

Trabajadores y sindicatos: Entre lo viejo y lo nuevo

DANIEL CAMPIONE :: 30/11/2016

Sigue en pie la necesidad de construcción de un movimiento obrero renovado, de una organización independiente y combativa que pueda disputar la conducción sindical

El gremialismo argentino lleva largas décadas de una historia plagada de sometimiento o “alianza” con las patronales y el Estado, manejo antidemocrático y a menudo violento de sus sindicatos, instauración de direcciones “verticales” que tienden a minimizar o ignorar la voluntad de sus representados, enriquecimiento de sus dirigentes, negociaciones “a la baja” de los salarios y condiciones de vida de los trabajadores, sempiterna predisposición a la negociación y la conciliación, acompañada por permanente reticencia a la adopción de medidas de fuerza u otras acciones combativas en defensa de los intereses de los trabajadores.

¿Cómo se explica la permanencia de esas conducciones sindicales, con frecuencia prolongada durante décadas, con sucesivas elecciones de la misma agrupación al frente del gremio y muchas veces con permanencia también por décadas del mismo secretario general al frente del sindicato?

En un país en el que se habla tanto de “políticas de estado”, en general para afirmar que hasta ahora no existen en tal o cual campo, la política sindical es un verdadero esfuerzo continuado de los más variados gobiernos, desde la década del 40 a la actualidad. La figura de la “personería gremial”, basada en un solo sindicato por rama, y el virtual monopolio de la representación que otorga al gremio que la obtiene es una base del “modelo sindical”. Un sólo sindicato puede declarar huelgas u otras medidas de fuerza, elegir delegados que adquieren fueros de protección, negociar y firmar convenios colectivos de trabajo, recibir, por descuento automático, un aporte mensual de todos los trabajadores incluidos en el convenio de la actividad respectiva.. La modalidad organizativa, plural o única, que debería estar basada en la libre iniciativa y decisión de los trabajadores, queda aprisionada en las indicaciones de un marco normativo estatal que delimita (y limita) la representatividad gremial.

Otro factor indudable de permanencia del “modelo” son las maniobras que, en general en connivencia con empresarios y gobierno, se consuman para mantener y consolidar la preeminencia de la misma dirigencia. El Ministerio de Trabajo de la Nación suele aprobar estatutos que fijan desmesurados requisitos para presentar una lista a elecciones o dificultan la designación de candidatos, algunas veces con exigencias tan fuera de lugar como que ya hayan formado parte con anterioridad de la conducción del sindicato, en directa apelación a la autorreproducción de la dirigencia. Las patronales suelen colaborar con los sindicatos para despedir a activistas enfrentados con las conducciones, y estos con las empresas para que muchos conflictos culminen en despidos masivos ante el silencio de la conducción sindical oficial. Todos estarán de acuerdo en el aval a asambleas amañadas, a presiones ilegales sobre los trabajadores, a las trampas en las elecciones de delegados. Siempre que se pueda, autoridades, dirigentes gremiales y los dueños de las empresas se

pondrán de acuerdo para desplazar o negar las representaciones gremiales de delegados “molestos”. Cuando estos mecanismos “fallen” y los opositores ganen o amaguen ganar un sindicato, las impugnaciones, el fraude electoral, las abiertas apelaciones a la violencia, garantizarán la amenazada continuidad.

El hecho de que a lo largo de varias décadas este tipo de sindicalismo mantenga inalterado su predominio sobre la amplia mayoría del movimiento obrero, requiere sin embargo una explicación más amplia que el conjunto de mecanismos de coerción y de alteración de los mecanismos democráticos. Ninguna dominación se erige solamente sobre un juego de violencias y presiones, puede establecerse sobre esa base, pero su permanencia, sobre todo si es prolongada, requiere la existencia de componentes de consenso, de la creación de una cierta legitimidad que se sustente, sino por el apoyo activo, al menos por una actitud de pasividad, del hábito de obediencia a ciertas pautas, la creencia de que a cambio de someterse al poder existente se obtienen beneficios..

Es muy frecuente que los críticos de las conducciones que suelen ser caracterizadas como “burocracia sindical” concentren su interés, y sus ataques a las mismas, en torno al uso de la fuerza, el fraude y la connivencia con patrones y autoridades, y no presten la necesaria atención a la configuración de un consenso. Quizás ocurre que resulta dificultoso el reconocimiento de que una porción decisiva de la clase obrera argentina está regida por unas prácticas, e incluso una ideología, bien diferentes a las posiciones combativas e incluso clasistas que ellos propician,

Cabe examinar con brevedad los mecanismos que tienden a la producción de consenso:

-Los trabajadores comparten, o al menos no cuestionan abiertamente, una concepción de colaboración de clases, de no impugnación del sistema capitalista, de expectativas más amplias en la acción gubernamental y las políticas estatales que en el resultado de las luchas, de “asociación” con los empresarios en la defensa de la “industria nacional”.. Ello abre de por sí un espacio compartido con la dirigencia, que en su abrumadora mayoría adscribe al peronismo en sus variantes más conservadores y conformistas.

-Esos rasgos suelen articularse con una mentalidad conservadora, con aspectos individualistas, que ve la relación del afiliado con el sindicato como una suerte de intercambio, por cierto desigual. El trabajador otorga su voto en las elecciones, su concurrencia a actos y asambleas complacientes con la dirección del sindicato, la adhesión a eventuales medidas de fuerza. A cambio contará con la protección del delegado y eventualmente de instancias más altas, muchas veces no relacionada directamente con la defensa del salario y los derechos laborales, sino con distinto tipo de beneficios informales, que pueden dificultarse o “cortarse” si el trabajador deja de concurrir a actos, movilizaciones y asambleas, o muestra cualquier otro signo de alejamiento o inconformidad, y por el contrario, consolidarse e incrementarse si la actitud “participativa” se mantiene en el tiempo o se potencia.

-En base a la normativa que les posibilita el descuento directo de aportes sindicales, y le da el trato de partícipe de los convenios colectivos con auspicio estatal, las entidades gremiales se les presentan a los trabajadores como una institución que forma parte de “lo existente”, un integrante “natural” e indispensable de la relación laboral, como los empleadores y

eventualmente el Estado. No por casualidad, en algunos gremios se pueden ver campañas electorales en que los afiches de propaganda presentan a los postulantes como “eficientes administradores” o protagonistas de “una gran gestión”, consignas que, a primera vista parecerían más apropiadas para un dirigente de una entidad deportiva o de una empresa comercial que para un conductor sindical. Pero puede no haber mejor principio de legitimación para una dirigencia que permanece décadas en sus puestos, que no alienta la iniciativa, la militancia ni la combatividad. Un sindicato bien administrado, unas prestaciones de salud con funcionamiento aceptable, un conjunto de servicios disponibles, pueden ser el mayor activo de una dirigencia conservadora que aspira al consenso pasivo y al miedo al cambio de los trabajadores.

- La posibilidad de administrar obras sociales que brindan servicios, en primer lugar de salud, pero también de acceso a deportes, turismo, guardería, jardín de infantes, ayuda escolar, capacitación gratuita o a bajo precio, etc., torna algo difuso el sentido reivindicativo de la adhesión a un sindicato. En la práctica la obra social juega como un dispositivo de la acción sindical, que en la conciencia del trabajador suele hacerse más importante que la defensa cotidiana de los intereses laborales. Sobre todo para las trabajadoras y trabajadores con familia a cargo, el acceso a prestaciones para el grupo familiar se torna gravitante, a menudo la única alternativa válida frente a servicios estatales deficientes, o privados muy onerosos. Las “aflojadas” de los dirigentes en la defensa del salario o las condiciones de trabajo, pueden parecer menos importantes que esos beneficios.

-La militancia sindical no toma los carriles tradicionales, de una lucha solidaria en favor de los intereses de los compañeros de trabajo, sino que funciona como una suerte de “carrera” paralela al desempeño laboral, a partir de la cual se obtienen beneficios individuales como la cobertura frente a despidos, la posibilidad de obtener “buen trato” por parte de la patronal, la posibilidad de obtención de acceso en condiciones de relativo privilegio a las prestaciones de la obra social. Aquel que se afianza en la “carrera sindical” y en el seno de organizaciones muy burocratizadas, suele con cierta facilidad acceder a la “licencia gremial”, básicamente la posibilidad de no trabajar o hacerlo con horario y obligaciones reducidas, para cumplir tareas sindicales. Se separa así de sus bases y comienza la trayectoria de burócrata. Muchas veces a esa altura ya es un completo servidor de la estructura gremial, sin ningún interés en contradecir sus propósitos. Esta situación se extiende en los sindicatos más grandes a centenares y hasta millares de trabajadores que operan como correa de transmisión entre la dirigencia y las bases y juegan incluso un rol disciplinador ante los signos de descontento y oposición, y aún de “indiferencia”.

-Esos modos de reclutamiento, “profesionalización” y goce de privilegios de una militancia sindical burocratizada, se hacen más patentes y complejos a medida que se sube en la escala de la dirigencia. Empiezan los “negocios” de todo tipo, a partir de los fondos del propio sindicato, de la obra social, o incluso de peculiares “asociaciones” con las patronales. El volumen de esos “negocios” se amplía cuando se pasa de las dirigencias locales a la nacional, hasta llegar a “mover” millones de dólares, en particular, pero no exclusivamente, en los sindicatos más grandes. Y culmina en el fenómeno de los sindicalistas-empresarios, dueños abiertos o disimulados de empresas del mismo rubro de su “representación” sindical o de otros. Muchas veces, el enriquecimiento de las cúpulas “derrama” hacia abajo, generando amplias cadenas de corruptelas y complicidades de modo que afianza una

cultura de “todos ganamos algo”, “acá nadie es un santo”, etc.

Si se suman esos factores generadores de consenso con los también variados y poderosos que apuntan a la coerción sobre los trabajadores o a la “protección” de las conducciones sindicales por Estado y patronales, el resultado es un sistema de dominación de gran solidez, con amplias capacidades de neutralizar, desalentar, desarticular o cooptar las oposiciones o resistencias que puedan surgir, incluidos múltiples modos de “castigo” para los que insistan en no someterse. Allí radica parte de la explicación de fenómenos a simple vista tan peculiares o “incomprensibles” como el de dirigentes confirmados o sucedidos por sus colaboradores inmediatos, después de las más graves y verosímiles denuncias de corrupción, violencias o fraudes. También hay que tener en cuenta la pervivencia de algunas direcciones con un esquema más “vandorista”, con mayor compromiso con la defensa del trabajador, que desarrollan sus componendas y negocios en niveles compatibles con la opción por medidas de fuerza o fuertes presiones a las patronales. “Fulano habrá hecho la suya, pero hay más trabajo y los sueldos son más altos que cuando fue secretario general por primera vez”. Expresiones de este tipo suelen ser escuchadas como muestra de una adhesión nada idealizada, pero bien distinta de la pura resignación o conformismo.

La mayor parte de los empresarios (existen también muchos que son opositores cerriles a cualquier forma de “poder sindical”), gobiernos de distintos signos y último pero no menos importante, la Iglesia Católica, actúan de acuerdo para sustentar lo que suele llamarse el “modelo sindical”. Sobre todo los gobiernos y la jerarquía eclesiástica se abstienen de formular cualquier crítica de fondo a la organización sindical, fingiendo ignorancia sobre los múltiples componentes antidemocráticos y corruptos del “modelo”. De modo invariable, se avalan los atropellos más variados contra los luchadores en el campo sindical, incluido los procesamientos u otros hostigamientos judiciales por la fundamental razón de no renunciar a las luchas, y molestar así al conjunto de los “factores de poder”. Una y otra vez, las “mesas de diálogo” son habilitadas como forma de descomprimir el conflicto social, y útil pretexto de la CGT para posponer medidas de fuerza o dejar sin efecto planes de lucha.

Puede hablarse de “reforma electoral”, “reforma judicial”, a veces hasta de “reforma impositiva”, lo que nunca se pone en el tapete es una reforma sindical, un tabú autoimpuesto por los dirigentes políticos de los diferentes partidos del “establishment”. La única excepción parcial fueron los primeros tiempos de la presidencia de Raúl Alfonsín, cuando se intentó un cambio de legislación y de “modelo”, más hijo del entusiasmo de la U.C.R. que, ganadas por primera vez las elecciones presidenciales al peronismo, esperaba poder expandir su predominio a las organizaciones sindicales, contra las que había lanzado un fuerte cuestionamiento durante la campaña electoral, en torno al “pacto militar-sindical.”. La operación fracasó con rapidez y dio paso en seguida a los habituales métodos de alianza entre gobierno y poder sindical más concentrado, con la entrega a este último del Ministerio de Trabajo como “prenda de paz”.

De todas formas, a las organizaciones sindicales y los luchadores no les cabe esperar ninguna “reforma” venida desde arriba. Un cambio de modalidad organizativa y de prácticas concretas no puede ser obra sino de los trabajadores mismos. ES válido presionar en pro de algún cambio normativo que pueda facilitar un proceso de democratización, es necesario que las protestas se orienten también contra las variadas y reiteradas parcialidades del

Ministerio de Trabajo nacional y los provinciales, en detrimento de organizaciones sindicales alternativas o independientes. Pero es en la actitud y las prácticas cotidianas del conjunto de los trabajadores y en particular de quienes aspiran a construir un sindicalismo sobre nuevas bases, que deben cifrarse las esperanzas y las acciones concretas de cambio. Difícilmente las clases dominantes y las “instituciones” que le respondan cedan de modo voluntario el “dique de contención” a las luchas que la actual modalidad sindical representa.

En las difícilísimas condiciones de la década del 90, la Central de los Trabajadores Argentinos constituyó un valioso aporte y esfuerzo en el sentido de la democratización sindical, el aumento de la participación activa de los trabajadores, la ampliación de la organización sindical hacia sectores distintos al de trabajadores asalariados formales, a los que siempre se limitó la CGT. La afiliación directa a la central, el reconocimiento de relaciones laborales bajo modalidades no salariales, la elección de las autoridades por voto directo de los afiliados, el destierro de las “intervenciones” y otras figuras diseñadas para el avasallamiento de las organizaciones locales o sectoriales por la entidad nacional, fueron otros tantos elementos para la configuración de un sindicalismo más abierto y democrático. Esos esfuerzos se vieron proyectados en logros como un alto nivel de afiliación, una llegada efectiva a nuevos sectores, la realización de congresos con participación de miles de trabajadores y discusiones abiertas y amplias. La central de reciente creación tuvo protagonismo en las grandes movilizaciones contra la política de privatizaciones, el endeudamiento, el incremento de la desocupación y la pobreza, etc. Compartió iniciativas como la Marcha Federal y encabezó la formación y desarrollo del Frente Nacional contra la Pobreza (Frenapo). Tiempo después lanzó una idea de grandes perspectivas, la Constituyente Social, que nunca llegó a materializarse.

Pero en el debe de las limitaciones también la cuenta es importante. Nacida en base sobre todo a gremios estatales, ATE y CTERA en primer lugar, nunca logró modificar ese predominio. Pese a la inclusión desde el comienzo o incorporación posterior de sindicatos industriales (p. ej. el del Neumático (SUTNA), Obreros Navales, UOM Villa Constitución, aceiteros), de transporte y servicios (p. ej. APA, Propaganda Médica) de compañías privatizadas (FETERA), y varias organizaciones territoriales o de desocupados (Federación de Tierra y Vivienda, MTL, MOI.), CTA no alcanzó peso decisivo en ninguna de esas ramas de la economía. Los estatales y los docentes siguieron siendo la “columna vertebral” de la central, las dos organizaciones sobre las que descansaba lo fundamental del poder de movilización, de intervención en los medios, de financiamiento, de la CTA. Los partidarios de la Central no ganaron otros grandes sindicatos, se fundaron algunos con carácter “paralelo”, en sana ruptura con la lógica del “sindicato único por rama”, pero en general siguieron siendo minoritarios, cuando no diminutos, en relación a la cantidad de afiliados y el poder de los sindicatos tradicionales del mismo sector.

Esas falencias, junto con una rivalidad entre ATE y CTERA latente desde los inicios de la central y, sobre todo, opuestos posicionamientos hacia los gobiernos kirchneristas, en un cuadro de creciente polarización en la sociedad en general y entre los trabajadores en relación a los comportamientos a seguir ante esos gobiernos, tuvieron muchísimo que ver con la partición de la CTA, acontecida en 2010, tras la división en dos listas del núcleo fundador y una elección de resultados discutidos. Uno de los núcleos surgidos de esa ruptura, que pasaría a llamarse CTA autónoma se orientó a sostener un lugar de completa

autonomía frente al gobierno, más acorde con los postulados iniciales que el firme alineamiento con el gobierno de la otra fracción, la CTA de los trabajadores. Esa política pareció ser compartida por toda la conducción de la CTA autónoma, pero la línea de “unidad de acción” con las distintas “ramas” en que a su vez se había dividido la CGT, generó la crítica de una parte sustancial de la dirigencia del sindicato más numeroso, ATE. Eso marcó el inicio de una crisis que no parece en vías de solucionarse y en la que, como suele ocurrir, las discrepancias en la línea a seguir se mezclan con impugnaciones de manejos administrativos, y acusaciones de corrupción.

Hoy tenemos una CGT reunificada después de varios años de estar partida en tres, una vez más empeñada en el eterno diálogo con empresarios, gobierno e Iglesia, y con el juego de colaboración-oposición con políticas que la propia dirigencia cegetista define como “recesivas”, “de ajuste”, “que van en perjuicio del nivel de empleo” o “disminuyen el poder adquisitivo de los salarios”. Pero se elude una y otra vez un choque frontal, siempre a la búsqueda de coincidencias parciales, de explorar nuevas vías de negociación y acuerdo. La conducción está integrada por un triunvirato entre cuyos escasos elementos novedosos puede mencionarse que ninguno de sus integrantes está hoy incluido en la estructura del Partido Justicialista. Lo que no implica que la pertenencia peronista se haya opacado. La devoción hacia el primer peronismo se mantiene como referencia, pero su proyección actual es mucho más difusa que hasta hace unos años.

Las corrientes situadas más a la izquierda, en su mayoría identificadas con partidos trotskistas, han ganado posiciones en el movimiento obrero. Han avanzado en el gremio de la construcción, con un sindicato “paralelo” (SITRAIC), ganaron las elecciones del sindicato del neumático hace poco, etc. Hace años que mantienen la conducción de algunos sindicatos o seccionales docentes, y se destacan en la dirección de conflictos en diversas empresas, que a menudo se extienden a la representación mayoritaria en las comisiones internas respectivas. También sostienen desde hace décadas agrupaciones de oposición en muchos sindicatos, que aunque no alcancen su conducción, constituyen espacios de crítica y planteo de alternativas, y nuclean a trabajadores bajo otra concepción de la tarea gremial, incluidos los que dan a todo riesgo la lucha cotidiana contra la burocracia, sin ninguna representación gremial.

Con todo, si se lleva la mirada al conjunto del movimiento, su presencia sigue siendo muy minoritaria, sin perspectivas de revertir la situación del conjunto del movimiento sindical a la perspectiva combativa y clasista. Actúan tanto en la CGT como en la CTA, sin poder disputar con éxito la dirección de ninguna de ellas, ni del puñado de “megasindicatos” que cuentan sus afiliados por cientos de miles (metalúrgicos, mecánicos, mercantiles, camioneros, etc.). Si bien las expectativas de sus partidarios son las de desatar una crisis del sindicalismo burocrático que permita un más o menos rápido y completo desplazamiento de la dirección actual del movimiento obrero, estas esperanzas no parecen de fácil realización. Con todo, no hay que menospreciar esa lucha tenaz, que tiene a la independencia de clase de los trabajadores como una orientación permanente.

Los trabajadores argentinos siguen entonces con una conducción sindical más orientada a su autorreproducción, su enriquecimiento, el establecimiento de relaciones privilegiadas con diversos “factores de poder”, la proyección de algunos dirigentes a cargos electivos o

de designación por el ejecutivo. Una dirigencia que, aparte de que por su configuración ideológica y su práctica cotidiana renuncia a todo cuestionamiento de fondo a la sociedad capitalista, y tampoco sustenta ya ningún consistente programa de reformas. Tiende a debilitar su identificación con un partido, para pasar a arreglos más coyunturales con aquellas fuerzas políticas y elencos de gobierno que les garanticen “términos de intercambio”, más favorables para la garantía de “paz social” y “moderación” en los planteos que ese sindicalismo ofrece. Entre los varios “lunares” del régimen constitucional argentino, esta estructura sindical antidemocrática y atravesada por una corrupción estructural, es uno de los más oscuros y persistentes.

Para los trabajadores, lo que, si se hace abstracción de sus rasgos ominosos, pudo ser en su momento una herramienta razonable de promoción de sus intereses económico-corporativos a cambio de la renuncia a cualquier perspectiva anticapitalista, hace tiempo que constituye un modo de “capitulación” permanente. Prima la adaptación a los intereses empresarios en los que una mejora del salario real y de las condiciones de trabajo sólo pueden ser correlato de momentos de expansión económica y fuerte ampliación de las ganancias capitalistas. Y en cuanto esas condiciones se modifican, la dirigencia sindical no va más allá de una muy limitada “reducción de daños”, compatible con la aceptación de pérdida de puestos de trabajo, agravamiento de las condiciones de explotación, y deterioro del poder adquisitivo del salario, apenas un paso atrás de las aspiraciones de máxima de los empresarios. Es lo que está ocurriendo una vez más desde las postrimerías del gobierno de Cristina Fernández de Kirchner hasta la actualidad. El bienestar y los derechos de los trabajadores retroceden, sin que la dirigencia sindical desarrolle las medidas de lucha de la contundencia y continuidad necesarias para tener probabilidades de éxito en revertir esa tendencia.

Durante 2016, la CGT (las CGT, en los primeros meses del año), lanzaron una gran movilización a fines de abril, muy numerosa, que parecía ser el preanuncio de nuevas manifestaciones públicas y de una escalada de paros nacionales, y que se orientaba en primer lugar a la lucha contra los despidos. Después de esa gran demostración, el Congreso Nacional aprobó una ley contra los despidos, el Poder Ejecutivo la vetó y...las CGT no hicieron más que declaraciones condenatorias. Se abocaron a un proceso de reunificación, y una vez asumida la nueva conducción, el amago de declarar finalmente un paro nacional se sostuvo un breve tiempo hasta dejar lugar al establecimiento de un Diálogo por el Trabajo y la Producción, bajo auspicio eclesiástico.

Las CTA siguieron un camino de convocatorias callejeras, con la CGT ausente o con presencia marginal, recibieron la exigencia de un paro general de parte de los trabajadores movilizados en la Marcha Federal del 2 de septiembre, esperaron en vano que lo convocara la CGT para sumarse, y tuvieron que conformarse con llamar a una Jornada Nacional de Protesta, que consiguió una importante movilización, aunque sin paro de actividades. Seguramente se seguirá por ese camino, interpelando a los trabajadores a la lucha y ejerciendo presión sobre la conducción cegetista.

En el momento actual, siguen planteadas las grandes líneas de los problemas y limitaciones del movimiento obrero argentino. Las condiciones son mucho mejores de lo que fueron en los años de Menem y los primeros del nuevo siglo. La sostenida reactivación industrial le devolvió incidencia y peso a los trabajadores, diluyó en parte la mitología del “fin de la clase

obrero", incluso gremios industriales tan tradicionales como metalúrgicos y mecánicos multiplicaron el número de sus "representados". Hoy se ciernen nuevas amenazas sobre los puestos de trabajo, renovadas ofensivas a favor de "aumentos salariales en función de la productividad", "flexibilización de las condiciones de trabajo", "disminución del costo laboral, de la industria del juicio, del ausentismo" y toda la monserga sobre el exceso de empleo público, orientada a cesantías, retiros voluntarios, jubilaciones anticipadas, y la "batería" de ataques contra los trabajadores del sector público.

La burocracia sindical ya ha iniciado, como explicamos, las componendas y concesiones de costumbre. Es una oportunidad más de diferenciarse de modo activo como alternativa de lucha, de organización sindical democrática, de independencia frente a los patrones y el gobierno. Se necesita pensar y actuar a través de múltiples iniciativas y líneas de acción, con un espectro amplio de alianzas, pero en base a acuerdos claros y preservación de la independencia frente a la burocracia.

Sigue en pie la necesidad de construcción de un movimiento obrero renovado, de una organización independiente y combativa en condiciones de disputar la conducción lugar por lugar, y también de la dirección de las entidades sindicales, siendo indispensable que esto comprenda a los grandes sindicatos del sector privado, tanto de la industria, como del transporte, el comercio y los servicios. Con múltiples formas, sea la disputa de las organizaciones existentes, cuando ese camino se juzgue viable, sea con la creación de sindicatos "paralelos", o de agremiaciones de alcance y lógica distinta a la existente hoy. Lo esencial es disputar poder en el interior del movimiento obrero, por los caminos que aparezcan más adecuados para cada sector y circunstancia. Y tener claro que la pelea por la dirección es inescindible de la lucha por las conciencias, de la batalla por la construcción de una nueva hegemonía cultural en la clase trabajadora, de un "nosotros" de la clase distinto al que, con matices y cambios importantes, impera al menos desde los años 50.

Necesitamos un movimiento obrero que espere más de su propia organización y acciones y menos de las políticas estatales, que deje de "naturalizar" la ideología y las prácticas de la burocracia sindical. Y, sobre todo, que ya no piense y actúe en términos de "regreso" a algún pasado venturoso, o de búsqueda individualista o corporativa de un bienestar trazado sobre el molde del consumo y el sentido común hegemónico. Es una lucha titánica, contra las patronales, el Estado, el movimiento sindical predominante hasta hoy, e incluso las ideas, sentimientos y prácticas que se han hecho carne en los trabajadores argentinos durante muchos años. Contamos con la memoria de un movimiento obrero y una dirigencia sindical diferentes, a las que hay que reivindicar desde la mirada hacia el futuro y no a partir de la nostalgia de un pasado al que se supone irrepetible. Existe una nueva generación de trabajadores cuyo inconformismo y ansias de transformación hay que "descubrir", comprender y estimular, sin querer asimilarlos a los parámetros de generaciones anteriores. Tenemos en nuestra sociedad millones de jóvenes con dificultades para conseguir un primer trabajo, o que directamente ven como algo inalcanzable, o no deseable un trabajo estable y "en blanco".

Los que tienen trabajo padecen en gran proporción la precariedad, las bajas remuneraciones, las condiciones de sobreexplotación. Necesitamos de todas las generaciones y de las situaciones más diversas, articular el presente, la historia y el

porvenir, colocar al movimiento obrero en una perspectiva anticapitalista, innovadora y con vocación de futuro, que recree la convicción y la épica de no luchar sólo por la defensa de lo amenazado y la recuperación de lo perdido. Instaurar y difundir el combate por el advenimiento de una sociedad nueva, de una democracia radical de los trabajadores, de un mundo de igualdad, justicia y disfrute colectivo de una vida libre de explotación, alienación y estigmatizaciones.

La Haine

<https://www.lahaine.org/mundo.php/trabajadores-y-sindicatos-entre-lo>