

# Sociología

## EDUCACION

## LABORAL

## TRADE-UNIONISTA

“Los jefes del movimiento obrero en los Estados Unidos se expresan como hombres de negocios. proceden como gobernantes y piensan como social-cristianos”, observaba recientemente la revista católica americana “Sign”.

Y el semanario “América”, editado por Padres de la Compañía de Jesús, comentaba favorablemente el hecho de que Jorge Meany, el presidente de los 16 millones de obreros sindicados en la reunificada AFL-CIO, increpó públicamente a la Asociación de Industriales por mostrarse demasiado deseosos de incrementar el intercambio comercial con los países soviéticos. “El trade-unionismo americano —concluía dicho semanario— es, realmente, más anticomunista que los mismos industriales. Hay en sus filas, ciertamente algunos socialistas; pero el trade-unionismo americano, en su conjunto, nada tiene de ideales o actividades marxistas”.

Todo ello debe atribuirse a la intensa labor educadora laboral de las Trade-Unions americanas. Veamos en qué consiste dicho sistema educativo:

### Formación de los nuevos afiliados.

“El afiliado sin formación sindical es un problema rompe-huelgas”. Esta afirmación es mantenida como un axioma del trade-unionismo.

En efecto, a partir de 1933, terminado el famoso período de depresión de la economía americana, se produjo, juntamente con el renacer de la industria, un intenso movimiento de afiliación de

los obreros a las Trade-Unions. Muchas de éstas, en poco tiempo lograron fácilmente triplicar o quintuplicar el número de carnets expedidos, y en menos de diez años algunos llegaron a multiplicarlos incluso diez o doce veces. Ante tal avalancha de neófitos, fué imposible impartirles ni aun un minimum de instrucción sindical; las labores administrativas y organizadoras acaparaban toda la atención de los directivos sindicales.

Por otra parte, aquí se tiene por norma, en cuanto se forma una nueva Trade-Union, local, el presentarse inmediatamente al patrono con un pliego de petición de mejoras (alza de salarios, tramitación de reclamaciones, seguridad social, etc.). Y si el patrono se opone rotundamente, comienza la huelga... Ahora bien: estos nuevos afiliados, careciendo de capacidad de sacrificio por el ideal trade-unionista (ideal que todavía no sentían, por falta de formación sindical), se desilusionaban a las pocas semanas de huelga, y volvían al trabajo “por lo que les quisieran dar”.

En vista de ello, se tomó la medida de exigir a todo solicitante la asistencia a unas seis sesiones de iniciación, antes de ser admitido. Estas sesiones suelen correr a cargo del delegado de taller en las pequeñas localidades, o del director de Educación en las Trade-Unions de cierta importancia.

### Formación de Delegados y Directivos.

“El delegado de taller es la piedra angular de la Trade-Union local”. Este es otro de los lemas fundamentales del movimiento.

Al principio, solían ser elegidos como delegados de taller los sujetos más duchos en estrategia sindical; o a veces, sencillamente, los más agitadores y descontentadizos. Más tarde, el movimiento fué llegando a la madurez. Los puestos se fueron multiplicando, de modo que actualmente hay un delegado para cada sección, más un “delegado-jefe” para toda la factoría. Ya no se desean individuos bullangueros, sino sensatos y eficaces. En vista de ello, hubo de ser sistematizada la formación de delegados de taller.

Entre los métodos de formación se cuentan, desde luego, manuales, diapositivas y aun varias películas, acerca de las obligaciones y el modo de proceder del delegado. Además, cada año se celebran más de un centenar de cursillos de cinco o diez días, generalmente en verano, en diversas regiones del país. Dichos cursillos tienen lugar generalmente en verano, y son

patrocinados por las Trade-Unions, por algunos Colegios o Universidades, o por alguna agencia independiente, e incluso por el Gobierno.

Los cursillos pueden versar sobre la formación general del dirigente, o sobre la formación específica del delegado de taller, del Secretario de la Trade-Union, del agente sindical, etc.; a veces llegan a concretarse más, como por ejemplo, cursillos para delegados de talleres de Metalurgia, de la Aviación, etc.

Para dirigentes ya experimentados, en vez de cursillos se usan los llamados "workshops" (literalmente, "talleres") que son una combinación de círculos de estudios, intercambio de experiencias y planificación de futuras actividades.

#### Características.

Los sistemas de educación laboral trade-unionista se basan principalmente en dos elementos:

1) Materiales audio-visuales en abundancia: folletos con poco texto y muchas fotografías o dibujos, afiches, diapositivas o filmstrips, películas, etc.

2) Discusión en mesa redonda. Las explicaciones orales, típicas en el profesor clásico, se reducen aquí al mínimo, y en los "workshops" desaparece casi por completo. En estos últimos, el "director" (pues ya no hay "profesor"), a lo sumo, plantea el problema en tres o cuatro minutos, o más bien presenta algunos gráficos, o unas diapositivas, o hace que algunos miembros representen escénicamente un caso típico. Inmediatamente comienza el intercambio de conocimientos y experiencias. El director se inhibe casi por completo, pero tiene a mano abundante material informativo de actualidad, a fin de introducirlo, si se necesita, en algún momento de la "discusión".

Aquí, la "discusión" no tiene el sentido despectivo que nosotros ponemos en la palabra castellana (y que ellos lo reservan para las expresiones "an argument", "a dispute"). La "discusión", en concreto, viene a reducirse, sencillamente, a una exposición de hechos en pro o en contra. Terminada la enumeración de estos hechos, si no se puede llegar a un acuerdo, se encogen de hombros con algo de flema inglesa y dejan a un lado el asunto, diciendo que eso "is a matter of opinion". Hemos presenciado varias cosas en el Instituto de la ILGWU (del que luego trataremos), y en las discusiones sólo vimos enardecerse a uno;

y ése no era estadounidense, sino cubano.

Otra de las características consiste en lo que algunos llamarían "saber perder" frente a una decisión adoptada por mayoría de votos. Esto, para los "latinos", significará debilidad de carácter, espíritu gregario, etc. Para los norteamericanos, en cambio, es otra la significación: el que entra en una votación se compromete implícitamente a someterse a los resultados y adoptarlos como propios. Y aunque éstos sean contrarios a su opinión particular, el votante cooperará lealmente a la realización del acuerdo adoptado.

Esta lealtad a los resultados electorales se considera como una virtud cívica fundamental, y es cuidadosamente cultivada por los educadores desde el período escolar, como condición indispensable para la existencia de la democracia americana.

Cuanto a las actividades de las Trade-Unions, dicha virtud cívica conduce a la necesaria **unidad de acción**, que de hecho se logra aunque falte la **unidad de opinión**. A fin de cuentas, para los americanos se puede decir que las opiniones carecen de valor, sobre todo si no contribuyen a la eficacia práctica de la acción.

#### Planes para el futuro.

Las dos grandes centrales trade-unionistas, la AFL y la CIO, se fusionaron el pasado Diciembre. Con anterioridad, los educadores de ambas partes se mantenían en contacto, y celebraron el mes de Noviembre un Congreso en Cleveland (donde se habían reunido dos meses antes los educadores sociales católicos).

Sesenta directores de educación laboral, pertenecientes a ambas centrales, trazaron sus planes de actividad, con vistas a la fusión, y adoptaron, entre otros, los siguientes acuerdos: formar un programa educacional más objetivo y extenso; fomentar el intercambio de materiales de educación laboral entre los Trade-Unions y las Universidades; solicitar de éstas la ayuda conveniente para formar más educadores laborales y darles entrenamiento práctico; incrementar la investigación y perfeccionamiento de nuevas técnicas educacionales; solicitar consejo acerca de cómo colaborar con grupos no tradeunionistas (la Iglesia, el Municipio, la educación pública, obras de beneficencia, etc.); crear una institución permanente de formación de líderes obreros, una especie de Uni-

versidad laboral, dirigida por las Trade-Unions. (No confunda el lector este tipo de Universidad con las llamadas Universidades Obreras de otros países, las cuales tienden a mejorar el nivel de vida de los obreros "como individuos particulares", mientras la educación laboral pretende el mejoramiento de los obreros "como grupo organizado").

#### El Instituto Modelo.

Como ejemplo concreto de lo que podría ser, fundamentalmente, dicha Universidad laboral, se propuso el Instituto de Formación de Líderes de la ILGWU (Sindicato del Vestido, de Nueva York).

Dicho Instituto funciona como tal desde 1950, si bien desde años atrás ya se venían dando clases vespertinas por su Departamento de Educación. Según el Informe de dicho Departamento, desde 1937 hasta 1953 terminaron los cursos de formación 563 alumnos, que fueron distribuidos en los Sindicatos locales de ésta y otras organizaciones.

En el plan que se sigue actualmente, sólo se admiten unos 30 alumnos, los cuales siguen cursos diurnos desde las 9 de la mañana hasta las 4 de la tarde. Las clases (o, por mejor decir, las sesiones, ya que se acercan al tipo de "workshop" que arriba explicamos) duran, algunas, hora y cuarto; otras, hora y media, y ocupan cinco días cada semana. El curso se extiende por doce meses, distribuidos en cinco períodos, de la siguiente forma:

El primer período es de tres meses y consta de conferencias, círculos de estudios, etc., a los que se añaden ejercicios prácticos sobre el uso del multi-grafo, micrófono, proyectores, máquinas cinematográficas y otros materiales propagandísticos y educacionales.

Luego, por otros tres meses, cada alumno es destinado a algún Sindicato incipiente, fuera de Nueva York, para que se ejercite en los problemas y dificultades de los comienzos de la organización sindical. Allí trabaja a las órdenes de algún veterano directivo, y es visitado periódicamente por los instructores del Instituto.

Después, por otros tres meses, los alumnos vuelven al Instituto, a continuar el estudio de la Economía, Historia de los movimientos obreros, Legislación del Trabajo, Técnica Sindical y el uso práctico del material educativo, redacción de hojas y folletos, etc.

El cuarto período dura dos meses, que se emplean en algún Sindicato local bien desarrollado, para que el alumno conozca experimentalmente el complejo funcionamiento de la moderna Trade-Union.

Finalmente, retorna al Instituto por un mes, para complementar la formación teórico-práctica.

"El alumno —dice el programa del Instituto— que complete satisfactoriamente el curso, obtendrá un empleo en la ILGWU", o en el Sindicato que le haya enviado al Instituto.

Aquí es de notar que muchos dirigentes de las grandes Trade-Unions americanas, tienen que dedicarse exclusivamente a los asuntos sindicales (sin poder, pues, ganarse el sustento con su oficio manual), y reciben por ellos buenas pagas del Sindicato. Jorge Meany, el presidente de la AFL-CIO, gana más que cualquier gerente de Empresa, porque los trade-unionistas quieren que su jefe se pueda presentar dignamente ante los grandes gerentes y empresarios, y tratar con ellos, en la mesa de discusión, como de potencia a potencia.

M. BARRENECHEA, S. J.

