella difunde y elabora ideas, convicciones, doctrinas. Lo otro reside en el debate, en la polémica, en los "diálogos sociales".

Pero todo conduce a lograr el poder de decisión en el movimiento sindical como decisiones de la clase y no de organismos a su margen o que aspiren a su control o que la controlen siendo sus intereses diferentes. Y contribuye a alimentar la vida misma del sindicato.

Para el juego de sombras y reflejos se necesitan luces...