



CUADERNILLO

RESEÑA INSTITUCIONAL

Material editado por INFORCCAS

Enrique Sosa

Damián Raventos

Víctor Carricarte

Luis del Yerro

María Augusta Steinberg

Publicación realizada con el apoyo de Solidaridad Mundial
Año 2004 – Buenos Aires - Argentina

inforccas@ccas.org.ar

-

www.ccas.org.ar



El **CONSEJO COORDINADOR ARGENTINO SINDICAL (CCAS)** nació el 8 de septiembre de 1977 en una casa ubicada en la calle Venezuela 3342 donde un grupo de dirigentes sindicales formalizó su creación , -al inicio de la dictadura de la Doctrina de la Seguridad Nacional- no como un nuevo agrupamiento , sino como un compromiso de solidaridad militante, sin ningún atisbo de divergencia con referencia a la unidad y aspirando a aportar desde los valores y principios del Movimiento de los Trabajadores, a su contenido social, humanista y cristiano, y a la unidad de los pueblos latinoamericanos .

El antecedente histórico del CCAS fue Acción Sindical Argentina (ASA), organización extrasindical vinculada a la CLASC. Cuando se produjo la crisis de ASA se generó un vacío bastante grande en lo que respecta a la representación de la CLAT en Argentina. Ante este escenario, entre los años 1969 y 1970 la CLAT decidió comenzar una nueva etapa en Argentina con la creación de un Instituto de capacitación sindical que fuera el instrumento de vínculo entre la CLAT y el Movimiento Obrero, para luego conformar un nuevo espacio organizado que pueda suplantar a ASA en Argentina.

A mitad del año 1970 el Comité Ejecutivo de la CLAT encarga a Alfredo Di Pacce la elaboración de un proyecto para crear el Instituto de formación sindical para el Cono Sur (INCASUR) con incidencia en Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay y Chile. Un año después, en 1971, el INCASUR inicia sus actividades.

A partir de ese momento el INCASUR comienza a tomar contacto diversos gremios. En los primeros años de la década del 70´ se llevaron a cabo numerosos seminarios de formación gremial y sindical, lo que generó una fluida relación entre los dirigentes sindicales participantes y las Federaciones Sectoriales afiliadas a la Central Latinoamericana de Trabajadores. Y además conformó una base sólida para la creación posterior del CCAS.

Los primeros compañeros que se relacionaron al INCASUR y tuvieron fuerte incidencia en la creación del CCAS fueron Miguel Gazzera (Trabajadores de Pastas Alimenticias y primer Secretario General del CCAS), Horacio Mujica (Farmacia), Alfredo Carazo (Trabajadores de Prensa), Salvador Sánchez (Cooperativas del Gran Buenos Aires), Emilio Valenti (vinculado con trabajadores del campo), Víctor De Gennaro (ANUSATE), Cayo Ayala (Navales) y Guillán (Telefónicos).

Pero también se afiliaron importantes federaciones y sindicatos como: CLTC (Comunicaciones), SADOP, AATRA, Asociación de Seguros Bancarios, Empleados de la Construcción, Vialidad, Sindicato de Publicidad, Empaquetadores de frutos de Río Negro, Sindicato de Empleados del Tabaco, Asociación de Sanidad de Capital Federal, Asociación de Empleados de la DGI, Asociación Metalúrgica de Morón, Cooperativas de trabajadores de Neuquén y la Acción Sindical Campesina.

En el orden interno el CCAS trabajó para fortalecer a diferentes agrupaciones con el objetivo de ganar las conducciones de sus sindicatos, como ocurrió con Víctor De Gennaro y Germán Abdala y su agrupación Anusate, línea interna de ATE.

Luego se instala en Argentina una oficina de relaciones para el cono sur (ORECSUR), dirigida en ese entonces por Carlos Custer. El CCAS compartió en sus primeros años con el ORECSUR la sede de Venezuela 3342. La Oficina dirigida por Custer le permitió al CCAS tener un marco institucional, porque se reconocía en la CLAT y en la CMT.

A su vez nace como fruto de una iniciativa de la UTAL y el INCASUR el denominado "Proyecto Argentino". Este proyecto, orientado a la formación de líderes sindicales y sociales, se comienza a trabajar en la sede del CCAS y una vez concluido su objetivo, tras un impas, se crea su sucesor: el INFORCCAS.

El objetivo inicial del CCAS fue tener una representación de la CLAT en Argentina y conformarse como un movimiento que trabajara como una corriente dentro de la CGT. También se buscaba recuperar gremios dentro del marco de la renovación sindical y la coordinación de las relaciones y compromisos recíprocos entre las organizaciones y la CLAT, tendiente a discutir la inserción de la Argentina en el movimiento sindical latinoamericano. Relaciones que ya estaban presentes en los valores del sindicalismo de raíz peronista. De la misma manera que permitió dar continuidad al debate sobre el modelo de proyecto latinoamericano y potenciar las relaciones internacionales.

Además, durante la última Dictadura militar argentina muchos dirigentes sindicales relacionados al CCAS o al INCASUR fueron eficazmente contenidos y un gran número de ellos logró exiliarse mediante las gestiones de ambas instituciones.

A partir de los 80' el CCAS recibió mayor apoyo de la CLAT y de esa forma se fortaleció. Por su parte la Fundación Promoción Humana, creada por la CLAT y con sede en Buenos Aires, recuperó un edificio ubicado en Combate de los Pozos al 235, donde el CCAS se instaló definitivamente.

Hoy nuestras organizaciones han decidido constituirse formalmente como una corriente al interior del Movimiento Sindical, a fin de contribuir, desde nuestro pensamiento, acción y organización, al compromiso que debe asumir la sociedad toda.

La realidad plantea serios y nuevos desafíos, no sólo a los trabajadores, sino a la sociedad en su conjunto, que no encuentra el camino de su desarrollo político, económico, social y cultural y que enfrenta una profunda crisis de liderazgo y de dirigencia, de la que no podemos excluirnos. A la crisis de las instituciones republicanas, se agrega la de las organizaciones civiles, que incluyen a las sindicales, porque la crítica situación que soportan los trabajadores, con y sin trabajo, impacta sensiblemente a sus sindicatos, que otrora fueron verdaderas herramientas políticas de reivindicación social. No puede negarse que el modelo neoliberal, nacido en los albores de la dictadura militar está logrando su cometido de fragmentación y disciplinamiento social, estableciendo a la insolidaridad como cultura y destruyendo a las organizaciones del pueblo.

El neoliberalismo desarrolló sistemáticamente una profunda revolución cultural triunfante, desprestigiando a todas las instituciones y organizaciones de la solidaridad, para que el mercado asumiera el conjunto de las relaciones sociales e interpersonales. Un modelo que es filosófico, ideológico, doctrinario, político, social, cultural, ética, económico y antropológico, ofreciendo una ciudadanía virtual para transformar a los argentinos en alegres transeúntes hacia la modernidad. En esta dimensión, capitalismo y democracia fueron sinónimos inseparables. La democracia se transformó en una suerte de primavera de los dirigentes políticos, en una caricatura grotesca y protocolaria y la política quedó cerrada en el puño de un cadáver.

En esta democracia formal, mentirosa, puramente retórica y que sólo tiene como emblema a las urnas -que cada vez se vacían más- los trabajadores y sus organizaciones representativas han pagado el precio más injusto e inhumano, en una clara estrategia de confiscación del poder social, limitando groseramente sus derechos humanos básicos y sus libertades individuales y colectivas, al mismo tiempo que el valor subjetivo del trabajo, el trabajo humano, el hombre que trabaja, ha pasado de ser la clave central de la cuestión social, a insertarse en un sistema de valores perverso y contradictorio.

No es casual el descreimiento creciente del pueblo en las instituciones republicanas, en los políticos, en una clase dirigente toda, que después de años de lucha en la que quedaron en el camino miles de muertos, no ha encontrado las respuestas a los desafíos, ha persistido en caminos tradicionales, posibilitando cada vez más el debilitamiento del Estado, sin advertir -o advirtiéndolo en sus expresiones más radicalizadas- que la partidocracia concebida como un sistema de votos cautivos, atrofia peligrosamente toda posibilidad de un salto hacia la democracia real.

Porque lo cierto es que tenemos que ser honestos con nosotros mismos, como para reconocer que este modelo neoliberal no hubiera cerrado con un movimiento de trabajadores integrado, movilizado, con objetivos claros, en activa defensa de sus intereses y conquistas alcanzadas tras largos años de lucha y sin haber abandonado su vocación y voluntad de alcanzar el poder social. La Central Latinoamericana de Trabajadores, señala que “la tesis del protagonismo determinante de la clase trabajadora organizada encara un reto de fondo. La tesis hasta ahora sostenida de que la clase trabajadora organizada debe convertirse en el sector privilegiado y determinante de los procesos de democratización, del nuevo desarrollo y de la integración latinoamericana se hace cada vez más problemática, y tiene delante de sí retos formidables y nada fáciles de encarar y responder”.

Y prosigue señalando que “la emergencia de una nueva clase trabajadora, con todas sus situaciones y segmentaciones internas; la incapacidad del sindicalismo establecido para asumir estas nuevas situaciones; la creciente práctica corporatista, con la consecuente ruptura de la solidaridad; la falta de conciencia y voluntad política para autotransformarse, es decir, renovarse y reestructurarse; la ausencia de un pensamiento y de una práctica nueva, de propuestas y de respuestas; la emergencia de nuevos movimientos sociales, en ocasiones con mayor poder de convocatoria que el sindicalismo

NUESTRO DESAFIO

establecido y la falta de visión y de política de éste para articularse con esos movimientos; el desinterés creciente de las nuevas generaciones ante las organizaciones de trabajadores existentes; la enorme masa de población activa que seguirá creciendo totalmente desprotegida para hundirse cada vez más en la pobreza crítica y la marginalidad social y que no se siente ni interpelada ni representada en el sindicalismo clásico, cuestiona y reta radicalmente la tesis del protagonismo determinante de la clase trabajadora organizada, ya que sin resolver estos desafíos no puede haber tal protagonismo y más bien se asistirá a la emergencia de nuevos actores sociales, culturales, políticos, que asumirán ese protagonismo determinante”.

Este es el gran desafío que a través del CCAS tenemos los trabajadores, sus dirigentes y sus organizaciones, sino queremos terminar en definitiva cooptados por la ideología neoliberal. Y esta también es una tarea colectiva que exige del compromiso militante encarnado en un nuevo modelo sindical que asuma de manera contundente los retos del presente y del futuro, recuperando la defensa de los intereses políticos y sociales del conjunto de los trabajadores. En esta idea, el modelo sindical debe transformarse no para dividirnos y atomizarnos -siguiendo la línea de años pasados en la sociedad- sino para restaurar la solidaridad frente al individualismo. La premisa histórica de la vida sindical ha sido la unidad y la organización, principios que forman parte de la naturaleza de todo colectivo social, por lo que el extremo de la solidaridad es la unidad y el del individualismo es la división y fragmentación que favorece a los enemigos de los trabajadores y de la Nación. Hoy el país está en peligro como nunca antes, y los trabajadores queremos darle respuesta, para afirmar que no vamos a dejarla morir.



La **CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABAJADORES (CLAT)** fue constituida el 8 de Diciembre de 1954 en Santiago de Chile, con la participación de 62 dirigentes sindicales de 12 países de América Latina y del Caribe.

Nace cuando en América Latina sólo estaba organizado el 12% de los trabajadores, concentrados en algunos países como Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Colombia, Perú, Costa Rica, Cuba, México. En el resto de los países, el porcentaje de los trabajadores organizados era muy reducido y los sindicatos muy reprimidos por las dictaduras.

La CLAT surge en los años más duros y agresivos de la guerra fría (Washington-Moscú), donde la mayoría de las organizaciones sindicales existentes en América Latina y el Caribe se encontraban rígidamente alineadas con el campo capitalista y con el campo comunista y con sus respectivos intereses y estrategias. Los valores, derechos, intereses, aspiraciones de los trabajadores, estaban totalmente condicionados por las exigencias de estos alineamientos pro-imperialistas.

La CLAT desde su fundación inspira su pensamiento y su accionar en los valores del humanismo cristiano por ser el más radical, integral, trascendente, el más universal y abierto al aporte de otros conceptos y experiencias humanistas que colocan en su centro la dignidad de la persona humana. Y porque sus contenidos son los que mejor interpretan y encarnan los valores históricos del movimiento obrero.

Se presenta completamente independiente de los grupos religiosos y clericales, abierta plenamente a recibir trabajadores de las diversas creencias y prácticas religiosas.

Uno de los valores fundantes de la CLAT es la **AUTONOMIA DE PENSAMIENTO, DE DECISION Y DE ACCION** de los trabajadores organizados, lo cual lleva a una neta independencia de los sindicatos ante el Estado, los gobiernos, los empresarios, los partidos políticos, el poder económico. Por esto mismo, la CLAT al nacer se declara completamente no alineada con los bloques de la guerra fría, tanto del campo comunista como del campo capitalista.

ESPIRITU LATINOAMERICANO

La CLAT es portadora desde su nacimiento de un proyecto propio de liberación del hombre y de la mujer que trabajan. No se limita a los aspectos económicos y materiales, sino que apunta a una promoción integral con los aspectos humanos, sociales, políticos, culturales, éticos, morales y espirituales. Pregona la centralidad del trabajo humano en la construcción de la democracia y del desarrollo integral de las naciones, junto con el protagonismo determinante de la clase trabajadora en la vida de toda la sociedad. Es portadora, por esto mismo, de un proyecto de nueva sociedad, democrática, justa, humana y solidaria, de la cual queden excluidas todas las formas de explotación, de discriminación, de exclusión de los trabajadores.

Otro valor fundante de la CLAT es su concepción, su sentimiento, su espíritu y su vocación LATINOAMERICANISTA, orientada a trabajar arduamente por la unidad latinoamericana en lo económico, lo social, lo político, lo cultural, lo ético y lo espiritual, para culminar en la Comunidad Latinoamericana de Naciones. El movimiento de los trabajadores debe ser uno de los actores claves en este proceso histórico.

La CLAT asume como rol histórico de la clase trabajadora organizada, la promoción y la defensa irrestricta de la libertad y de la democracia, inseparables de la justicia social y de la solidaridad, como la mejor vía histórico-política para el desarrollo y progreso de las naciones y para la promoción y liberación integral de los trabajadores. Por esto mismo, la CLAT y sus organizaciones han estado en la primera línea de acción contra las distintas formas de dictaduras tradicionales, de derecha, de izquierda y las de la seguridad nacional.

Muchas compañeras y muchos compañeros de la CLAT perdieron su libertad, su país, su hogar, su vida, en las luchas contra las dictaduras, fueron sometidos a torturas y cárceles, fueron desaparecidos. Formaron parte de la primera línea de combate contra las dictaduras, línea protagonizada por la clase trabajadora organizada en pos de la libertad. Basta con recordar los acontecimientos sucedidos en Argentina, Chile, Uruguay, Paraguay, Colombia, Bolivia, Perú, Brasil, Guatemala, El Salvador, Cuba, Haití, Nicaragua.

La CLAT se propuso desde su constitución nuevas formas y contenidos en la organización de los trabajadores, apuntando a una efectiva autogestión de las mismas por los propios trabajadores, privilegiando una efectiva democracia participativa en los sindicatos y promoviendo una nueva ética y cultura de la solidaridad en el seno de los mismos. Promueve sistemáticamente la democratización de las organizaciones de los trabajadores, una profunda moralización de sus directivos y cuadros, junto con una gestión política y financiera transparente de estas organizaciones.

La CLAT ha sido la primera organización de trabajadores, hace ya más de una década, en denunciar la ofensiva neoliberal y el imperio de su pensamiento único, proponiendo un pensamiento, proyectos y propuestas alternativas orientadas a ir más allá del capitalismo y del neoliberalismo.

Al constatar que el sindicalismo clásico o tradicional apenas podía asumir la defensa y representación de un número cada vez más pequeño de trabajadores con empleo y salario más o menos estable, la CLAT lanzó hace ya más de dos décadas la idea del MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES en el cual se solidarizan orgánicamente los que tienen empleo con los que no tienen empleo, los que laboran en la economía informal o no estructurada, con los campesinos, con los jubilados y pensionados, con los niños que trabajan, con las mujeres y los jóvenes, con los que viven en la pobreza crítica y la exclusión social. Es la proyección de un movimiento que integra orgánica y funcionalmente a los que están organizados en el área sindical con otras formas de organización social de los trabajadores, unidos en pos de los mismos objetivos de promoción y de liberación integrales. Hoy en día se habla mucho de la necesidad de que el sindicalismo se amplíe hacia un movimiento social. La CLAT trabaja en esto hace más de 20 años.

Al cumplir el 8 de Diciembre de 1999 sus 45 años de vida, la CLAT está conformada por 41 organizaciones nacionales en los países de América Latina y del Caribe y por 13 Federaciones Sectoriales Latinoamericanas. Afilia en su perspectiva de movimiento de trabajadores a unos 23 millones de trabajadores.

La CLAT es hoy una entidad plenamente reconocida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Organización de Estados Americanos (OEA), las Naciones Unidas, los Parlamentos Latinoamericano, Andino y Centroamericano, los organismos de integración como el Mercosur, la Comunidad Andina de Naciones, el Sistema de Integración Centroamericana, Caricom y la Asociación de Estados del Caribe, por distintos organismos de la Unión Europea, del Parlamento Europeo.

En sus 45 años de vida, la CLAT ha contribuido muy activamente en la promoción de los trabajadores:

ACCIONES

- ◆ Ha incrementado la organización de los trabajadores con nuevas formas, contenidos y estilos;
- ◆ Ha privilegiado la organización y representación de los más pobres y desprotegidos: los campesinos, las mujeres, los jubilados y pensionados, los que laboran en la economía informal, los que viven en la pobreza crítica y la exclusión social, los que trabajan en las maquilas, los que operan en las industrias más precarias;
- ◆ Dedicar más del 75% de sus recursos para la formación de los trabajadores, llegando hasta la formación superior de los mismos en la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL) que tiene su sede en Venezuela;
- ◆ Ha promovido muy enérgicamente los derechos y libertades de los trabajadores y de sus organizaciones como derechos humanos inviolables;

- ◆ Ha mejorado las condiciones y la calidad de vida de los trabajadores con innumerables acciones y luchas en todos los países, junto con mejores condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente en los centros de trabajo;
- ◆ Ha elaborado y promovido un nuevo pensamiento en la clase trabajadora, aportando ideas y posiciones, propuestas y proyectos orientados hacia la democracia real, el desarrollo integral, la integración comunitaria de América Latina y del Caribe, hacia la seguridad social, hacia la generación de empleos dignos, productivos y rentables, hacia la reforma agraria, hacia nuevas leyes sociales y laborales, hacia el diálogo social.
- ◆ Ha animado una nueva ética, una nueva cultura, un nuevo estilo y práctica en el movimiento de los trabajadores para lograr una mayor transparencia y coherencia entre lo que se piensa y lo que se dice y se hace, aumentando la credibilidad y la confianza de los trabajadores en sus organizaciones.

La CLAT nace en 1954 en Santiago de Chile como una Confederación de Sindicalistas para promover una nueva alternativa en cada país y en el conjunto de América Latina. El V Congreso realizado en 1966, tomó el acuerdo de trasladar la sede de Santiago de Chile a Caracas, Venezuela.

Debido a su desarrollo, en 1962 durante su IV Congreso se convierte en una Confederación Sindical representativa de organizaciones nacionales y en 1971 en su VI Congreso se transforma en la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT),

REPRESENTACION

Representa a 25 millones de trabajadores afiliados a través de 43 organizaciones nacionales en todos los países de América Latina y el Caribe y de 11 Confederaciones y Federaciones Latinoamericanas por sectores sindicales y sociales.

La CLAT ha desarrollado en la teoría y en la práctica la nueva concepción de MOVIMIENTO DE TRABAJADORES superador del esquema sindical tradicional, a fin de interpretar y dar respuesta a la nueva situación de la clase trabajadora.

La CLAT es un movimiento de trabajadores latinoamericano y latinoamericanista, basado en principios y valores fundamentado en el humanismo integral, en la concepción democrática, en la justicia social, en la unidad de la Comunidad Latinoamericana de Naciones y en la solidaridad de la clase trabajadora.

OBJETIVOS

Los objetivos principales y fundamentales de la CLAT, son:

1. Dar respuesta a los problemas de los trabajadores, a través de cinco reivindicaciones principales:

- ⇒ Empleo digno para todos
- ⇒ Salarios justos
- ⇒ Seguridad social solidaria
- ⇒ Educación integral y continua
- ⇒ La vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores aprobados por unanimidad en la Conferencia de la OIT en junio 1998.

2. Enfrentar los desafíos socio-políticos para construir una sociedad solidaria:

- ⇒ Democracia Real (política, económica y social)
- ⇒ Economía productiva
- ⇒ Distribución equitativa con Justicia social
- ⇒ Condonación de la deuda externa y pago de la deuda social
- ⇒ Participación de los trabajadores y del pueblo socialmente organizado
- ⇒ Unidad de la Comunidad Latinoamericana de Naciones (CLAN)

3. Asumir los retos del Movimiento de los Trabajadores a través de los programas claves:

- ⇒ Construir el poder social
- ⇒ Desarrollo organizativo sindical y social
- ⇒ Desarrollo de los instrumentos de formación: EL INES, la UTAL, las Escuelas Sindicales
- ⇒ La organización y formación de los cuadros de conducción y por funciones específicas
- ⇒ El autofinanciamiento. A través de las cotizaciones, las campañas financieras y la creatividad para promover y obtener recursos.



La **CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO** (CMT) es un movimiento sindical mundial que agrupa a 144 organizaciones de trabajadores autónomas y democráticas en 116 países (octubre de 2001) con sede en Bruselas (Bélgica) y que cuenta con aproximadamente 26 millones de miembros. Durante los últimos años, se afiliaron varias organizaciones de África así como de Europa Central y del Este.

FUNDACIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

Creada en 1920 con el nombre de CISC, la CMT es la internacional sindical más antigua que existe. Se inspira en valores humanistas, solidarios, éticos y morales y expresa los intereses de las trabajadoras y de los trabajadores del mundo entero. Defiende la plena libertad de asociación así como la autonomía y el pluralismo de los sindicatos. Para asegurar una participación digna de los trabajadores en el proceso de producción, la CMT aboga por condiciones laborales en las que ocupe un lugar central el ser humano y no el lucro. Por otra parte, rechaza toda forma de discriminación y de explotación.

La CMT adopta una postura independiente frente a los gobiernos, partidos políticos, poderes económicos y las religiones. Sólo acepta como miembros a sindicatos independientes de los Estados.

Durante los últimos años, la CMT adoptó una postura crítica frente al modelo neoliberal de mundialización económica, de la cual impugna la legitimidad. En enero de 2001, la CMT participó en el Foro Social Mundial y defendió un desarrollo social que fuera más allá del simple respeto de los derechos de los trabajadores y la eliminación de la pobreza. Con este fin, opta por un papel de regulación del Estado y un reparto equitativo de los bienes así como de los medios de producción.

ESTRUCTURAS

La instancia suprema de la CMT es el Congreso, que se reúne cada cuatro años. Establece las líneas políticas maestras de la organización y elige a un Presidente, a un Secretario General y a seis Vicepresidentes así como a los demás miembros del Comité Confederal. Este Comité está integrado por 38 miembros, se reúne una vez por año y es la principal instancia de la CMT entre dos congresos. El Buró Ejecutivo, integrado por el Presidente, el Secretario General, los Vicepresidentes y el Tesorero, es responsable de la concreción de las líneas políticas.

ORGANIZACIONES REGIONALES

Las organizaciones del Sur afiliadas a la CMT están organizadas por región: la BATU (Brotherhood of Asian Trade Unionists) en Asia, la CLAT (Central Latinoamericana de Trabajadores) en América Latina y el Caribe, la ODSTA (Organisation démocratique syndicale des travailleurs africains) en África. Las organizaciones europeas de la CMT, presentes en la CES (Confederación Europea de Sindicatos) o candidatas a ser miembros, se consultan regularmente. En Norteamérica, la presencia y las actividades de la CMT están coordinadas por la NAPFE (National Alliance of Postal and Federal Employees).

ORGANIZACIONES
REGIONALES

FEDERACIONES INTERNACIONALES PROFESIONALES

La CMT también organiza su acción profesional entre nueve Federaciones Internacionales Profesionales (FIP) en los sectores de los servicios públicos (INFEDOP), de la enseñanza (CSME), de los transportes (FIOST), de la construcción y madera (FMTCM), del textil y vestido (FITV), de la industria (FMTI), de la agricultura y hostelería (FEMTAA), de los empleados (FME) y del deporte (AICPRO/SPORTA).

Asimismo, la CMT cuenta con una Comisión Internacional de Coordinación de las Organizaciones de Artistas, una Comisión Mundial de Mujeres y una Comisión de Derechos Humanos y Normas Internacionales del Trabajo.

ACCIONES, REPRESENTACIONES, PUBLICACIONES

La CMT desempeña un papel importante en el establecimiento de relaciones y de intercambio entre sus afiliados, lo cual refuerza la acción de cada uno en una economía mundializada. Asimismo, presiona a las instituciones y los órganos deliberativos que determinan la condición de los trabajadores, a fin de lograr un desarrollo digno y justo para las personas, las colectividades y los pueblos. La CMT representa a los trabajadores ante las Naciones Unidas, sus comisiones regionales y sus agencias especializadas. Es reconocida como entidad consultiva de primera categoría ante la OIT, el Comité Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) - especialmente en la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión sobre las Empresas Multinacionales - y otras organizaciones internacionales.

El Departamento de Derechos Humanos y Normas del Trabajo presiona a los interlocutores nacionales e internacionales en caso de violación de los derechos de los trabajadores. Por fin, la CMT lleva a cabo un trabajo de información sobre las problemáticas relacionadas con el trabajo en el mundo.



SOLIDARIDAD MUNDIAL (Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale - WSM) es la organización no gubernamental del Movimiento Obrero Cristiano belga. WSM defiende los derechos de hombres, mujeres y niños en el tercer mundo.

WSM lucha por aquellos que son explotados, mal retribuidos, aquellos cuyos derechos son violados continuamente.

La espiral de pobreza en que los países en vías de desarrollo se encuentran atrapados hoy, es principalmente debida a la injusticia de la que las personas del tercer mundo son víctimas.

La clave para conseguir un mundo justo está en las propias manos del hombre. Del hombre que lucha contra la injusticia junto con otros, tanto aquí como en el tercer mundo.

HISTORIA DE WSM

Desde hace más de treinta años WSM coopera con movimientos sociales en el Sur. Estos movimientos sociales constituyen un contrapeso político importante, capaz de hacer acciones políticas que combaten la exclusión social, la dualización y la pobreza.

En 1946 se creó la “ Liga de Solidaridad Mundial “, dentro de la Confederación de Sindicatos Cristianos (ACV-CSC).

El objetivo de esta liga era recaudar fondos para financiar el trabajo del sindicato cristiano en el Congo, que era en aquel entonces una colonia de Bélgica.

El 8 de mayo de 1971, el consejo central del MOC / ACW, organismo central de la organización de trabajadores cristianos en Bélgica, adopta un “ Manifiesto sobre la Justicia en el Mundo “.

Para lograr los objetivos de ese manifiesto se decidió la creación de “ Solidaridad Mundial” “, cuyo apoyo no se limitaría a los sindicatos del tercer mundo, sino que también trabajaría con otras organizaciones sociales como : cooperativas, mutuales de salud, movimientos femeninos, organizaciones juveniles, etc.,

En resumen, su tarea era ayudar a los movimientos sociales del tercer mundo a organizarse y contribuir a dar una solución estructural a la problemática Norte-Sur.

Las actividades de WSM En Solidaridad Mundial, la cooperación con los partners del Sur en términos de igualdad, con el objetivo de combatir las injusticias sociales en el mundo, ocupa un lugar central. A lo largo de los años, la estructura y la acción de Solidaridad Mundial se han ido adaptando a las nuevas necesidades y desafíos.

Así,

Se ha puesto en marcha un servicio de educación en ambas partes del país (flamenca y francófona) a través de la asociación sin fines de lucro “ vzw Animatie Wereldsolidariteit “ y “ Animation Solidarité Mondiale “ respectivamente:

Se ha desarrollado una acción basada en proyectos y programas con la participación del Sur;

Se ha creado un “ Fondo de Solidaridad Mundial “ que federa toda la estructura de WSM y coordina la acción de proyectos, educativa y de recaudar fondos.

Para reforzar sus actividades WSM colabora con otras organizaciones y ONGs;

Con el “ Instituto Internacional de Educación Obrera “, una organización sin fines de lucro para la formación de personal ejecutivo de organizaciones sociales del tercer mundo.

Con “Alerta Social”, una asociación internacional creada por la Confederación Mundial de Trabajo, el Movimiento Mundial de Obreros Cristianos, la Juventud Obrera Cristiana Internacional y Pax Christi International para luchar por conseguir el respeto de los derechos humanos y sociales en el mundo.

Con “ Third Sector “, una asociación sin fines de lucro internacional que apoya las iniciativas socio económicas de Memisa y CDI-Bwamandas en Africa Central.

WSM une sus esfuerzos a los de otras ONGs de desarrollo al seno de: CNCD Operación 11.11.11. y KVNZB-11.11.11, que reagrupan las ONGs de desarrollo francófonas y flamencas de Bélgica respectivamente.

COPROGRAM y ACODEV, las federaciones de ONG flamencas y francófonas.



MODELO CONCEPTUAL DE LA FORMACION

MODELO CONCEPTUAL – OPERATIVO DEL INFORCCAS.-

Los Ejes de la Formación

Consideramos la Formación como una herramienta esencial para aportar recursos eficaces al pensamiento social, contribuyendo con calidad a la preparación del capital humano de las organizaciones, fomentando la transformación y el cambio desde una perspectiva creativa y consistente.

La misma debe expresar con claridad las metas referentes identificadas por la organización, y definir para sus programas **ejes conceptuales y operativos** que direccionen las metodologías que se desarrollen para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el programa .

Eje de integralidad:

Nuestra propuesta destaca la importancia de un modelo conceptual abarcativo e integral de la formación, que coloque en el centro del protagonismo tanto a las personas en cuanto tales, como a las organizaciones a las que pertenecen.

En relación con las personas, poniendo énfasis en el “saber ser”, que toca en profundidad la conciencia y su profundización en un marco humanista y cristiano. Desafiando los estrechos límites del racionalismo cuando pretende abarcar la totalidad del ser humano.

En relación con las organizaciones, poniendo énfasis en las condiciones para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, la comunicación y la conducción, en el marco de un proceso en que las organizaciones aprenden colectivamente y logren consistencia en su crecimiento.

Eje de complementariedad:

Nos planteamos la formación como una línea de desarrollos y propuestas tanto de contenido, como metodológicas, que debe contemplar una secuencia de componentes desde la formulación de nuestro diseño conceptual operativo.

En tal sentido los programas de formación constituyen una herramienta complementaria de la integración de personas y organizaciones, a un proyecto social solidario.

- a) como unidad de encuentro, en su inicio, desarrollo y continuidad;
- b) y una vez cerrado el programa en su etapa presencial, para la articulación de acciones y redes que se estructuren entre las personas y las organizaciones.

Eje sistémico:

El concepto sistémico nos coloca en la dimensión del pensamiento humanista y científico desarrollado durante el siglo XX y nos permite conjugar distintos componentes que se encuentran en interacción múltiple y simultánea, sustrayéndonos de la tentación por reduccionismos facilistas que limitan la capacidad de comprensión de nuestra realidad social y sus posibilidades de transformación.

En la medida que logremos romper el modelo determinista de pensamiento, quedan habilitadas amplias franjas de posibilidades de acción y alternativas de procesos.

En base a estos tres ejes, la formación que encaramos desde el INFORCCAS debe ser apreciada desde el ángulo que se propone como **meta**: alentar, estimular procesos de crecimiento integral (de personas, organizaciones, redes y programas de acción) antes que impactos - resultados de inevitable corta duración, si están concebidos desde un estrecho marco conceptual causalista. Poniendo énfasis en programas centrados en procesos, y estimulando tanto el desarrollo como el seguimiento de los mismos, creemos que los resultados y el impacto buscados llegarán en su momento oportuno.

La formación es tarea de “jardineros”: aquellos que siembran confiando que no todas las semillas caerán sobre las piedras, que preparan el terreno y que estudian los ciclos naturales para obtener crecimiento pleno y realización armónica.

Es necesario que la voluntad de transformación de la realidad, esté adecuadamente expresada en los recursos metodológicos de la formación (instrumentos y técnicas de intervención) . Que estos logren una potencia que supere y trascienda el marco de las capacitaciones convencionales de base puramente conceptualista e intelectual. Que haga pie y se integre en principios integralmente humanos y asiente en los mejores aportes de la sabiduría de nuestro pueblo. A la vez que despliegue recursos técnicos acordes a la multidimensionalidad de lo humano.

COMPONENTES DE LA FORMACION

Componentes sustantivos de la formación

El enfoque sistémico nos permite acercarnos a la realidad de **las personas** en tanto microuniversos multidimensionales. Organizados como estructuras internas e integrando diferentes aspectos, que configuran una particularidad única y de identidad diferenciada de todo otro ser humano.

La integración grupal, la interacción entre las personas, configura dinámicas relacionales que dan cuenta de qué es lo posible de ser aprendido y desarrollado. La peculiaridad de su funcionamiento condiciona facilitando o inhibiendo posibilidades de aprendizaje y desarrollo.

La formación de equipos implica un desarrollo y articulación de voluntades en la dirección hacia metas compartidas, realizando objetivos y desarrollando un afecto social básico desde el que se sostengan los procesos de mantenimiento y crecimiento grupal.

Los proyectos compartidos son resultado de la calidad humana de las personas que los encarnan, el afecto básico de los grupos que componen, y la capacidad de integrar lo heterogéneo y lo diverso en un sueño compartido en los equipos que forman.

Es por todo esto que pensamos que un modelo de formación desde su diseño debe explicitar posiciones acerca de cada uno de estos componentes sustantivos.

1.- en lo *personal*, destacando el lugar de la motivación, la inteligencia emocional y la articulación de opuestos, en el desarrollo de sus componentes estructurales.

2.- en la interacción *grupal* destacando el lugar de la comunicación (en términos de sinceridad de pensamiento y honestidad de sentimientos), la tolerancia de la contradicción, la presencia de lo paradójico, el respeto por lo diverso y lo heterogéneo, y el valor de la convivencia y la cooperación.

3.- en la formación de *equipos* (tanto para los que se integren como miembros de la formación, como los que se amplíen o se formen a partir de ella) destacando el lugar de la articulación y el logro de acuerdos, la unidad de concepción en el marco de la heterogeneidad y diversidad del pensamiento y la operación.

Principios operativos para los Programas de Formación.

PERFIL DEL PARTICIPANTE

- En cuanto a la convocatoria para los programas de formación, el Instituto se plantea una estrategia de comunicación que comience con una clara actividad de intercambio y unificación de criterio con los miembros de conducción de las organizaciones, responsables de la selección de miembros concurrentes a los eventos, estableciendo en un común acuerdo *el perfil* de los invitados a los encuentros de formación. En tal sentido, será tan importante para la consecución de los objetivos particulares de cada programa de formación, tanto la claridad con que se elaboren y comuniquen los perfiles de miembros esperados para los eventos, como el respeto y sostenimiento de los criterios elaborados con los responsables de las organizaciones al respecto.

COMO SE CONVOCA ?

- Desde el punto de arranque inicial de *la convocatoria* al programa de formación, las personas invitadas a participar de los distintos eventos, tendrán una información clara, precisa y a tiempo, del alcance, objetivos y contenidos del programa de formación en que participará.
- Esta convocatoria incluirá un detalle de la *expectativa* de aporte que se estima significará el programa para los concurrentes y sus organizaciones. De qué trata el evento y sus objetivos, así como la expectativa de aplicación esperada para cada participante. De tal modo que ayude esto a la clarificación del perfil a seleccionar por las conducciones, como a fortalecer el estímulo motivacional de los concurrentes.

EVALUACION

- Los programas de formación serán *evaluados* y realimentados con la solicitud de informes de participación, que las organizaciones harán llegar a la Coordinación del CCAS.
- Por su parte, la Dirección del INFORCCAS, al finalizar cada seminario, evaluará la participación de los miembros de la formación enviados por las organizaciones, con sugerencias y recomendaciones para su programa de *formación personal*, de tal modo que esto colabore con su crecimiento en la organización.

SEGUIMIENTO

- El INFORCCAS, estimulará y pondrá en conocimiento de las organizaciones participantes de los programas de formación, las posibilidades de una formación por ciclos y con *duración programada* en secuencia, para los invitados a los eventos. Se colocarán en tal sentido metas por tramos, y en un lapso estimado de tres años de participación en eventos, para dar continuidad política a la integración de grupos de aporte a la red inter-organizacional que se genere, a partir de la instalación regular y programática de los encuentros de formación.
- *El seguimiento* de los programas de formación tendrá una atención privilegiada desde su propia formulación. Se interiorizará de la expectativa , a los responsables de selección de miembros concurrentes de las distintas organizaciones.

Se estructurará un programa de seguimiento al respecto, de características adecuadas a cada uno de los programas de formación a desarrollar .De modo de avanzar en la conformación de una red de retroalimentación y expansión del CCAS, que se estructure y fortalezca durante el plan 2003 - 2005.

Las entidades deberán remitir un informe de resultados a la finalización de cada evento dando su parecer acorde a lo retransmitido por el participante.

Esta estrategia de construcción de red, constituirá un eje central como componente orientador, para fijar las políticas y modalidades operativas de formación para el siguiente plan, asentando las bases de *continuidad del PLAN de FORMACIÓN.-*



ORGANIZACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

CIOLS
CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES

SEDE: BRUSELAS

CREADA 1949

CMT
CONFEDERACION MUNDIAL DEL TRABAJO

SEDE: BRUSELAS

CREADA 1920

FSM
FEDERACION SINDICAL MUNDIAL

SEDE: PRAGA

CREADA 1945

REGIONALES

REGIONALES

REGIONALES

A
M
E
R
I
C
A

O
R
I
T

A
M
E
R
I
C
A

C
L
A
T

A
M
E
R
I
C
A

C
P
U
S
T
A
L

A
F
R
I
C
A

O
D
S
T
A

A
F
R
I
C
A

F
S
P
A

A
S
I
A

B
A
T
U

O
R
I
E
N
T
E

C
I
S
A

BIBLIOGRAFÍA

- √ www.ccas.org.ar
- √ www.clat.org
- √ www.cmt-wcl.org
- √ www.wsm.be



Publicación realizada gracias a la colaboración de Solidaridad Mundial

