

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

CAPACITACION SINDICAL DE DIRIGENTES  
OBREROS EN MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER  
EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

JAIME FELIPE GONZALEZ MEJIA

MEXICO, D. F.

1976



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## A LA MEMORIA DE MI PADRE

Con gran respeto y cariño dedico esta tesis a mi padre, el Sr. Jaime González de Anda, quien supo transmitirme sabios consejos los cuales me permitieron alcanzar esta meta.

## A MI MADRE

Quien con su ejemplo, enseñanza y gran amor, me ayudó a alcanzar este éxito de mi vida.

## A MIS HERMANOS

Por el cariño tan grande  
que nos une.

Jorge,

Gabriel,

Francisco,

Ana Georgina.

## A MI ABUELITO

Con gran cariño y res-  
peito Sr. Felipe J. Mejía

## A LA MEMORIA DE MIS ABUELITOS

Sr. Dr. Juan M. González

Sra. Ana Ma. de Anda S. de  
González

Sra. Luz Lazártegui de Mejía

A ANA

*Por su cariño y comprensión*

A MIS FAMILIARES

*Con cariño*

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE  
MEXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO

A MIS MAESTROS

*Con respeto, admiración y agradecimiento.*

*Al. Sr. Licenciado José  
Díaz Olvera, con agrade-  
cimiento por su valiosa  
ayuda en la elaboración  
de esta tesis.*

A MIS AMIGOS Y COMPANEROS

A LOS SEÑORES SINODALES CON  
TODO RESPETO

Para alcanzar los objetivos de la América Latina y del resto del mundo libre, se necesita del apoyo de los trabajadores y de los sindicatos de estos paises. Este apo-yo se prestará solo cuando se de a los trabajadores la oportunidad de participar plenamente en los asuntos de la nación. Los dirigentes eficaces y conscientes tienen importancia esencial para lograr la participación de los sindicatos en la vida social y económica de estas naciones y para hacer que tal participación tenga significado para los trabajadores.

Presidente John F. Kennedy.



TEMA DE TESIS

CAPACITACION SINDICAL DE DIRIGENTES  
OBREROS EN MEXICO

CAPITULADO

CAPITULO I. EL SINDICALISMO EN MEXICO.

A) EPOCA PRECORTESIANA

B) PERIODO COLONIAL

a) Gremios y Ordenanzas

b) Precedentes de los Movimientos  
de Trabajadores

C) MEXICO INDEPENDIENTE

a) Retraso Industrial

b) Surgimiento de las Asociaciones  
Profesionales

CAPITULO II. DIFERENTES CENTROS DE CAPACITACION SINDICAL  
EN EL MUNDO.

a) Instituto de Relaciones Obreras en Puerto  
Rico.

- Estructura

- Plan de Estudios

- Técnicas de Enseñanza

b) Escuela Sindical Asiática de la CISL en  
Calcuta.

- c) Escuela Obrera Africana de la CISL en Kampala.
- d) Instituto Norteamericano para el desarrollo de Sindicatos Libres en Washington
- e) Instituto Internacional de Estudios Obreros en Ginebra.

**CAPITULO III. CAPACITACION SINDICAL EN MEXICO.**

- a) Conceptos y Objetivos
- b) Desarrollo de los Sindicatos
- c) Diferentes Aspectos de la Capacitación Sindical

**CAPITULO IV. PROGRAMA DE CAPACITACION SINDICAL.**

- a) Problema de Estructura
- b) Selección de Participantes
- c) Plan de Estudios
  - Materias del Curso
- d) Técnicas de Enseñanza

**CAPITULO V. EVALUACION DE LA CAPACITACION SINDICAL EN MEXICO.**

- a) Procedimiento
- b) Influencia de los Programas de Capacitación Sindical
- c) Perspectivas para el Futuro

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

## CAPITULO I

### SINDICALISMO EN MEXICO

- A) EPOCA PRECORTESIANA
- B) PERIODO COLONIAL
  - a) *Gremios y Ordenanzas*
  - b) *Precedentes de los Movimientos de Trabajadores*
- C) MEXICO INDEPENDIENTE
  - a) *Retraso Industrial*
  - b) *Surgimiento de las Asociaciones Profesionales*

## EPÓCA PRECORTESIANA

De los pueblos precoloniales que destacaron por su alto grado de desarrollo cultural y consecuentemente de elaborada organización social, destacan el azteca y el maya.

En ambas integraciones socio-culturales no se distinguen organizaciones de trabajadores tal y como hoy las concebimos.

Entre los aztecas había agrupamientos entre personas que realizaban una misma actividad manual, ordenaciones que podrían tener alguna relación con los gremios de la edad media, pero de ninguna manera mantenía un código de obligaciones y sanciones tan elaborado como el de aquéllos; así tampoco tenían una regulación tan estricta respecto a lo que elaboraban, tanto en su manufactura como en su venta.

"Como la influencia preponderante de la religión en la organización político-social de esos pueblos, los individuos se sometían a las condiciones de relación existente y como resultado, los que realizaban una actividad subordinada, a la manera de como en la actualidad se entiende el servicio prestado por un trabajador no tenía el afán de integrar organizaciones profesionales a fin de constituir una fuerza y enfrentarse a las clases para quienes laboraban". (1)

Es substancial destacar que en estas organizaciones sociales, como bien observa De la Cerda Silva, la norma de

1) Díaz Olvera, José. Conferencia Pronunciada en la División de Estudios Superiores de la Facultad de Derecho de la UNAM. 1973.

trabajo, en general, no fue individualista, sino que perduró entre ellos el colectivismo. "Entre los aztecas, el trabajo y el producto del mismo se dividía en partes iguales, así como lo hacían en la tierra comunal. Las tierras parceladas entre los vecinos del Calpulli, sólo eran para el usu fructo; tratándose de los mayas -continúa diciendo, citando al historiador Landa- se pescaba y cazaba en grupos de 50 personas repartiéndose equitativamente los productos, tanto de la pesca como de la caza y de las cesterías, así como de la artesanía". (1)

1) Araiza, Luis. *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Tomo II, Editorial Cuahémoc. 1965. Pág. 12.

## EPOCA COLONIAL

### Gremios y Ordenanzas.

Una vez consolidado el gobierno colonial se establecen algunas industrias, y para asegurar su estabilidad, "se recurre a la enseñanza del viejo mundo, en lo relativo a su estructura gremial, para cuyo efecto, se decreta LA ORDENANZA DE GREMIOS". (1)

Fue preocupación para la Corona constituir los gremios, pues era la manera de conservar el feudalismo colonial; con éstos se podía asegurar a la península el envío de elevados tributos.

Los encomenderos y corporaciones religiosas resultaron beneficiados con la organización en gremios de los trabajadores, pues en esa forma no había peligro de exigencias justas.

"A fin de estructurar el primer gremio, aparece en el año de 1524, la Ordenanza de Herreros, propuesta por Cortés" (2). Posteriormente, éste promovió y fueron aprobadas por el virreynato, "la de los sombreros, en 1561; la de los cereros en 1574; la de los mineros en 1575; la de los mayordomos en 1579; la de los obrajes, en el mismo año; la de los pañeros en 1592; la de los tejedores de telas de oro en 1596; la de torneros y carpinteros, en 1597; la de los batihojas en 1599;

1) Araiza, Luis. Obra citada. Pág. 12.

2) Ibidem.

la de sastres y jubateros en 1600; la de aprensadores en 1605; la de guarnicioneros en 1609; la de panaderos en 1622; la de tejedores de paño en 1676; la de sayal en 1721; la de algodón, en Oaxaca, en 1727; la de trabajadores, jornaleros y sirvientes en 1769". (1)

Precedentes de los Movimientos Organizados de Trabajadores.

"Fueron los obreros del Gran Estanco de Tabacos de la Ciudad de México en 1779, quienes por primera vez en el país, salieron en manifestación hasta el Palacio de los Virreyes y obligaron a Don Martín Mayorga, Virrey de la Nueva España a retirar un decreto que aumentaba las horas de trabajo". (2)

En 1766, por consecuencia de una disposición que modifica los salarios de los obreros de las minas de Pachuca y de Real del Monte, se provoca el descontento y la natural agitación. En justa rebeldía, los trabajadores mineros luchan y se enfrentan a sus explotadores; en tan desigual contienda, sus anhelos son ahogados por mandato del Virrey, Gobernador y Capitán de la Nueva España; Carlos Francisco Croix, autor del célebre "Bando", quien decía: LOS SUBDITOS ESTABAN PARA OBEDECER Y CALLAR Y NO PARA DISCUTIR LAS LEYES. (3)

"En las minas de Real del Monte no se permitió más la

- 1) De la Cerda Silva, Roberto. El Movimiento Obrero en México. Pág. 28. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. México, 1961.
- 2) Bramauntz, Alberto. Panorama Social de las Revoluciones de México. Pág. 134. Ediciones Jurídico Sociales. México, 1960.
- 3) Araiza, Luis. Obra citada. Págs. 14 y 15.

"saca de metales" a partido; y esto dió lugar a un movimiento que degeneró en zafarrancho. El Alcalde Mayor de Pachuca, Don Ramón de Coca, fue muerto por defender el dueño de la Mina, Don Pedro de Terreros, contra quien se dirigían los operarios para presentarle sus peticiones. Más, como las cosas se agravaban ante la amenaza de los mineros, se pidió auxilio a México, enviando el Virrey Marqués de Croix, a Don Francisco Javier de Gamoneda, Alcalde del Crimen, para solucionar el conflicto; lo cual dió por resultado una transacción entre los trabajadores y el dueño del rico mineral. Los operarios obtuvieron, sin que fueran molestados por el zafarrancho, la Ordenanza de 6 de octubre de 1766, que favoreció en algo sus maltrechos intereses". (1)

1) De la Cerda Silva, Roberto. Obra citada. Pág. 42.



## MEXICO INDEPENDIENTE

### Retraso Industrial

Durante la colonia, las fuentes de riqueza fueron la minería y el comercio. La Corona limitó los intentos para desarrollar una industria.

"La Agricultura y la Industria no tuvieron gran desarrollo y cuanto llegaron a tenerlo en los cultivos del olivo y del gusano de seda, el gobierno hispano ordenó que fueran arrasados los campos para acabar con la competencia a La Madre Patria.

El taller del artesano, que trabajaba en pequeña escala y el obraje familiar, fueron los que en parte sostuvieron la economía novohispana en las situaciones difíciles de la minería, el comercio y la agricultura. Sin embargo, debido al sistema prohibicionista, el mismo obraje sólo adquirió preponderancia en determinadas ciudades como México, Puebla, Oaxaca y Orizaba; igual que los talleres que elaboraban telas de algodón y lana, pues la industria de la seda fue ahogada desde su principio, porque sus telas rivalizaban con las de España". (1)

"La Revolución Industrial trajo consigo la aplicación de las máquinas de vapor, las diversas máquinas de hilar, el telar mecánico y toda una serie de nuevas máquinas. Solamente que, mientras esta integración se realizaba en al-

1) De la Cerda Silva, Roberto. Obra citada. Pág. 34.

gunas naciones europeas durante el último tercio del Siglo XVIII, en México aparece a mediados del Siglo XIX". (1)

"Si bien los intereses creados en la Nueva España impedían la expansión de la industria; en las primeras décadas del México Independiente, los esfuerzos gubernamentales estaban orientados a integrar la estructura política interna y a enfrentar a los numerosos descontentos, facciones e intereses que vulneraban la armonía del País". (2)

La convivencia e interacción constante de los obreros en las fábricas, provenientes de diversas regiones socio-culturales y de formas diversas de concebir su condición existencial, que acompañan al desarrollo industrial con sus nuevos sistemas de organización y técnicas de trabajo, contribuyen a modelar entre los individuos vínculos derivados de preocupaciones y necesidades compartidas.

El desarrollo industrial conlleva en mayor o menor medida el desenvolvimiento de las aspiraciones obreras, promoviendo así la configuración de una conciencia de clase y el nacimiento de las organizaciones de trabajadores.

En nuestro país las condiciones objetivas para el despliegue industrial -capitales, técnica, ciencia, medios de comunicación, necesidades económico-sociales, cierta estabilidad política- se presentan en la última mitad de la centuria pasada.

1) Pavón Flores, Mario. El ABC de las Huelgas. Pág. 23. Editorial Masas, México.

2) Díaz Olvera, José. Obra citada.

"Tanto el desarrollo industrial como la Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma iniciaron la desaparición del artesanado; la gran industria que surgió liquidó los pequeños talleres y obrajes; y en esta ambiente nacieron las primeras asociaciones obreras hasta lograr constituirse en sindicatos de lucha y resistencia". (1)

#### *Surgimiento de las Asociaciones Profesionales.*

Aunque el movimiento obrero mexicano empieza a tener perfiles más delineados, hasta después de las Leyes de Reforma, ya en el año de 1844, se habían establecido algunas cajas y bancos de ahorro, a manera de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores.

"Con actitud entregusta para el gobierno, se creó, en diciembre de 1867, el Conservatorio Artístico Industrial, por Epifanio Romero, quien inició el sistema reformista de recibir ayudas económicas o subvenciones oficiales para el movimiento obrero. Los Epifanios Romeros -dice Manuel Díaz Ramírez- se han reproducido maravillosamente en México". (2)

Posteriormente las más importantes organizaciones obreras se forman en el orden cronológico siguiente:

En 1868, se organiza la Sociedad Mutua del Ramo de Carpinteros, Asociación Socialista de Tipógrafos Mexicanos, Unión de Tejedores de Miraflores, Sociedad Mutualista de San Ildefonso y La Colmena.

1) Bremauntz, Alberto. Obra citada. Págs. 134 a 136.

2) Ibidem.

Para 1869, se integra un importante grupo llamado Círculo Proletario; y en este mismo año, se conocieron en México los Estatutos de la Asociación Internacional de Trabajadores aprobados en el Congreso de Ginebra, en septiembre de 1866, que despertaron el entusiasmo del proletariado nacional para constituir el Centro General de Trabajadores Organizados.

En agosto de 1871 se organiza en la Ciudad de México, la Sociedad de Tipógrafos Mexicanos; la Asociación Potosina de Obreros, en San Luis Potosí; la Sociedad Progresista de Artesanos, en Toluca.

En un intento de unificación, el 16 de septiembre de 1872, las sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades constituyen un organismo de carácter nacional: EL "CÍRCULO DE OBREROS DE MEXICO".

Esta organización representa la primera central de trabajadores mexicanos, no solo por el número de afiliados - 10,000 trabajadores-, sino por el número de agrupamientos.

Este Círculo de Obreros organiza el 6 de marzo de 1876 el Primer Congreso Nacional, en donde se expone su manifiesto, el que contiene entre otros, los siguientes puntos fundamentales:

1. Instrucción de los obreros adultos y la educación obligatoria de éstos.
2. Establecimiento de talleres con independencia de los

particulares y capitalistas.

3. El empeño porque el servicio militar no recaiga exclusivamente en los trabajadores.

4. Nombramiento de procuradores generales de los obreros encargados de gestionar ante las autoridades federales y estatales, lo provechoso o necesario para los trabajadores.

5. La fijación del tipo de salario en todos los estados de la República, según lo requieran las circunstancias de la localidad y del ramo de que se trate.

Se instala el 20 de marzo de 1873, el Gran Círculo Reformista, que pretendió controlar nacionalmente el movimiento obrero.

Es fundado en 1890, en San Luis Potosí la Orden de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, que participó en la huelga del Ferrocarril Central en mayo de 1894.

Por la trascendental influencia ideológica del "Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano" suscrito en San Luis Missouri, el 10. de julio de 1906, se instituye en ese mismo año el GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES. Cuya influencia fue significativa en el Movimiento Social iniciado contra el régimen del General Díaz.

A mediados de 1911 comenzaron a organizarse los primeros sindicatos de canteros, panaderos y albañiles.

"Y es el 22 de septiembre de 1912, cuando se instituye LA CASA DEL OBRERO. Cuyos antecedentes se presentan en la siguiente forma: (1)

El Partido Socialista y el Partido Popular Obrero, al iniciarse el año de 1912, por sus respectivos senderos, desarrollaban actividades específicas, pero invariablemente, al margen de la lucha sindical de las agrupaciones obreras. Al Partido Socialista concurrían Libre Pensadores, entre ellos, un grupo de hombres de ideas avanzadas; en cambio, al Partido Popular, asistían únicamente, los políticos de filiación Maderista.

Por divergencias ideológicas, en una Conferencia celebrada por el Partido Socialista, el domingo 23 de junio de 1912, surgió una polémica, que a la postre dividió a los asistentes a sus reuniones; esta división, inspiró e impulsó a los Idealistas de corte anarquista, a formar su propio Grupo con hombres afines a la esencia de su Ideología. El día 30 del propio mes se integra el Grupo Anarquista "Luz", siendo su idea principal instalar una escuela racionalista, de acuerdo con una iniciativa del colombiano, desertor del ejército de su país, Juan Francisco Moncaleano.

El 10. de diciembre, el Partido Popular Socialista organizó un mitín para dar a conocer un proyecto de ley sobre accidentes de trabajo, en donde pronunció un discurso el

1) Araiza, Luis. Historia de La Casa del Obrero Mundial. Págs. 13 a 19. Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la Industria Cervecera y Conexas de la Ciudad de Orizaba, Ver. México. 1963.

Procurador de Justicia del Distrito Federal. Contra el que se pronuncia Moncaleano, siendo detenido, para después ser deportado a las Islas Canarias.

Con la expulsión de Moncaleano del país y la detención también de un grupo de adeptos, los miembros del grupo "Luz" los representantes de la Unión de Canteros, Textiles de la Fábrica Linera, Sastres y Conductores de Carruajes, deciden fundar en lugar de la escuela racionalista la CASA DEL OBRERO.

"El nacimiento de la CASA DEL OBRERO, fue sui-generis, pues al quedar constituida, se apartó de formulismos, por esa razón no elaboró declaración de principios, ni estatutos, no se estructuró como Federal de Sindicatos Obreros y menos aún, como Confederación Nacional. La Casa del Obrero nació hija de las circunstancias, porque no existió ningún acuerdo previo que proyectara la idea de fundarla, a ello obedece que en sus primeros meses de vida, funcionó simple y sencillamente como CENTRO DE DIVULGACION DOCTRINARIA DE IDEAS AVANZADAS: su nombre original fue así: CASA DEL OBRERO, lo de MUNDIAL, se le agregó después".

El establecimiento de la CASA DEL OBRERO, va a constituir así, un cimiento para el Movimiento Obrero Mexicano, pues a ella concurren trabajadores de diversas ramas de la actividad y asisten como conferenciantes personalidades de reconocida significación intelectual.

La crítica y discusión de numerosos textos del viejo mundo contribuyeron a entender su ubicación dentro de los factores económico-sociales.



## CAPITULO II

### DIFERENTES CENTROS DE CAPACITACION SINDICAL EN EL MUNDO

- A) INSTITUTO DE RELACIONES OBRERAS EN PUERTO RICO.
  - a) Estructura
  - b) Plan de Estudios
  - c) Técnicas de Enseñanza
  
- B) ESCUELA SINDICAL ASIATICA DE LA CISL EN CALCUTA.
  
- C) ESCUELA OBRERA AFRICANA DE LA CISL EN KAMPALA.
  
- D) INSTITUTO NORTEAMERICANO PARA EL DESARROLLO DE SINDICATOS LIBRES EN WASHINGTON.
  
- E) INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS OBREROS EN GINEBRA.

## INSTITUTO DE RELACIONES OBRERAS EN PUERTO RICO.

### Curso de Preparación de Dirigentes Obreros.

El programa latinoamericano se inició en 1951, en cooperación con la ORIT, la filial regional americana de la CISL. En el acuerdo original con la ORIT, se declaró que:

El objetivo general será enseñar:

- a) Administración de sindicatos
- b) Negociación colectiva. Esto es para hacer comprender el papel que el sindicato desempeña en la sociedad y las formas en que la democracia gobierna la administración de las relaciones obrero-patronales y de las leyes sindicales.

La ORIT, pagó el transporte de los estudiantes, la universidad se encargó de su subsistencia y el gobierno de los Estados Unidos ofreció un viaje de observación de dos meses por este último país. La ORIT prosiguió trabajando con el Instituto hasta 1953, en que la relación llegó a su término, a causa del elevado costo y de que la ORIT prefirió dictar cursos semejantes en los países latinoamericanos mismos. A partir de esa fecha, el Instituto ha seguido ofreciendo cursos para dirigentes sindicales latinoamericanos, con ayuda económica del Punto Cuarto y de los subsiguientes programas de ayuda técnica del gobierno de los Estados Unidos. El Instituto da de tres a siete cursos por

año, de seis a diez semanas de duración. La inscripción máxima es de veinticinco estudiantes por curso, de ser posible. Hasta ahora, más de 650 miembros de sindicatos de habla española, de veintidos países, han participado en estos programas.

#### SELECCION.

Los requisitos fundamentales en la Selección son:

- a) Saber leer y escribir
- b) Haber demostrado ser dirigente
- c) Ser miembro activo del sindicato.

La facultad de seleccionar participantes en el programa internacional pasó de la ORIT a los programas de asistencia técnica del gobierno de los Estados Unidos. Actualmente, se informa a la Misión de Operaciones de los Estados Unidos en el país de que se trate, de que se ofrece un curso; ésta a su vez, lo traslada a los sindicatos nacionales, que lo comunican a sus afiliados. Una lista de candidatos, dos o tres veces más grande que el número de plazas, es enviada por los sindicatos a dicha Misión, que tiene el derecho de vetar cualquier nombre de la lista. La Universidad hace la selección final.

#### PLAN DE ESTUDIOS.

El plan de estudios del programa latinoamericano se propone dar a conocer a jóvenes sindicatos de América Latin

na, los principios y las técnicas de la administración sin dical y de la contratación colectiva modernas; el papel que los sindicatos democráticos desempeñan en una sociedad libre; y las bases y consecuencias de las políticas sindicales en la estructura total de la economía.

Analiza la forma en que los gobiernos se ven envueltos en las relaciones obrero-patronales; así como sus esfuerzos para zanjar diferencias.

Se dan clases de las siguientes materias: historia del movimiento sindical; contratación colectiva y relaciones obrero-patronales, organización y administración sindical; periodismo y relaciones públicas sindicales; legislación sin dical; economía sindical; métodos y técnicas educativas; me dicina y seguridad del trabajo; cooperativismo e inglés familiar. El trabajo de clase se complementa con observaciones de campo.

#### TECNICAS DE ENSEANZA.

Se hace cada vez más hincapié en los debates en clase, en vez de las lecciones, aunque los grupos más numerosos han obligado a volver, parcialmente, al sistema de lecciones. Se dan cuatro horas diarias de clase, durante seis días a la semana, complementadas con prácticas sobre el te rreno. Esto permite al estudiante familiarizarse con el mo vimiento sindical portorriqueño, con los departamentos nor

teamericanos y local que se encargan de administrar los estatutos obrero-patronales y la legislación protectora de los trabajadores en Puerto Rico, y con las prácticas de relaciones obreras e industriales en el comercio y en la industria.

Las prácticas se llevan a cabo en las tardes, en las noches y en los fines de semana. Los estudiantes se reúnen con dirigentes sindicales y con trabajadores; visitan la sede de la federación; asisten a convenciones, asambleas y otras funciones sindicales; visitan oficinas gubernamentales y sindicales; observan elecciones y procedimientos de representación y se familiarizan también con los procedimientos para zanjar diferencias.

## ESCUELA SINDICAL ASIÁTICA DE LA CISL EN CALCUTA.

### ESTRUCTURA.

El Colegio Sindical Asiático, patrocinado de la CISL y financiado por su Fondo de Actividades Regionales, fue inaugurado en Calcuta el 5 de noviembre de 1952. Entre los medios con que contaba figuraban tres edificios alquilados, donde se hallaban las oficinas de la escuela, un salón de conferencias, una biblioteca, un dormitorio y un comedor. Después, la escuela se trasladó a un local cercano que tenía andógos elementos.

Se declaró que los objetivos de la escuela eran dos:

- a) Reunir a los trabajadores sindicalizados activos de todo el continente asiático, para ayudarlos a estudiar y asimilar los principios y los métodos fundamentales del sindicalismo moderno y prepararlos para que realizaran un trabajo de organización más concienzudo y eficiente en sus propios países.
- b) Formar cuadros de trabajadores para organizar programas educativos locales en sus respectivos países. Para alcanzar estos objetivos, se trazó un programa en la Escuela para Dirigentes Sindicales de las filiales de la CISL, en la India y en otros países de Asia. Llegaron participantes de Birmania, Ceylán, China, Filipinas, Hong Kong, Japón, Malaya, Ocinawa, Pakistán, Singapur y Tailandia. Miembros de sindica-

tos de la India participan activamente en los cursos internacionales; así como en los cursos locales.

#### SELECCION Y PLAN DE ESTUDIO.

Como esta es la única institución de su clase que existe en Asia para impartir educación sindical, el colegio tuvo que procurar que se beneficiaran de sus servicios de el mayor número posible de países de esta parte del mundo. Organizaciones sindicales nacionales de los diferentes países de Asia, se afiliaron para cada curso y se hicieron múltiples esfuerzos para que todo el movimiento sindical libre de esta región estuviese representado. La escuela solicitó también que enviaran candidatos a las Secretarías Internacionales de Oficios y a organizaciones no afiliadas de la región que mantuviesen relaciones amistosas con la CISL, la Secretaría Regional Asiática y el Director de Educación encargado de Asia.

El Colegio procura que en el cuerpo estudiantil estén representados el mayor número de ramos y de zonas geográficas. Cada candidato, ya sea para un curso breve o para el curso permanente completo, debe reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser un honesto trabajador y miembro del sindicato o un funcionario sindical de tiempo completo.
- b) Comprometerse a servir al movimiento sindical des-

puedes de terminar su preparaci3n y poseer alguna educaci3n general, sin exceptuar un buen conocimiento del idioma ingl3s.

"En la selecci3n final de candidatos, la Escuela pone especial atenci3n en las cualidades de dirigentes de cada solicitante seg3n se desprenda de su conducta pasada".

Actualmente, el plan de estudios abarca nueve campos, cada uno de ellos estudiado en una serie de apuntes escolares. Bastar3 aqu3 con enumerar los campos que comprende cada seminario y los t3tulos de los apuntes pertinentes:

1.- ¿Qu3 es un Sindicato?

- a) Fines y funciones del sindicato.
- b) Los sindicatos y la pol3tica.
- c) Los miembros del sindicato.
- d) Organizaci3n interna del sindicato.

2.- Contrataci3n colectiva.

- a) Defini3n de la contrataci3n colectiva.
- b) Procedimientos y t3cnicas de contrataci3n.
- c) Beneficios marginales.
- d) Antigüedad.
- e) Seguridad sindical.
- f) Procedimiento de reivindicaci3n.
- g) Salarios.

3.- Derecho sindical.

- a) Pr3cticas legislativas en diferentes paises.
- b) Protecci3n del derecho a organizarse.
- c) El derecho de contrataci3n colectiva.
- d) Arreglo de diferencias obrero-patronales.



4.- Economía sindical.

- a) Salarios.
- b) Nivel de vida.
- c) Determinación de los salarios en relación con:
  - 1) Capacidad de pagar.
  - 2) Costo de la vida.
  - 3) Productividad.
  - 4) Condiciones económicas generales.
  - 5) Demandas de desarrollo económico.

5.- Desarrollo social, económico y político de los países Asiáticos.

- a) Análisis por países.
- b) Posiciones de los sindicatos en estos países.

Comúnmente se dan algunas lecciones más; la evaluación de las tareas, los sistemas de incentivo de salario, la psicología del trabajo, problemas de desarrollo económico y la participación de los trabajadores en la gerencia.

Los planes de estudio de los cursos más breves para la India y otros cursos especiales, están adaptados por supuesto, a las necesidades particulares de los estudiantes.

TECNICAS DE ENSEÑANZA.

Cuando comenzó la Escuela, se usaron ampliamente las lecciones y los períodos de preguntas, junto con tareas de lectura prolongadas. El sistema original, sin embargo, no resultó eficaz, porque los estudiantes carecían de preparación para recibir tal educación superior y no lograban asimilar la enseñanza. El procedimiento se cambió por el de

una serie de grupos de discusión, que tenían como tema, lecciones regulares.

Recientemente, la escuela cambió su técnica de nuevo y ahora utiliza un sistema muy singular. Las materias principales se dividen en apartados. Se trata cada uno de estos en un apunte que contiene un enunciado conciso del tema y una lista de preguntas pertinentes. Al estudiante se le da uno de los varios apuntes, que tiene enunciados breves y un tema particular con una lista de preguntas se le da; también, un pequeño cuaderno que contiene fuentes bibliográficas más detalladas del mismo tema, recogidas de libros de texto y de publicaciones. Los estudiantes leen los apuntes y las notas y luego se reúnen en grupos pequeños (de cuatro a seis personas) para estudiar sus notas y leer y discutir sus hallazgos. En un grupo más grande, de unas diez personas, estudian las cuestiones planteadas en el apunte que se les asignó.

Dirigen estas discusiones maestros de la escuela. En ellas se analiza todo el apunte y después, se redistribuye a los estudiantes en unos cuantos grupos de trabajo pequeños, para un examen más detallado del asunto. Cada pregunta del apunte se considera por separado y se asigna para cada aspecto de la misma un informante diferente. Esta se encarga de tomar notas durante la discusión, de escribir en el pizarrón su tema, de hacer un informe y de presentarlo a la sesión general.

La sesión general comprende a todos los estudiantes del curso, dividido en grupos que han estado estudiando apuntes idénticos. Cada grupo presenta su informe y éste se estudia punto por punto. Después de que cada grupo ha presentado su informe particular, el director de la escuela, que preside la sesión general, establece las diferencias que hay entre ellos, pide a los estudiantes que hagan comentarios, resume la discusión y añade cualquier información o comentario que pueda considerar necesario; en realidad, da una breve conferencia al respecto. Todo el plan de estudios se lleva a cabo de acuerdo con este procedimiento.

## ESCUELA OBRERA AFRICANA DE LA CISL EN KAMPALA.

### ESTRUCTURA.

La Escuela Obrera Africana, patrocinada y financiada por la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, fue creada a partir de una recomendación aprobada en una reunión de la Conferencia Sindical Regional Africana de la CISL, efectuada en Accra, en 1957. Se decidió que la escuela habría de atender a las necesidades de los sindicatos de habla inglesa, que representan un porcentaje mayor de los sindicatos afiliados a la CISL en África. Kampala, en Uganda, fue elegida como sede de la escuela por su situación central respecto de los países de habla inglesa de África, su clima adecuado, su proximidad a la universidad Makerere, su satisfactoria situación racial y política y su fácil acceso por aire, ferrocarril y barco.

La escuela se creó para proporcionar educación sindical a miembros y dirigentes sindicales que anteriormente no habían podido prepararse. En el folleto de la escuela, se enumeraron los siguientes objetivos:

1.- La preparación de organizadores sindicales activos y de presuntos dirigentes, a fin de ayudar a forjar y reforzar el desarrollo de los sindicatos democráticos y libres en los diversos países africanos.

2.- La preparación de instructores sindicales, para ayudar a difundir la educación obrera mediante la organiza

zación y ejecución de programas sindicales de sus propias organizaciones y regiones.

3.- Fomentar y organizar programas educativos en varios países o regiones africanas, y en determinados ramos de actividad, esto último en cooperación con alguna Secretaría Internacional de Oficios. Se alentará a los centros nacionales afiliados para que creen lo más rápidamente posible, sus propios programas de educación.

4.- De acuerdo con la disponibilidad de fondos y de personal, dar consejo y ayuda técnica a los sindicatos y a los centros nacionales en materia de organización, administración, contratación colectiva e investigación.

#### SELECCION.

En el momento actual, la selección de participantes para el curso permanente, es llevada a cabo, conjuntamente por funcionarios de los diversos centros nacionales y el personal de la escuela.

De acuerdo con el antiguo director de la escuela, Sven Fockstedt, ésta busca estudiantes que tengan un dominio bastante elevado del inglés, lo que les permitirá beneficiarse plenamente del programa de educación y comunicarse sin dificultad con sus camaradas estudiantes; que sean de extracción, conocimientos y experiencia de trabajo sindical bastante semejantes con el objeto de evitar la situación en que los cursos son, para unos, demasiado avanzados

y, para otros, demasiado elementales; y que puedan adaptarse fácilmente a un medio nuevo y a la vida comunal.

Para obtener estos estudiantes, la escuela mantiene contacto con centros nacionales afiliados y simpatizantes de Africa, Adén y Mauricio. Mantiene también relación con las filiales locales de las Secretarías Internacionales de Oficios. Teniendo presente la necesidad de una distribución geográfica y por ocupaciones dentro de cada clase, el director hace la selección final. Con demasiada frecuencia, las demandas de la política interna de un sindicato se convierten en un factor muy importante.

#### PLAN DE ESTUDIOS.

Al igual que en la escuela de la CISL en Calcuta, el plan de estudios se orienta principalmente a la formación práctica de sindicatos y a las técnicas para vigorizar el sindicalismo.

El curso se divide en varios campos, cada uno de los cuales contiene temas individuales para ser estudiados por separado en apuntes:

1.- Introducción e información acerca de cuestiones fundamentales. La naturaleza y los objetivos de los sindicatos; características fundamentales del movimiento obrero libre; el movimiento sindical en algunos países europeos, los Estados Unidos, Canadá y Africa; la CISL y las Naciones Unidas y sus organismos especializados.

2.- Organización y administración sindicales. Clases de sindicatos (de oficios, de ramos, generales): estructura de los sindicatos; funciones de los sindicatos en los niveles local, regional, nacional e internacional; técnicas de organización; dirección sindical (requisitos previos, demandas, obligaciones y deberes); el trabajo de los funcionarios sindicales; la constitución del sindicato y sus disposiciones; las reuniones sindicales; la importancia, la función, las reglas, el orden del día, las actas y el control de la asamblea; organización y conservación de los miembros a través de los servicios, la educación y la seguridad sindical y las finanzas sindicales; recaudación de cuotas, verificación de las mismas y administración financiera.

3.- Relaciones obrero-patronales y contratación colectiva. La contratación colectiva: su procedimiento; negociaciones sindicales: preparación, técnicas, redacción y contenido de los convenios; conflictos de interpretación del convenio; arreglo de disputas obrero-patronales y consultas conjuntas.

4.- Leyes y derecho obrero. Requisitos legales de los sindicatos en Africa; disposiciones legales para las condiciones de empleo y las relaciones obrero-patronales; el alcance y las funciones del Ministerio del Trabajo; el papel que desempeña la Organización Internacional del Trabajo.

5.- *Problemas económicos y sociales de Africa. Cambios en la vida económica y social africana, con un examen de varias economías africanas seleccionadas; desarrollando lo económico en varios sectores, incluyendo un estudio de los transportes y comunicaciones; el papel que desempeñan los sindicatos en el desarrollo económico con el desarrollo político; problemas de los obreros emigrantes y de la inmigración; la dependencia económica mutua de Africa y el resto del mundo.*

#### TECNICAS DE ENSEÑANZA.

*Al principio, la escuela utilizó las lecciones como principal técnica de enseñanza. Desde entonces, se ha hecho un creciente uso de los grupos menos numerosos y, en su nuevo local, la escuela ha podido ofrecer muchas clases pequeñas (de diez a veinte alumnos), en las que los estudiantes participan activamente.*

*Aunque la mayor parte de las materias del plan de estudio de la escuela pueden ser tratadas en lecciones o seminarios pequeños, muchas otras se prestan especialmente a la técnica del desempeño de papeles, en particular temas como el de los procedimientos de huelga. Se llevan a cabo negociaciones "supuestas" acerca de convenios en las que el personal docente hace el papel de la gerencia. Libros de ejercicios se usan para enseñar contabilidad, estudios de balances, autorizaciones para recaudación de contribuciones*



sindicales, etc.

Aunque no se exhiben películas frecuentemente en las aulas, todos los lunes por la noche hay una sesión de cine para los estudiantes. En éste, un sistema que tiene como objeto que los alumnos seleccionen las películas preparen los programas y manejen el equipo. La mayoría de las películas son de tema sindical.

La escuela dispone de una buena biblioteca, pero al principio eran tantas las medidas de protección (como ocurre en la mayoría de las bibliotecas de Africa) que quedaba virtualmente fuera del alcance de quienes estaban interesados en usarla. Poco después, se puso un bibliotecario regular y ahora se hace mucho uso de la misma. Las obras han sido donadas por el Fondo de Solidaridad de la CISI, así como por centros nacionales, sindicatos e individuos interesados de todo el mundo libre. El desarrollo del nuevo centro de investigación de la escuela, la aumentará indudablemente los medios de su biblioteca.

INSTITUTO NORTEAMERICANO PARA EL DESARROLLO DE  
SINDICATOS LIBRES EN WASHINGTON.

ESTRUCTURA.

Durante varios años, la Secretaría Internacional de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones mantuvo un programa de preparación en Front Royal, Virginia, en el que dió cursos de educación obrera a dirigentes sindicales latinoamericanos por espacio de tres meses. Después, esta Secretaría subsidió a los estudiantes durante los siguientes nueve meses, para permitirles organizar a los trabajadores y negociar la recaudación de cuotas sindicales por parte de la empresa, a fin de tornarse autónomos y no necesitar ya ayuda económica exterior.

El feliz resultado alcanzado por estos sindicalistas al regresar a su país de origen, hizo que el Consejo ejecutivo de la AFL-CIO asignase, en agosto de 1960, 20,000 dólares para el desarrollo de un programa de largo alcance de educación y preparación de dirigentes sindicales y trabajadores latinoamericanos. Para administrar este programa, el 29 de mayo de 1962, se creó el Instituto Norteamericano para el Desarrollo de Sindicatos Libres. Lo gobierna una Junta de síndicos, integrada por dirigentes latinoamericanos, funcionarios de la AFL-CIO y personalidades de los negocios y del gobierno norteamericano. La mayoría de los miembros de la Junta son gente de los sindi-

catos. El dinero que sustenta al Instituto proviene de fundaciones, instituciones obreras y fuentes públicas y privadas. La Agencia para el Desarrollo Internacional proporcionó 250,000 dólares para aliviar la carga económica del Instituto durante su primer año.

Los objetivos del Instituto están expresados, en su folleto, editado en enero de 1963, de la siguiente manera:

1.- Forjar y vigorizar dirigentes sindicales eficaces para que sean competentes no sólo por lo que toca a las funciones y actividades formales de los sindicatos, sino también por lo que respecta a hacer comprender a sus compañeros trabajadores los complejos problemas económicos y políticos a que se enfrentan sus países.

2.- Crear un cuerpo de dirigentes cuya ideología no se base en el concepto de la lucha de clases, sino en el papel constructivo que los trabajadores organizados pueden desempeñar, en colaboración con otros sectores de la sociedad, sin exceptuar al patronal, para elevar sus niveles de vida y al mismo tiempo, vigorizar los valores y fomentar la aceptación del modo de vida democrático.

3.- Crear programas de preparación que hagan hincapié en el número compatible con normas de calidad elevadas, y así también en el "efecto multiplicador", es decir, en elegir para su preparación a personas capaces potencialmente de preparar a otras....

4.- Fortalecer las relaciones y la comprensión entre todos los sindicatos libres del continente americano.

Para la realización de estos objetivos, el Instituto busca el consejo y la cooperación no sólo de las organizaciones sindicales locales, sino también de los grupos regionales afiliados a las organizaciones sindicales internacionales libres y a las diversas Secretarías Internacionales de Oficios que operan en el continente americano.

#### SELECCION.

Eligen a los participantes el personal del Instituto, en cooperación con las federaciones locales o con la ORIT y las Secretarías Internacionales de oficios. Los gobiernos no participan en la selección.

El personal busca participantes que tengan experiencia sindical, administradores de nivel intermedio, y no secretarios o miembros comunes. No existen requisitos previos en materia de educación, lo que hace que sea difícil poner el nivel del curso al alcance de las capacidades de cada estudiante.

#### PLAN DE ESTUDIOS.

El plan de estudios del Instituto es el siguiente:

1.- Orientación: orientación cultura, historia del movimiento sindical norteamericano, movimiento obrero internacional, Organización Internacional del Trabajo.

2.- Técnicas de Administración Sindical: técnicas de organización, clases de estructura sindical, contratación colectiva (estrategia de la negociación, clases de seguridad sindical, procedimientos de reivindicación, recursos para ahorrar trabajo, problemas de automatización y de productividad, estudios de casos de cooperación obrero patronal), finanzas sindicales.

3.- Educación obrera: técnicas de enseñanza (conferencias, lecciones y elementos auxiliares audio-visuales, etc.), preparación de seminarios de educación obrera, planeación de programas, relaciones públicas sindicales.

4.- Prácticas sobre el terreno: dos, de una semana de duración, para visitar sedes sindicales, fábricas, universidades, etc., haciendo hincapié en puntos de interés mutuo para los movimientos sindicales del continente.

5.- Peligros y salvaguardias para los sindicatos democráticos: comunismo (teoría, estrategia global, estrategia sindical, técnicas de penetración en sindicatos, estudio de casos), fascismo y otras formas de totalitarismo, manipulación política de organizaciones obreras, tácticas de defensa.

6.- Los sindicatos a la Alianza para el Progreso: Concepto de la Alianza para el Progreso, organismos de la Alianza para el Progreso, participación obrera en la Alianza para el Progreso.

7.- Sindicatos Democráticos en una sociedad moderna: los sindicatos en una economía que se está desarrollando; la libre empresa y la propiedad estatal, los obreros como fuerza social en el desarrollo económico.

8.- Legislación y economía: los sindicatos en el Mercado y Aranceles, legislación obrera de los Estados Unidos.

#### TECNICAS DE ENSEÑANZA.

Se hace hincapié primordialmente en las lecciones, pero se dedica tiempo a los grupos de consulta o de debate y a las prácticas sobre el terreno. Se ofrecen giras de cinco a diez semanas, a diez estudiantes por curso, al terminar éste, a Alemania, Italia e Israel.

INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS OBREROS  
EN GINEBRA.

ESTRUCTURA.

El Instituto Internacional de Estudios Obreros fue establecido por decisión del Director de la Oficina Internacional del Trabajo el 10. de marzo de 1960. Como dijo su director general, David Morse, sería:

Una institución de estudios sociales superiores, en Ginebra, que pueda ser un centro impulsor y una fuente de ideas nuevas para el trabajo y el esfuerzo educativos mundiales de la OIT.

A este centro podrían acudir trabajadores, gerentes y funcionarios gubernamentales que ya hubiesen adquirido alguna experiencia en su campo y cuyas carreras pudiesen conducirlos a ocupar cargos de mayor importancia en el futuro. Se mezclarían con los estudiantes de asuntos sociales y se les daría toda clase de oportunidades de discutir y de intercambiar experiencias en una atmósfera de libertad académica. Los fines del Centro serían mejorar la capacidad de comprender y de tratar las cuestiones sociales, particularmente las relaciones obrero-patronales.

Conforme a los términos de la Resolución de 1960, el Instituto tendrá como fin: fomentar la mejor comprensión de los problemas obreros en todos los países, y de métodos de solución de los mismos mediante:

a) La provisión de medios educativos para el estudio de los problemas obreros, contando con la organización de seminarios y conferencias y la enseñanza de las materias pertinentes.

b) El arreglo de la discusión de problemas obreros entre personas que desempeñen cargos y tengan experiencia práctica en el campo de la política obrera, así como entre los que posean un conocimiento especial de tales problemas.

c) El estímulo del estudio de los problemas obreros, en el Instituto y en otras instituciones que pueda contribuir a una mejor comprensión en este campo.

d) La recolección, el resumen, la clasificación y la difusión de la información concerniente a los nuevos avances realizados en el estudio de los problemas obreros y el fomento, la coordinación, el patrocinio y la publicación de las investigaciones nuevas en este campo, en apoyo de los programas educativos del Instituto.

#### SELECCION.

El Instituto exige los siguientes requisitos para la selección de participantes:

Que el curso esté integrado con treinta estudiantes elegidos entre los estados miembros de la OIT. Los candidatos tienen que estar patrocinados por las organizaciones que les den empleo, las cuales habrán de seguir pagándoles los salarios durante su ausencia. Sólo en circunstancias



excepcionales se tomará en cuenta a individuos que carezcan de este patrocinio. Los requisitos esenciales son:

- a) Buena preparación escolar y comprensión de las cuestiones económicas y sociales.
- b) Varios años de experiencia en cuestiones obreras.
- c) Desempeñar cargos de relativa antigüedad que tengan que ver con la formulación o ejecución de la política obrera.
- d) Un buen dominio del inglés o del francés.

Se prefiere a los que hayan recibido una educación universitaria, pero no es un requisito estricto. Así, en uno de sus cursos, seis o siete de los participantes no habían recibido más que una educación secundaria. Los participantes del primer curso provinieron de 28 países; nueve de Africa, siete del Medio Oriente, cuatro de Europa, tres de América del Sur y dos de América del norte. Su promedio de edad fue de 35 años. Siete eran abogados, otros siete economistas y cuatro más graduados de cursos de educación.

#### PLAN DE ESTUDIOS.

Las lecciones del primer curso comprenden los siguientes temas:

- a) Características del desarrollo económico; Suiza y Ginebra; empresas estatales y privadas en el desarrollo económico; el lugar del sector tradicional en el desarrollo

económico.

b) Salud, población y desarrollo económico; ayuda económica internacional; ayuda técnica internacional; el comercio internacional y sus relaciones con la planeación y el desarrollo; el fondo social del desarrollo económico; movilización del apoyo público para un gran programa de desarrollo; planeación de la mano de obra en la R.A.U.

c) Objetivos de ocupación en el desarrollo económico; sindicatos (estructura, organización y funciones); estimación de los proyectos de inversión.

d) Papel desempeñado por estado en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales; funciones de los sindicatos en los países que se están desarrollando; educación de trabajadores; seguridad social (estudio comparado de los sistemas y planes nacionales y del desenvolvimiento en los países preindustrializados).

e) Métodos de contratación colectiva; contenidos de los convenios colectivos; previsión y arreglo de las diferencias obrero-patronales; representación de los intereses de los trabajadores; los obreros organizados y el desarrollo económico.

f) Proyecciones a largo plazo de las necesidades de mano de obra; servicios de ocupación; actitudes ante el trabajo mecanizado, especialmente de los trabajadores procedentes del sector de subsistencia de la economía; aspek-

tos del cambio provocado por las modificaciones de la estructura socio-económica rural y la atracción de la industria y de la ciudad.

#### TECNICAS DE ENSEÑANZA.

La enseñanza está orientada tanto al estudiante individual, como a la participación grupal.

Durante el curso, se consagra algún tiempo a hacer visitas a la industria local, seguidas de discusión. También se dedican algunos días para hacer una recapitulación y a una consideración de los comentarios de los estudiantes.

El Instituto es el único centro internacional que reúne a representantes de los sindicatos, de las empresas y del gobierno para un libre intercambio de ideas, y consigue que todos los participantes se formen una idea de los demás sectores de la economía. A su vez, esto influye indudablemente en la actitud del participante cuando regresa a su país y a sus tareas normales. No puede esperarse que se produzca, gracias a la asistencia, un estímulo directo de los sindicatos salvo por lo que respecta, tal vez, a los participantes sindicalistas, pero el ambiente del Instituto, sin duda, habrá de contribuir a una consideración más serena de los problemas obreros y, de esta manera, tal vez ayude a mejorar las relaciones obrero-patronales, en los países participantes.

## CAPITULO III

### CAPACITACION SINDICAL EN MEXICO

- A) CONCEPTO Y OBJETIVOS.
  
- B) DESARROLLO DE LOS SINDICATOS.
  
- C) DIFERENTES ASPECTOS DE LA CAPACITACION SINDICAL.

## CONCEPTO

"La Capacitación Sindical es un Movimiento Universal que se intensifica día a día, representa el instrumento propio de los trabajadores para hacer más efectiva su actuación y más satisfactorias sus vidas". (1)

La Capacitación Sindical, se ocupa primordialmente, de satisfacer la necesidad que tienen los trabajadores de adquisición de conocimientos, la que va formándose por su propia participación en el movimiento laborista. Su objetivo es aumentar la capacidad del trabajador como individuo y como miembro de un grupo o colectividad y fomentar sus intereses sociales, económicos y culturales. La Capacitación Sindical, reconoce que la educación es parte indispensable de los procesos democráticos. Sus metas y valores finales son el reconocimiento de la igualdad de derechos y deberes y de la libertad personal de todos los seres humanos y de la democracia como una forma de gobierno y modo de vida.

Si la democracia ha de prevalecer en el Sindicato, todos sus miembros deben capacitarse para gobernarse por sí mismos, deben prepararse para elegir inteligentemente a sus dirigentes y tener una conciencia responsable para patrocinar programas y actividades a desarrollar por la administración, a esto debe añadirse la importancia de un Sindicato gremial, como un cuerpo de gobierno, compuesto por trabajadores, el cual asume las funciones administrativas, legisla

1) Cisneros, Mauricio. Proyecto sobre programas de educación obrera. CTM/ORIT. Pág. 113.

tivas y judiciales. Para actuar inteligente, efectiva y juiciosamente, sus miembros deben educarse para la tarea que les espera y progresar dentro de sus sindicatos.

"Los trabajadores deben tener conciencia de las fuerzas históricas que están en proceso. Las masas guiadas por una dinámica e imaginativa dirección, deben prepararse para conducir estas fuerzas hacia los cambios basados en la igualdad económica y social, de los cuales dependa realmente la democracia". (1)

En lo que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores, dentro de la comunidad a que pertenecen, considero que la Capacitación Sindical, se debe orientar en tal forma, que los trabajadores comprendan la verdadera importancia y trascendencia del papel que les toca desempeñar en el Movimiento Obrero Democrático.

La preparación de directivos sindicales, no es algo que se pueda considerar de llevar fácilmente. Según las diversas necesidades específicas de que se trate, se han utilizado varios enfoques distintos en el esfuerzo llevado a cabo para estimular el desarrollo sindical, pero en cada caso, se ha reconocido la necesidad y el deseo inmediatos de obtener los mejores resultados en el menor tiempo posible, utilizando los recursos disponibles comúnmente limitados.

1) Centro Regional de Ayuda Técnica. Colección de Cartas Obreras. CAID. EEUU. 1969. Pág. D-3.

Los proyectos más ambiciosos y notables de la educación son los que están planeados para residentes en Instituciones de enseñanza permanentes, que ofrecen cursos completos de educación en materia de sindicatos a lo largo de un período prolongado, comúnmente tres a cuatro meses de duración. Además de su valor educativo, los centros son importantes también porque actúan como sedes permanentes de la actividad sindical, en la región y de una junta consultiva acerca de técnicas nuevas de desarrollo de Sindicatos. Estos Centros, son una innovación muy prometedora en el campo de la educación sindical; han sido creados con fines distintos, su estructura, técnicas de selección, programas de estudio, técnicas de enseñanza e influencia diferente, pero tienen en común, sin embargo, la finalidad de proporcionar la necesaria instrucción a un cierto sector de la Sociedad.

Se ha considerado que esta instrucción es esencial, no sólo para los miembros de los Sindicatos, sino también para la comunidad en la que viven.

## OBJETIVOS

A pesar de la opinión general de que es necesaria la Capacitación Sindical y de que se le debería fomentar y ampliar, es claro que en los centros en los que se imparte tal capacitación, consideran la preparación como importante desde su propio punto de vista y de acuerdo con sus necesidades especiales.

Cada una de las partes interesadas en la preparación sindical, persigue, indudablemente, un objetivo diferente; el miembro ordinario del Sindicato ve tal educación como una oportunidad de obtener la información práctica que hará de él un organizador, un negociador, un administrador o un educador obrero mejor, a fin de poder perfeccionar el nivel de vida de sus compañeros de sindicato. En su mayoría los miembros de los Sindicatos consideran también tal educación como una oportunidad de mejoramiento personal. La educación y los viajes en el exterior, que son nuevos símbolos de rango en las naciones que se están desarrollando, colocarán al participante en una posición en la que podrá avanzar en su carrera personal a través del Sindicato, o mediante un empleo obtenido en la gerencia o en el Gobierno.

Algunos funcionarios consideran los programas de educación sindical como medio de preparar dirigentes nuevos en las técnicas de mejoramiento de las condiciones del trabajador, o bien, más negativamente, como un medio para pre



parar a esos dirigentes jóvenes en técnicas que, en última instancia, pueden constituir una amenaza a su propio poder. Si los funcionarios entonces enviaran a sus ayudantes o funcionarios locales más brillantes, a fin de fortalecer las filas de los dirigentes o de preparar sucesores, lo cual posiblemente habrá de representar un considerable sacrificio para ellos, puesto que tendrán que proseguir su trabajo sin la ayuda de aquellos mientras dure el curso. Si en cambio, el funcionario sindical ve la educación como una amenaza a su posición, enviará a gente de segunda clase, o al miembro con el cual se sienta en deuda política o personal, como un medio de "pagar" los favores y como protección contra la pérdida de su propio poder.

Pero en un nivel más serio y consciente de las necesidades de la Capacitación Sindical, se persiguen los siguientes objetivos:

Fomentar el interés de los trabajadores en su propia educación y estimular la creación de organismos efectivos que se encarguen de impartirla.

Formación de una conciencia democrática en la clase trabajadora para asegurar el principio del predominio de las mayorías, con base en el conocimiento de sus derechos y obligaciones.

El punto de vista gubernamental en las naciones que se están desarrollando, naturalmente, varía en los dife-

rentes paises. En las naciones en las que se observa una marcha vigorosa hacia el desarrollo económico, un movimiento Sindical dinámico es considerado como una amenaza a la acumulación de Capital privado o público como una fuerza que debería guiarse de tal forma que diese su apoyo y contribuyese a los planes de desarrollo del Gobierno y no como una fuerza que debería estimularse para que luchase libremente por los derechos de sus miembros.

En algunos paises, el gobierno ha establecido su propio programa de capacitación para hacer hincapié en la importancia del apoyo pleno a sus planes de desarrollo. Esto reduce al mínimo la experiencia del trabajador en tareas sindicales tan esenciales y legítimas como son técnicas de huelga, negociación efectiva, etc.

Otras naciones fomentan los programas de capacitación sindical, como una manera efectiva de llevar hasta el pueblo las lecciones esenciales del propio Gobierno o como el mejor medio de ofrecer una educación fundamental a los miembros. También se pueden considerar los programas como un medio de extender los ideales democráticos de dar a conocer los problemas de la economía social y de enseñar técnicas administrativas a los futuros dirigentes económicos y políticos.

Las diversas motivaciones que regulan el apoyo que los Sindicatos y el Gobierno dan a los programas de capacitación

sindical, nos muestran la dificultad de planear un programa que satisfaga todas las exigencias.

Hay quienes buscan usar la capacitación Sindical a fin de estimular el desarrollo económico y al mismo tiempo, tratan de poner un freno a aquellas actividades de la misma que pudiesen crear inquietud económica o política, estimular el surgimiento de una oposición política o privar a los patronos de las ganancias disponibles para la reinversión. Hay quienes tratan de estimular la aparición de Sindicatos independientes y democráticos en las naciones en vías de desarrollo, aparte de su efecto en los planes de desarrollo.

En síntesis, podríamos decir después de haber hablado sobre diversos aspectos de lo que puede significar la capacitación Sindical de Dirigentes Obreros para las Naciones o para las personas que se han interesado y preocupado por este problema, que lo que se persigue con este movimiento es:

- 1.- Una buena comprensión de las luchas de los Grupos.
- 2.- ....
- 3.- ....

1.- Una buena comprensión de las luchas de los Grupos económicamente segregados en este caso el obrerismo en su camino hacia la igualdad social, política y econó-

mica con otros grupos, y hacia el ejercicio de los derechos de control de acuerdo con su proporción numérica.

2.- Crear la confianza de los trabajadores en sí mismos, fomentar, entre ellos, la confianza colectiva del grupo y su seguridad en el mismo; primariamente, ayudando a los trabajadores a desarrollar los conocimientos sociales que se necesitan en la administración de un sindicato; fomentar la más vasta aplicación posible de la inteligencia colectiva y democrática de los trabajadores a la solución de sus problemas; promover una más amplia comprensión entre los trabajadores, de la sociedad en que viven y del sindicato a que pertenecen.

3.- Mejorar a la gente capacitándola para lograr hacer un mundo mejor.

4.- El mismo objetivo, a largo plazo, del movimiento obrero: una economía y un gobierno que hagan factible un nivel de vida más alto y una vida satisfactoria para todo el pueblo, no sólo para una clase privilegiada. Correlacionando esta meta, a la plena realización de la democracia.

5.- Ayudar a educar a los trabajadores individualmente, y a los trabajadores como sector, para que puedan convertirse en ciudadanos efectivos en una sociedad democrática; a la larga, la enseñanza de los trabajadores debe ocuparse nada menos que de la educación liberal del hombre.

"La educación laborista es una demanda constante, insatisfecha siempre. Es una inversión constante de elementos y energía humana. Descansa sobre la suposición de que el individuo tiene el poder innato de guiar su propio destino, de moverse inteligentemente, y con valor, hacia horizontes más amplios y hacia el más amplio y mejor uso de todos los recursos naturales y humanos".

Con esto podemos darnos cuenta que ayudar al miembro del Sindicato a sostenerse firme sobre sus pies, a pensar y decidir por sí mismo y a convertirse en un socio alerta y útil a su Sindicato y a su comunidad, será la mejor inversión que hagamos, por el bienestar y mejoramiento de nuestro país.

1) Leveright, A.A. Capacitación de Líderes Sindicales.  
Editorial Intercontinental. México, D.F.

## DESARROLLO DE LOS SINDICATOS.

Se ha considerado que el desarrollo económico se ha convertido en el lema del Siglo XX. Todo el mundo se preocupa por algunos de los aspectos del esfuerzo mundial que se lleva a cabo para elevar los niveles de vida de las naciones que están en desarrollo, uno de los elementos más importantes de las económicas en expansión de éstas naciones, es el aumento de actividad Sindical. La explicación a este crecimiento de los Sindicatos la podemos encontrar en factores:

- 1) Económicos.
- 2) Sociales.
- 3) Políticos.

"Desde el punto de vista económico, el desarrollo de los Sindicatos puede atribuirse al rápido crecimiento del comercio mundial, en el que una industrialización en constante incremento, crea una demanda cada vez mayor de materiales e inversiones, con lo que se estimula el desarrollo de un mercado para sus productos y rendimientos". (1)

Podemos darnos cuenta que de acuerdo a lo que nos dice el autor mencionado se requiere, para esto, la extensión de la actividad comercial y gubernamental por regiones del mundo que anteriormente vivían al nivel de subsistencia, alejados de la esfera comercial o de intercambio económico. Este cambio ha determinado el crecimiento de la economía lo

1) Arnold, Zach. Educación Laboral. Editorial Norma. Cali. 1966. Pág. 17.

cal, se han creado nuevos empleos y se ha atraído a nuevos trabajadores a la fuerza de trabajo. El crecimiento de los Sindicatos, puede contribuir al desarrollo económico, al estabilizar a la fuerza de trabajo, al dar adiestramiento a los trabajadores y para que el trabajador vea de una forma más conciente sus obligaciones en el desarrollo de su nación.

"Desde un punto de vista social, la ampliación de las economías y la expansión de las masas trabajadoras han atraído a trabajadores carentes de adiestramiento y educación de los sectores Agrícola y Rural de la economía. Al darse cuenta de los inconvenientes del analfabetismo y del retraso intelectual recurren a cualquiera de las organizaciones existentes que les puedan dar educación y adiestramiento a fin de mejorar su posición de ciudadanos de la comunidad en la que viven". (1)

Sin embargo, se considera que la falta de un condicionamiento previo para recibir adiestramiento en oficios, provoca un mayor número de dificultades a estos trabajadores para adaptarse a sus nuevos ambientes.

Por esto se ha considerado necesario, enseñarles a todos los trabajadores, ya sea en sus respectivos trabajos o en los Sindicatos a los que pertenezcan, las primeras letras y una educación escolar fundamental.

1) Zack, Arnold. Obra citada. Pág. 19.

Por lo que respecta a las causas políticas, nos podemos dar cuenta que la situación de los miembros de los Sindicatos constituyen un sector que participa en la transformación de la Sociedad. formado por quienes alguna vez se vieron privados de alguna oportunidad de mejoramiento y de todo derecho de determinar su propio futuro en el campo político.

"Aunque los Sindicatos funcionan primordialmente como una fuerza económica, no puede negarse que en las zonas que están desarrollando constituyen también una fuente importante de fuerza política". (1)

Los Sindicatos se han convertido en aliados de los movimientos nacionalistas en razón de su independencia económica, del gran número de sus miembros y de la posición de una estructura de magnitud nacional para reunir el apoyo político en las zonas urbanas y rurales.

Los miembros del Sindicato provienen de un grupo social, que desean el mejoramiento de sí mismos y a la participación en el desarrollo económico a través del trabajo asalariado.

"Como instituciones, tienen una influencia económica que puede ser utilizada para estorbar o para apoyar los programas gubernamentales de desarrollo nacional rápido. El grado en que participan positivamente en el desarrollo económico depende del respeto a los gobiernos nacionales

1) Benedict, Daniel. Manual de Educación Sindical. ORIT. CIOSL. Pág. 13.



a los cuales puede resultar conveniente, a corto plazo de-  
salentar la autonomía Sindical y de su capacidad de demos-  
trar que están de acuerdo con el gobierno en buscar un me-  
jor modo de vida para todos los ciudadanos". [1]

Los Sindicatos pueden hacer una destacada contribución  
al desarrollo de la nación, son instituciones que poseen  
los medios para enseñar una democracia práctica, lo pueden  
hacer comprometiendo a los miembros en actividades del Sin-  
dicato, a través de programas de educación de los miembros  
comunes y corrientes; por lo tanto, podríamos decir que  
los Sindicatos son importantes políticamente por razón de  
su capacidad potencial de enseñar lo que es una democracia  
responsable a los sectores más importantes de las naciones.

En lo que se refiere a los miembros activos de los  
Sindicatos, podríamos decir que cuando están mejor informa-  
dos del papel que desempeñan éstos en la vida de su nación  
considera que su fortalecimiento y desarrollo es indispen-  
sable para alcanzar un nivel de vida más alto, procurará  
proporcionar la ayuda técnica de que pueda disponer para  
hacerlos más fuertes, más efectivos económicamente, mas  
capaces de desafiar el poder de los patrones y para ejer-  
cer presión suficiente sobre ellos, con el fin de que me-  
joren los salarios, reduzcan el número de horas de traba-  
jo y mejoren las condiciones de éste.

1) González Aramburu, Fco. Educación Laboral. Pág. 20.

Consideramos que también es muy importante mencionar que aunque todavía hay muchos patronos que consideran que estarían mejor si no hubiese Sindicatos, la gran mayoría aceptan la existencia de Sindicatos responsables, aunque puedan no estar de acuerdo con sus acciones en casos concretos.

Han aceptado la protección de los derechos del trabajador y tratan de establecer con el Sindicato relaciones que constituyan un medio efectivo de comunicación con el trabajador y de definir con claridad y resolver los problemas que presente la ocupación económica.

Por esto los que están en favor de alcanzar de la manera más rápida posible el desarrollo económico, afirman que se requiere dar un apoyo total a los Sindicatos. Subrayan la importancia que tiene la acción unificada, para realizar los planes de gobierno, la facilidad con que puede obtener la participación total de la comunidad en los programas de desarrollo y la necesidad de que el movimiento Sindical de toda su cooperación, a menudo, reducen a un mínimo las probables amenazas a la libertad individual y al derecho de protestar contra acciones gubernamentales injustificadas.

Por esto, es necesario que los dirigentes estén más preparados, para que despierten en la gente común la conciencia de sus deberes y obligaciones como ciudadanos, que

participen activamente en el desarrollo de su país.

Independientemente del punto de vista obrero, patronal, público o gubernamental, subsiste el hecho de que los Sindicatos son una fuerza eficiente en las naciones, por ello podemos decir que la educación y la preparación son esenciales.

## DIFERENTES ASPECTOS DE LA CAPACITACION SINDICAL.

En el pasado, la expresión "Capacitación Obrera" se ha aplicado a cierto número de esfuerzos educativos diferentes: Educación vocacional. Preparación. Capacitación Técnica, Primeras letras o instrucción en humanidades y preparación Sindical. Aunque todas estas actividades tienen que ver con la capacitación de los trabajadores, cada una de ellas, se refiere sólo a una parte de la vida del trabajador, algunas de ellas se ocupan de su empleo, mientras que otras de su vida y bienestar personal, algunas se consagran a la educación primaria.

La efectividad de esta educación varía según el nivel de desarrollo social y económico del país. Así, a los trabajadores que no han recibido enseñanza previa se les debe de enseñar las primeras letras y los aspectos prácticos del Sindicalismo, mientras que a quienes han recibido alguna educación y conocen el trabajo Sindical, se les puede enseñar aspectos más avanzados y teóricos de las relaciones obrero-patronales.

De ahí la importancia de los programas de educación obrera que se ocupan del estudio de estas cuestiones; de la contribución a la tarea del cambio de contribución en el cambio de estructuras mentales; de la formación de encauzadores de la conciencia del trabajador mediante la in

formación y la orientación Sindicales; la adopción por las organizaciones, de las medidas que correspondan a una política definida por cuanto a la conducta a seguir en estos aspectos de la lucha, para obtener la reivindicación y aseguramiento de las condiciones de vida a que tiene derecho el trabajador como ser humano y el conglomerado social del cual es nervio y dinámica.

Al estudiar lo que se refiere a las formas de educación y adiestramiento respecto de los problemas obreros en las naciones que se están desarrollando, podríamos considerarlos en tres categorías: a) Primeras Letras y Educación General, b) Enseñanza de oficios, c) Enseñanza de las Técnicas de Organización Sindical.

a) Enseñanza de las primeras letras. Es la forma de educación que más se necesita. La importancia que ésta representa para los trabajadores, se manifiesta cuando nos damos cuenta de la carencia de un servicio de enseñanza pública para el conjunto de la población.

En el campo rural, muchos de los trabajadores acuden a las ciudades, con la idea de que en ellas, hay más empleos y en la pobreza de estos trabajadores que les cierra el acceso a cualquiera educación que pudieran obtener mediante paga. Además podemos ver que la educación gratuita está destinada generalmente a los jóvenes y en la mayoría de los casos los asalariados, pertenecen a un grupo que se

vió obligado a abandonar la escuela, para ganarse la vida como parte de las masas trabajadoras.

La demanda que hacen los trabajadores de esta educación refleja la necesidad de instrucción de todos los grupos de las sociedades en proceso de desarrollo. Esta educación, es especialmente importante para mejorar de empleo, para las actividades patronales y para una economía industrial creciente, pero desgraciadamente, pocas veces se proporcionan cursos de primeras letras y de educación general para adultos y personas que acaban de llegar a la Ciudad.

Los Sindicatos de los países en vías de desarrollo, han tomado como una de sus responsabilidades, la de enseñar a leer a los asalariados adultos, claro que sus programas son menos ambiciosos que los programas gubernamentales, que tienen como finalidad enseñar a leer y escribir a todo el Mundo.

"Los Sindicatos poseen la ventaja de la selectividad de llegar hasta aquellos que ya se han comprometido personalmente a participar en el desarrollo económico al abandonar la economía de subsistencia tradicional y al elegir el empleo asalariado y demostrar, de tal manera, su energía y voluntad personales". (1)

Creo que un programa de primeras letras para estas personas, puede rendir frutos inmediatos, ya que cuando un

1) González Aramburu, Fco. Obra citada.

miembro de un Sindicato aprende a leer y escribir, puede pasar a tomar parte en algún curso de preparación especial que tenga como objeto inmediato satisfacer las necesidades de obreros expertos de la nación.

"El éxito de la educación de adultos depende no sólo del empeño de éstos por instruírse y ampliar su cultura, sino además del grado de cultura de sus maestros y de la facilidad con que éstos logren transmitir a sus alumnos la materia en cuestión en forma apropiada y comprensible". (1)

Cuando tales cursos se hayan difundido suficientemente para satisfacer las necesidades de los miembros de los Sindicatos que carecen de educación, entonces el camino a seguir, podrá ser de formas de educación más generales.

b) El siguiente aspecto de la educación y adiestramiento de los trabajadores es el de la enseñanza de oficios especiales.

La mayoría de las naciones que se están desarrollando carecen de especialistas en algunos oficios que son esenciales para la industrialización. Estas naciones en general han logrado educar a un número amplio de personal profesional para satisfacer sus principales necesidades.

La forma en que se ha logrado en parte satisfacer la creciente demanda de tal personal, es gracias al hincapié que se pone en la educación profesional, a medida que los

1) Baubauillé, Hans. *Objetivos. Contenido, Formas y Métodos de la Formación de Adultos. Talleres Tipográficos Lehmann.* San José 1969. Pág. 44.

sectores gubernamentales y comercial se expandan gracias a la industrialización.

Por otro lado, se encuentran los trabajadores manuales no calificados, que se hallan aún en gran medida, vinculados a una economía de subsistencia y que no poseen un oficio que pueda utilizarse en el desarrollo económico y estos constituyen la gran mayoría de la población y serán los que más saldrán ganando con los programas de desarrollo económico y social.

Entre estos dos grupos se encuentra otro, que tiene que ser aprovechado para que la nación en proceso de desarrollo posea los trabajadores necesarios para la industrialización. En este grupo intermedio podemos encontrar maestros, albañiles, trabajadores sociales, carpinteros, plomeros y otros.

El desarrollo económico y social depende de que se aumenten sus aptitudes y de que se estimule a un número mayor de personas a adquirir estos oficios.

Actualmente, existe una grave carencia de trabajadores calificados de éstos porque: a) a la gran población rural jamás se le ha proporcionado el adiestramiento requerido; b) El sistema educativo gubernamental ha hecho hincapié sobre todo, en la instrucción primaria más que en la preparación técnica; c) Las personas que tienen recursos para obtener educación se han orientado hacia las actividades de



prestigio más que a éstas, que son más importantes; d) Quines poseen educación suficiente y capacidad para aprender y utilizar estos oficios necesarios, se niegan a hacerlo, prefieren en muchos casos, empleos menores en los sectores de prestigio de la sociedad.

De diversas maneras se ha tratado de llenar el vacío que haya en este grupo intermedio, dentro de éstas, figuraban programas creados por los Sindicatos. Aunque estos programas no representan sino un esfuerzo pequeño cuando se les compara con la enorme necesidad que hay de mano de obra calificada. Estos esfuerzos representan una nueva orientación de los programas de educación general.

"Los Sindicatos pueden desempeñar un importantísimo papel en la elevación del nivel de capacidad técnica de la población, a través de la labor que puedan desempeñar en los programas de aprendizaje, de su influencia para determinar las estipulaciones de antigüedad, y de la ayuda que puedan proporcionar a las escuelas y otras instituciones, para fortalecer los servicios de orientación vocacional y los programas de preparación". (1)

c) El tercer aspecto de la educación obrera, el que se refiere a la capacitación para las actividades sindicales, es probablemente, el más importante, pues constituye la base de todas las demás actividades educativas. Se necesita

1) González Aramburu, Fco. Obra citada. Pág. 39.

un gran programa de desarrollo sindical para alcanzar grandes beneficios educativos, ya que un Sindicato ineficaz, con Jefes carentes de fuerza y miembros sin dirección, poco es lo que puede hacer para fomentar o crear programas de educación.

Los Sindicatos de los países que están en vías de desarrollo, necesitan dirigentes calificados y preparados, para la investigación y para la preparación de los miembros.

En casi todos los países que actualmente presentan condición de subdesarrollo los Sindicatos buscan, como una entidad preocupada en todos los órdenes a que se refieren al desarrollo integral y armónico, adoptar un papel de acuerdo a su condición nacional y fiel a las aspiraciones de su población. Por lo tanto, los trabajadores organizados encuentran que una de las respuestas a este problema reside en mejores programas de capacitación Sindical.

"La educación obrera de la expresión individual y del adelanto colectivo, de la dignidad humana, de la libertad y de la justicia social, prepara a los trabajadores para constituir instituciones sociales capaces de empuñar las riendas de la técnica moderna, de sus fanáticos logros y ser capaces de asegurar la distribución equitativa de los beneficios alcanzados por esa misma técnica dentro de una sociedad dedicada al bienestar de todos sus miembros". (1)

1) INET/DIT/CTM. Seminario Programa Regional de Educación Obrera y Población. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1974. Pág. 119.

Podemos decir que el analfabetismo y la ignorancia, constituyen los obstáculos más grandes para el mejoramiento de los sindicatos y de sus miembros, sólo creando Dirigentes aptos será posible contrarrestar en alguna medida este problema.

La preparación de dirigentes, ayudará a los funcionarios y a los dirigentes potenciales de los Sindicatos a conocer y a defender sus derechos legales, así como a cumplir con sus obligaciones como trabajadores y miembros de los Sindicatos.

Existen diferentes cursos que son de gran importancia entre los que podemos mencionar: Cursos de Administración Sindical, Técnicas de negociación, Leyes Obreras, determinación de salarios, comunicación efectiva, con los miembros, política pública y gobierno.

La necesidad que hay de estos cursos, nos muestra la gran necesidad que hay de alentar a los miembros de cualquier organización a que forjen Sindicatos que protegerán y perpetuarán los ideales democráticos en los movimientos sindicales del mundo libre, uno de los objetivos esenciales de la capacitación, es alentar a los dirigentes a participar activamente en el funcionamiento del Sindicato y con ello, proporcionar a los miembros el conocimiento y la experiencia necesaria para tomar parte en la vida política democrática.

La Capacitación Sindical, tiene como objeto proporcionar a los trabajadores una comprensión general del papel que desempeñan en la sociedad y en el medio en que viven. Busca también proporcionarles algunas armas intelectuales que necesitan para afirmar sus derechos económicos, a través de la petición de salarios más altos, jornadas de trabajo más cortas; mejores condiciones de trabajo y protección contra los actos arbitrarios de los patrones.

Por esto, la preparación de dirigentes Obreros, son convenientes para todos los Sectores Sociales: para el trabajador, porque le da una comprensión de su papel adecuado en el Sindicato y en la economía, y de sus derechos legales y morales como individuo que establece sus demandas; para el ciudadano consciente, apartado del movimiento sindical, porque trata de otorgar a cada miembro de la Sociedad no sólo un grado superior de educación y de adiestramiento, sino también un conocimiento más pleno de sus derechos dentro de las instituciones democráticas e inclusive para los patrones, porque se beneficiarán al tratar con miembros responsables en los Sindicatos.

Los Sindicatos son una institución aceptada en la Sociedad moderna y destacado grupo organizado en la vida nacional, funcionan más allá de los estrechos límites de las demandas de más altos salarios, menos horas de trabajo y mejores condiciones, asumiendo amplias responsabilidades sociales, económicas y aún políticas. Por lo tanto, los

*Sindicatos son un vehiculo muy valiosos para llevar nuestras ideas democráticas a la capa social que más las necesita y donde puede tener algún día, un profundo efecto en los futuros políticos de sus naciones.*

*Podríamos decir que los trabajadores que estén más preparados, estarían menos dispuestos a renunciar a sus derechos ante gobiernos totalitarios que tanto daño han causado en algunas naciones.*

*La capacitación de dirigentes no sólo satisface las demandas económicas y políticas inmediatas de personal directivo, sino que, lo que es aún más importante, estimula el crecimiento de las instituciones.*

## CAPITULO IV

### PROGRAMA DE CAPACITACION SINDICAL.

A) ESTRUCTURA.

B) SELECCION DE PARTICIPANTES.

C) PLAN DE ESTUDIOS.

a) *Materias del Curso.*

D) TECNICAS DE ENSEÑANZA.

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SINDICAL.

En nuestro país, contamos con varios Centro de Capacitación entre los que podemos mencionar el "Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria" ARMO, el que pertenece a la Confederación de Trabajadores de México y que lleva el nombre de "Instituto de Educación Obrera".

El IEO, nació del VII Congreso Nacional Ordinario de la C.T.M., como un organismo cuya función específica es procurar la instrucción y la educación Sindical de los trabajadores.

Como antecedentes del IEO, y de la capacitación Sindical, podríamos decir lo siguiente:

Las primeras actividades tendientes a la educación de los trabajadores, tal vez pudieran atribuirse a Ricardo Flores Magón, que con justicia es considerado el ideólogo por excelencia del Movimiento Social Mexicano. Son testimonio de esto, el periódico "Regeneración" que él editó y la gran colección de escritos que produjo desde 1900 hasta su muerte.

La Casa del Obrero, fundada en 1912, que un año más tarde cambió su denominación por la de Casa del Obrero Mundial, constituye el primer intento formal de orientar ideológicamente a los trabajadores. La Casa no sólo agrupó a importantes núcleos de trabajadores manuales, sino que tuvo

la simpatía y contó con la colaboración de los más distinguidos intelectuales de la época. Recordamos al Licenciado Isidro Fabela, Primer Internacionalista mexicano que llegó a ocupar el puesto de Ministro de la Corte Permanente de Justicia Internacional.

Posteriores a 1916, año en que desaparece la Casa del Obrero Mundial, son los reiterados pero infructuosos intentos de la CROM, por educar la manera organizada a los trabajadores. No es sino hasta 1936 con el surgimiento de la CTM, que la importancia de la educación obrera es apreciada en su justa dimensión y comienza a desarrollarse una actividad que es norma permanente y meta por alcanzar, establecida en la declaración de principios de la Confederación.

La CTM por mandato de la LIII Asamblea General Ordinaria de su Consejo Nacional, crea luego un órgano específico para encargarse de tan importantes tareas. Así surgió en 1955 el Consejo Nacional de Educación, reafirmando en el VI Congreso Nacional de 1956. En todas las entidades federativas se integraron los Consejos Estatales de Educación y éstos, con el Nacional, desarrollan un cúmulo de actividades que van de la creación de Centros de Capacitación Sindical al establecimiento de escuelas de Artes y Oficios para los trabajadores y para sus hijos; pasando naturalmente, por la institución de programas radiofónicos noticiosos y educativos, concursos, representaciones teatrales y otras, todas



portadoras de las mejores enseñanzas para los trabajadores. En esa época y por esos medios, se estrecharon los lazos de amistad y se establecieron intercambios con organizaciones Sindicales similares de otros países.

Pero es en 1962 durante la celebración del VII Congreso Nacional Ordinario de la CTM, cuando viene a nacer el Instituto de Educación Obrera acabado instrumento al que se encarga cumplir con los propósitos establecidos en la declaración de principios que se refieren a la instrucción y educación sindicales: Preparación cultural general, orientación y formación profesionales.

El Instituto Interamericano Permanente de Estudios Obreros de México es otro de los Centros de Capacitación Sindical y posiblemente el más importante por su organización, su sistema de enseñanza y su interés en el progreso de los Sindicatos a través de la preparación de dirigentes obreros.

El 2 de abril de 1962, la Organización Regional Interamericana de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, creó su Instituto Permanente para Estudios Sindicales en México, con el propósito inicial de preparar dirigentes y luego, organizadores, dirigentes juveniles, periodistas, obreros e investigadores. El Instituto, tiene un laboratorio experimental que clasifica materiales, prepara slides para los cursos impartidos en Centros Nacionales, afiliados y produce películas y otros elementos auxiliares audio-

visuales. El Instituto se habrá de encargar de los cursos por correspondencia ya existentes de la ORIT.

Los asistentes a los cursos del Instituto, no son únicamente mexicanos, también se ven estudiantes de Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

Los estudiantes son elegidos por Centros Sindicales Nacionales afiliados de ser posible, entre los que ya han asistido a Seminarios locales de la ORIT. La ORIT, paga su asistencia, en la inteligencia de que los Centros Nacionales lo utilizaran como educadores obreros a su regreso.

Los cursos de estudio ponen el mayor interés en las técnicas de creación y ejecución de programas de educación sindical, pero también prestan alguna atención a problemas políticos, sociales y económicos esenciales, a los que se enfrentan los Sindicatos de la América Latina.

### ESTRUCTURA.

Las formas en que los diversos Centros de Capacitación Sindical han organizado sus programas y sus esfuerzos de enseñanza son diversos. Algunos de los programas se desarrollan en un campo nacional, otros, son internacionales; otros más combinan cursos nacionales e internacionales. También hay quienes efectúan sus cursos en un sólo lugar, mientras que otros, lo hacen en diversos lugares, algunos cursos duran hasta seis meses, el número de estudiantes varía, según el tipo de curso de que se trate.

## PROGRAMAS NACIONALES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES.

Los primeros programas comenzaron en unos pocos de los países donde existían evidentemente la necesidad y que fuera aceptable la enseñanza del Sindicalismo Democrático. Posteriormente, se planearon programas en otros países para poder satisfacer sus necesidades existentes, por esto existe ahora un buen número de programas nacionales e internacionales y varios centros que atienden las necesidades de cada una de las grandes zonas geográficas.

Los programas internacionales tienen varios beneficios:

a) Ponen en contacto a miembros de Sindicatos de los países vecinos y con esto, pueden compartir una experiencia común; además, los participantes de las naciones más atrasadas, pueden obtener un gran beneficio de las experiencias de las naciones más avanzadas.

b) Es posible el estudio de problemas locales y un intento en común de darles solución.

c) Con estos cursos también se logra que un centro pueda ayudar a satisfacer las necesidades de varios países sin necesidad de duplicar el personal, también permite que los miembros de los Sindicatos puedan examinar los problemas de su propio país con una perspectiva diferente.

Después de una experiencia como ésta, el participante puede llevar a su país, un conjunto de metas y posiblemente una comprensión de las técnicas y de los métodos con que

pueda alcanzar el desarrollo.

Pero también los programas nacionales tienen una gran importancia, ya que hacen posible formular un programa de estudio más adecuado a las necesidades del Sindicato del lugar y el desarrollo de un programa local, trazado para resolver sus necesidades. Algo que también es muy importante, es que esto puede evitar que los participantes de naciones menos avanzadas, puedan observar el lujo con que viven los dirigentes obreros de naciones más avanzadas y no se fijen tanto en las técnicas mediante las cuales se alcanzó tal nivel.

Con estos programas, también se evita retirar a los estudiantes de países que tienen movimientos Sindicales avanzados y también se ahorran costosos subsidios de viaje y con esto el dinero que puede destinarse a otros aspectos esenciales de la capacitación.

Los cursos internacionales podrían prestar servicio más efectivo si se utilizasen para realizar estudios avanzados, luego de terminar los cursos nacionales. Teniendo presente esta meta, el Centro de Educación Obrera, exige que los participantes de su programa permanente nacional terminen cursos introductorios ofrecidos localmente.

Al establecer estos criterios de admisión al curso internacional, el organizador se asegura de que el participante es más maduro, se halla mejor preparado y posible

mente se encuentre mejor motivado para cumplir más eficazmente los programas internacionales.

De hecho, todos los programas internacionales, incitan a sus participantes a que compartan de esta manera las lecciones aprendidas, esperando que estos cursos locales sean la preparación básica y el requisito previo para los estudios internacionales.

La multiplicidad de programas nacionales, ha llevado a algunos a afirmar que sería más eficaz; así como más conveniente desde el punto de vista económico, que existiese sólo un Centro de Educación Obrera Internacional, en cada Continente o en cada región subcontinental; pero por más interesante que parezca esto, se pasa por alto el medio de que los organizadores de la educación obrera tienen necesidades diferentes y no habrán de estar dispuestos a renunciar a sus intereses en este campo.

Por otro lado, la necesidad de Capacitación Sindical es enorme y no podría ser satisfecha por un Centro y aún en una región en particular. Existiendo programas de preparación de dirigentes obreros así nacionales como internacionales, se obtendrá una distribución geográfica mucho más amplia y se hará posible preparar con mayor profundidad a los funcionarios Sindicales dentro de los programas nacionales.

También se ha dicho mucho acerca de si la capacitación debe centralizarse o llevarse a cabo en muchas localidades

dentro del campo; Esto es un problema que a menudo se presenta en las naciones que se están desarrollando en el mundo.

"El resolver dónde, cuándo y cómo desarrollar un programa de educación puede parecer un programa de educación, puede parecer un detalle insignificante y de rutina. Pero, la resolución de estos puntos, puede significar la diferencia entre el éxito o el fracaso del programa. ¿Se sostendrá alta la situación? ¿Aprenderán los concurrentes? Dónde, cuándo y cómo desarrolla usted un programa puede muy bien resolver las cuestiones implicadas en esas preguntas.

El tiempo, el lugar y la extensión en que se engrane un programa a las operaciones del Sindicato, afectan al ambiente que usted crea y esto, en su turno, ayuda a resolver la cuestión de cuánto van a aprender las gentes". (1)

En favor de los programas centralizados, puede decirse que hacen posible facilitar la administración, que reducen los costos y que permiten compartir diversas experiencias, inclusive dentro de un programa nacional.

Aunque los establecimientos centrales de capacitación son convenientes, podemos decir que también es muy valiosa la capacitación de campo. Tenemos que ver sobre todo, que la educación local o rural es más probable que llegue al miembro ordinario del Sindicato, que es el que más necesita que se le enseñe acerca de sus derechos y deberes.

1) Leverignt, A.A. Obra citada.

Una instrucción local o regional puede ayudar también a satisfacer la necesidad de capacitación general, al ofrecer cursos de primeras letras.

"El Seminario Regional, se organizará en una determinada región previamente determinada y a él asistirán representantes de las secciones Sindicales que pertenezcan a la región escogida". (1)

Permiten también que se efectúe la capacitación mientras se está trabajando sin el problema de mantener la familia del estudiante durante el tiempo que éste permanece en una escuela centralizada.

El espacio de tiempo de que dispone el miembro de un Sindicato para participar en los Programas de Capacitación es importante, para planear éstos. Las dificultades de dirigir los Sindicatos durante la asistencia de los estudiantes al curso y el deseo de que el mayor número posible de miembros del Sindicato tengan la experiencia de los cursos del centro, han dado como resultado que la mayoría de los centros ofrezcan un curso de tres a cuatro meses, el cual se considera lo suficientemente prolongado para permitir que se estudien los problemas más importantes.

Lo que se ha tratado también con estos cursos, es que no se alejen al volver a sus lugares de origen de sus

1) Manual de Educación Sindical. Cisneros. Talleres Gráficos de la Nación. México. Pág. 117.

obligaciones sindicales y pierdan sensibilidad por los problemas de sus miembros.

La mayoría de los centros, pueden efectuar por lo menos dos o tres cursos al año, utilizando los medios de que disponen para siminarios y cursos breves. El programa de trabajo y estudio combinado es una forma de hacer frente a las apremiantes demandas que se hacen a los dirigentes sindicales, mientras se les va adiestrando; les permite mantenerse en contacto con sus miembros y cumplir con sus deberes y, al mismo tiempo, poner en práctica las lecciones que están aprendiendo.

Otro importante problema estructural al que se enfrentan las instituciones de capacitación, es el del número de estudiantes que se debe admitir. En la actualidad, el número de estudiantes que se admite por término medio, en los centros de estudiantes es de cuarenta. Los grupos excesivamente grandes destruyen el contacto personal entre el maestro y los estudiantes, así como entre éstos mismos. Los grupos menos numerosos pueden ser más efectivos por lo que respecta a la influencia educativa.

Podemos decir también que la eficiencia de los centros de capacitación está estrechamente relacionada con la calidad de los educadores; actualmente, el personal docente de los centros se elige primordialmente, del mundo de la enseñanza profesional o del movimiento sindical. Los proceden-



tes de la enseñanza profesional poseen facilidad de exposición, en capacidad analítica objetiva, experiencia en materia de educación y enseñanza, pero la realidad es que rara vez poseen el conocimiento íntimo de los problemas sindicales a que se enfrentan sus estudiantes y en ocasiones, por razón de la diferente extracción social y de la educación recibida, se mantiene a distancia de sus alumnos.

Los de extracción sindical, poseen un conocimiento práctico de los problemas sindicales, de las luchas por el poder, de las actividades internas y pueden establecer fácilmente una buena relación con sus estudiantes.

Por esto, la mayoría de los centros de capacitación han preferido como maestros a los miembros de los Sindicatos. En la mayoría de los casos, estos hombres han tenido muy poca o ninguna experiencia como maestros, no obstante, han demostrado ser eficaces por razón de su conocimiento íntimo de la naturaleza práctica y dinámica del tema.

Analizando lo anterior, podemos decir que los maestros que poseen una sólida experiencia Sindical, son preferibles a los que de extracción puramente universitaria.

Si los miembros activos de los Sindicatos participan en programas de capacitación, podremos tener la seguridad de contar con un personal docente cada vez más capaz.

## SELECCION DE PARTICIPANTES

"El éxito de los proyectos de educación Sindical, depende de seleccionar participantes que sean capaces de asimilar las materias enseñadas que contribuyan activamente a las discusiones de clase y que pongan en práctica las lecciones aprendidas cuando regresen a su sindicato". (1)

En el proceso de selección podemos encontrar tres elementos importantes:

- a) Quien hace la selección.
- b) Que criterios se utilizan.
- c) Que clase de grupo de estudiantes es el resultado.

El procedimiento de selección será llevado a cabo por los Sindicatos cuando son éstos quienes organizan el programa, o por el gobierno cuando sea éste el que lo haga.

Anteriormente, la selección era llevada a cabo por los organizadores, pero éstos en ocasiones, delegaban en funcionarios de los sindicatos, en los administrativos y el personal de los centros mismos. Pero cuando se delegaba en funcionarios locales, la selección era ineficaz, porque en ocasiones estas personas no le daban la importancia necesaria a los criterios de admisión a los centros e introducen los suyos propios, más personales y con esto es difícil que exista el mantenimiento de normas eficaces en los centros.

Los dirigentes de los Sindicatos locales, generalmente

1) Zack, Arnold. Obra citada.

son personas dedicadas y conscientes, ya que ellos tienden a considerar los meses pasados para obtener dirigentes más competentes, mientras que otros posiblemente enviarán a su jetos sin importancia, que no se echarán de menos y lo más probable es que no se beneficiarán con el curso.

La capacitación de dirigentes obreros, es una forma de estimular un movimiento sindical dinámico de un país, por esta razón, no debe enviarse a los cursos a aquellos a los que se les deben favores políticos o por quedar bien con ellos, ni tampoco pensar que el dirigente sindical al recibir una mayor preparación, pueda llegar a constituir una fuerza política tanto vital como económica. Pero para que no suceda esto habrán de poner mucho cuidado en calcular si la conducta política de un candidato beneficiará al partido político en el poder o a la oposición.

En los Centros Sindicales, el personal administrativo tiene conciencia suficiente de la calidad deseada de los estudiantes y creen en los objetivos del organizador para decidir que clase de estudiantes admitir.

Desgraciadamente, los administradores no saben cuales son los candidatos que puedan satisfacer los requisitos de su criterio, a menos que hayan pasado un tiempo haciendo prácticas sobre el terreno. En general, no hacen ellos mismos la selección, sino que, seleccionan sobre la base de solicitudes escritas y de recomendaciones del personal

local, con lo cual comparten sus facultades de seleccionar.

La selección llevada a cabo por miembros del personal en un programa exclusivamente nacional es muy factible por razón del contacto constante del personal con los Sindicatos y de su conocimiento de quienes aprovecharán mejor el curso. Donde no es factible esta selección, es en un curso internacional, ya que sería sobre la base de solicitudes escritas, combinadas con recomendaciones del gobierno o funcionarios sindicales. Pero una petición por escrito no es suficiente para determinar si una estudiante se beneficiará con el programa de capacitación.

En este caso, lo que tiene un gran valor es la entrevista personal, pero es lógico decir que sólo es posible llevar a cabo un gran número de entrevistas, sino por el contrario, sólo ha sido posible llevar a cabo un número limitado.

Muchos miembros del personal de los Centros de México han viajado por algunas regiones para establecer contactos con posibles alumnos. Pero esta técnica, no ha sido utilizada convenientemente, y no se puede decir que el personal de los centros haya entrevistado a todos sus solicitantes, o a los estudiantes aceptados antes de su inscripción.

Por estas razones, ha sido más práctico que se hagan cargo de la selección los organizadores. Por lo general, los organizadores conocen el funcionamiento del Centro de Capacitación, sus técnicas de enseñanza y además poseen la

ventaja de poder llegar hasta los estudiantes más capaces y detener la seguridad de que, al seleccionar a los participantes, están trabajando directamente para producir la clase de dirigente Sindical que consideran más conveniente. Los miembros del personal generalmente están entregados a la enseñanza y a la investigación.

En lo que se refiere a los programas privados, también los que se encargan de la selección son los organizadores. Los Sindicatos, generalmente tienen conciencia de cuales son las necesidades de educación, a través de sus Oficinas internacionales o regionales, los Sindicatos pueden mantener un cierto grado de uniformidad en sus normas de selección.

Lo que sí, en el caso de programa de los Sindicatos, los centros de capacitación y las organizaciones regionales sindicales que lo administran, en ocasiones no tienen más remedio que aceptar a los participantes designados por el Sindicato Nacional. La política interna del sindicato es el factor determinante y se pueden pasar por alto, frecuentemente, los objetivos de los centros de capacitación.

Afortunadamente, el aumento del número de solicitantes y una mayor conciencia de los requisitos para que los cursos de capacitación tengan éxito han reducido las probabilidades de tener grupos inadecuados de estudiantes.

"Formar conciencia clara sobre la trascendencia del

acto seleccionario, haciendo resaltar la importancia de éste, en cuanto a la responsabilidad del selector, es saber escoger y elegir estudiantes capaces y eficientes". (1)

Otros de los aspectos importantes es el de los criterios que se aplican para la selección. Podemos decir, que éstos son diversos: alguna educación escolar, experiencia en el movimiento sindical, ideología no comunista, integridad, devoción al movimiento sindical, inteligencia.

La educación escolar es muy importante, no es sólo cuestión de saber leer y escribir, la educación superior tiene también un gran valor, pues da al miembro del Sindicato una mejor comprensión de su medio y de su propio potencial, aparte de que le enseñe muchas de las cosas que deberá conocer como funcionario sindical. Algunos centros, piden educación Secundaria, pero la mayoría de los centros aceptan un nivel de educación escolar elemental.

En cuanto a la experiencia sindical de los participantes, los centros procuran encontrar estudiantes que hayan demostrado su posibilidad como dirigentes, mediante su experiencia y sus actividades, ya que ésta es una posibilidad de estimar la influencia que el estudiante habrá de ejercer en su Sindicato, al término del curso.

Otro de los requisitos, es el de la fidelidad al movimiento sindical, la finalidad de este requisito, es impedir la infiltración de quienes se oponen al ideal del Sindicalismo democrático o se han dedicado a su destrucción.

1) Centro Regional de Ayuda Técnica. Colección de Cartas Obreras. CAID. EEUU 1969. Pág. D-16.

Uno de los principales problemas es el que se refiere a la educación escolar, que mencionabamos en uno de los párrafos anteriores, y es que desgraciadamente hay muchas personas que desean alguna orientación sindical, pero que no han alcanzado el nivel de educación secundaria, es por esto, que en la actualidad la mayoría de los centros, aceptan un nivel de educación escolar elemental.

Esto se debe principalmente a que muchas de las personas que alcanzan el nivel escolar secundaria, generalmente pasan a desempeñar trabajos de Oficina, o un puesto de relaciones Obrero-patronales, de una Compañía o del Gobierno. Inclusive, los que no tienen una educación escolar suficiente, pero poseen una gran experiencia práctica en el movimiento sindical, son muy solicitados por las empresas y el gobierno.

Por lo tanto, hay muy pocos funcionarios sindicales que posean, a la vez, educación escolar y experiencia sindical, práctica y quienes la poseen ocupan generalmente elevados cargos en sus sindicatos y no pueden asistir a los cursos de los Centros de Capacitación. Por lo tanto, los organizadores de los programas tienen que saltar por encima de los requisitos de admisión, a fin de seleccionar a un número de estudiantes menos calificados, para satisfacer las necesidades de los cursos. En consecuencia, el nivel de instrucción se baja evidentemente, de manera que

quienes carecen de preparación práctica, o escolar suficientes, puedan asimilar las materias ofrecidas.

En general, los cursos han logrado atraer a la clase de estudiantes que su criterio especial indica que buscan; podemos decir que el creciente interés en los cursos ha dado como resultado que un número cada vez más grande de Sindicatos soliciten su admisión, con lo cual se ha permitido al personal de los centros y a los que tienen confiada la selección final, descartar a los participantes indeseables.

Los funcionarios políticos, saben la importancia que tiene un movimiento sindical, efectivo como un elemento para la realización de los fines políticos de los países. También los Jefes Sindicales, se han dado cuenta que los estudiantes graduados en los centros, han alcanzado puestos directivos en su Sindicato. Con esto, pueden fortalecer el apoyo de sus sindicatos a los programas de capacitación y cuidar que se oriente hacia la participación a individuos competentes.

Lo que sí podemos decir es que si se sigue mejorando el procedimiento de selección, será posible vencer los problemas esenciales de los cursos.



## PLAN DE ESTUDIOS

Existen diversos enfoques para determinar el plan de estudios de los distintos centros; algunos, defienden la idea de que los Sindicatos deberían ser participantes com prometidos en el desarrollo económico, insisten en que los planes de estudios deben orientarse a explicar el interés que los sindicatos tienen en la Sociedad Nacional. Se debe de dar mayor importancia a los cursos de teoría de desarrollo económico, de legislación obrera, de conciliación, de productividad y de cooperativismo, haciendo especial hincapié en el espíritu de equipo que tan esencial es para obtener el apoyo Universal, para el desarrollo eco nómico.

El plan de estudios del programa del Sindicato, podría comprender las materias ya mencionadas, pero debe tener especial interés en los cursos prácticos que se necesi tan para dar fuerza a los Sindicatos.

Los cursos cuya finalidad sea enseñar las técnicas de una eficaz recaudación de cuotas, de hablar en público, de negociación de contrato, de organización de huelgas, etc., tal vez aunque cumplan el fin de integrar a los Sindicatos en un programa nacional de desarrollo económico, primero y ante todo son esenciales para el desarrollo de Sindicatos independientes y efectivos.

Es difícil comprender un plan de estudio perfecto pa-

ra un curso de preparación de dirigentes, en vista de los diversos objetivos de los organizadores.

Independientemente de la orientación específica de un plan de estudios y de los móviles concretos de los organizadores, algunos elementos deben incluirse en todos los cursos, aunque lo que se subraye pueda variar, de acuerdo con los objetivos del organizador. Estos elementos son los que se necesitan para darle al participante una comprensión del papel que ha de desempeñar en el Sindicato.

"La selección de temas para formular un programa, quedará al criterio de la persona u organismo que vaya a tomar a su cargo la organización y dirección del mismo, de acuerdo con las necesidades y recursos que en cada caso se presenten.

Un programa puede contener desde un sólo tema hasta todo lo que sea posible abarcar, de acuerdo con las circunstancias y se cubrirá lo más urgente que haya que atender según el orden de prioridad que se haya señalado a las materias.

En cuanto a los recursos, éstos se refieren tanto a los económicos como a los materiales". (1)

Podríamos decir que es muy importante la selección de temas, pero uno de los pasos iniciales en la formulación de planes de estudios, debe ser la preparación previa de

1) Cisneros, Mauricio. Manual de Educación Sindical. Proyecto sobre programas de Educación Obrera. CTM/ORIT. México Pág. 115.

Los estudiantes. En ocasiones, los estudiantes llegan con un mínimo de educación escolar y sin haber estudiado las materias que se van a impartir. Por esta razón hay que enseñarles los conceptos fundamentales y debe llevarse a cabo de manera que se inicie con las experiencias que han tenido y que esto condujese a lo teórico, sobre todo en los cursos, se debe orientar al estudiante hacia el sentido de responsabilidad en la dirección, puesto que se les está preparando para dirigentes.

"Al organizar un programa de educación para los miembros de su Sindicato, para los líderes de los Sindicatos en la casa Sindical o en las federaciones nacionales, el programa de educación deberá tratar temas de gran interés y utilidad para los líderes y sus compañeros, miembros de los Sindicatos". (1)

Esto es algo muy importante, ya que de los temas que se traten dependerá en gran parte, el interés que el estudiante pueda tomar por estos cursos.

Es esencial poseer conocimientos de economía, éste es un tema de gran interés y para lograr esto, deben impartir clases acerca del sistema económico del país y hacerse un examen comparado de otros sistemas económicos, poniendo atención a los planes y modelos de desarrollo. Debe estudiarse también, el papel desempeñado por los salarios y las ganancias en la economía, los diversos métodos de pago de sa-

1) Centro Regional de Ayuda Técnica. Obra citada. Pág. D-13.

larios y los problemas de la productividad.

El estudio de las diversas actividades económicas y de los productos que contribuyen al desarrollo de una economía en particular, es también fundamental para dar a los trabajadores de una determinada ocupación, una idea adecuada del papel que desempeñan en la sociedad.

También debe prestarse atención a los temas políticos, a la estructura y funcionamiento del gobierno de la nación.

Es muy importante, dar una oportunidad de discutir libremente en materia de política contemporánea y relaciones internacionales, pues esto pone de manifiesto la necesidad de un libre intercambio de ideas que hay en una sociedad democrática.

Es igualmente importante el estudio de las organizaciones obreras, esto debe comprender un análisis de la estructura de los Sindicatos nacionales del país. En los cursos cuyos estudiantes provienen de diversos países, el estudio comparado de sus diversas organizaciones obreras sería beneficioso para todos.

El estudio de las relaciones obrero patronales, es esencial para todos los cursos, comprende el examen del equilibrio del poder obrero patronal, del papel que desempeña la contratación colectiva y su uso, de las técnicas de negociación, de los procedimientos de reivindicación,

de la disciplina en el trabajo y otras cuestiones de administración y cumplimiento de los contratos.

El exámen de la legislación laboral, es otro curso necesario en la educación obrera, especialmente en los países subdesarrollados, que tienen un Código de leyes protectoras del trabajador, pero desgraciadamente el obrero por falta de educación, muchas veces ignora los derechos que posee y que le garantizan las leyes de salario mínimo y jornada máxima de trabajo, la de seguridad social, la de bienestar social, son también importantes las leyes de conciliación y arbitraje y otros métodos de evitar diferencias que se deben hacer saber a los miembros para que conozcan cuales son sus derechos.

"Las técnicas de educación obrera son un tema esencial para asegurar la influencia máxima de esa educación sobre los miembros comunes de los Sindicatos del lugar". (1)

Al considerar estas materias posibles para los planes de estudio de los centros de capacitación, podemos señalar que no todas ellas dan motivo a discusión. En su mayoría, se pueden enseñar en tal forma, que la acepten por igual los patrones, el gobierno y los sindicatos. Esto hace posible que en los diferentes centros, se enseñen materias especializadas, con la participación de las empresas, los Sindicatos y el gobierno.

1) Zack, Arnold. Obra citada. Pág. 112.

Podemos decir que la mayoría de los centros han puesto especial interés en preparar dirigentes obreros. La orientación del plan de estudios hacia este fin se realiza con cierta facilidad y con grandes triunfos.

El marcar el aprendizaje de técnicas educativas como parte vital del plan de estudios, proporcionará a los estudiantes las herramientas necesarias para llevar a sus compañeros de sindicatos lo que han aprendido.

En los programas de México, esta técnica ha sido utilizada con buenos resultados. En México la preparación de dirigentes en técnicas educativas y otras cuestiones sindicales esenciales se han filtrado hasta llegar a muchos centros y estructuras nacionales, donde los ex-alumnos dedican parte de su tiempo a establecer programas de capacitación obrera. Este mismo objetivo lo persiguen otros en centros, puesto que el tiempo de que se dispone es limitado, la preparación de dirigentes sindicales, para cumplir esta función especializada, dará como resultado que se reduzcan otros aspectos de su preparación normal.

También se puede decir que la ampliación del plan de estudios para abarcar técnicas de preparación de maestros, debería alentarse aún a expensas de materias esenciales de los planes.

Cuando se imparten técnicas de enseñanza a los estudiantes, se aumenta su propio interés en las materias por

razón de la necesidad de aprender y dominar lo que más tarde habrán de enseñar. De esta manera, se estimulará su interés en aprender otros temas, a través del estudio y de la investigación independiente y podría decir que si esto se lleva a cabo, quedará asegurado el éxito de la capacitación sindical.

## MATERIAS DEL CURSO

La enseñanza de las materias que a continuación voy a mencionar se imparten de manera flexible aplicando las técnicas más aconsejables en la capacitación obrera:

1) CIVISMO. En este curso se explica la estructura del gobierno en general, y en especial, las funciones que corresponden al ramo de trabajo y previsión social; así como, también, al régimen de derechos individuales y la importancia de un gobierno democrático en el desarrollo de los sindicatos libres y fuertes.

2) DERECHOS Y RESPONSABILIDADES SINDICALES. Para que el trabajador pueda saber sus derechos como sindicalista y comprender que paralelamente a los derechos que las leyes y reglamentos laborales vigentes le confieren, existen también, ciertas obligaciones como ciudadano responsable de su país.

3) ECONOMIA. Con el desarrollo de este curso se pretende lo siguiente: a) Que los trabajadores adquieran conocimientos elementales sobre economía; b) Familiarizar a los trabajadores con la terminología más usual de la ciencia económica; c) Proporcionar a los trabajadores informaciones sobre distintos aspectos de la economía nacional, que repercuten en las relaciones obrero-patronales, a efecto, de que puedan comprender las causas que los originan; y d) Poner a los sindicatos en condiciones de celebrar ne-



gociaciones colectivas de trabajo.

4) ASUNTOS INTERNACIONALES. Este curso deberá impartirse y se estudiará la estructura y funciones de los organismos internacionales, tales como la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), que es la sección Latinoamericana de la democrática Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

5) HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO. En este curso se impartirán enseñanzas a los trabajadores sobre las distintas etapas por las que ha atravesado el movimiento obrero, hasta llegar a la organización sindical, libre y democrática.

6) OBJETIVOS Y PROPOSITOS DE UN SINDICATO. En este curso tendrá como propósito hacer comprender a los trabajadores el concepto de sindicato, la necesidad y conveniencia de la sindicalización, fines que persigue un sindicato y actividades encaminadas a la realización de dicho fin.

7) ESTRUCTURA DEL SINDICATO. Es necesario que los trabajadores conozcan a fondo los órganos que integran la organización sindical y la función de éstos, el papel de los líderes y los deberes y derechos de los afiliados.

8) REGLAMENTO DE DEBATES SINDICALES. Para canalizar las ideas de un grupo hacia efectivos sistemas de acción sindical, es necesario impartir a los trabajadores, cursos cuyo propósito sea enseñarles como dirigir una sesión sindical y las reglas que rigen los procedimientos parlamenta

rios. El objeto de este curso es capacitar a los trabajadores para que tengan una participación activa en las asambleas generales, evitando así, que dominen al grupo, unos pocos de sus miembros.

9) ELECCION DE FUNCIONARIOS. Formar una conciencia clara sobre la trascendencia del acto eleccionario, haciendo resaltar la importancia del voto en cuanto a la responsabilidad del elector, en saber escoger y elegir representantes capaces de dirigir, eficientemente, la organización sindical.

10) FINANZAS. En este aspecto es necesario dar orientaciones a los grupos de trabajadores sindicalizados sobre la estructura financiera del sindicato, el destino y finalidad de las cuotas sindicales, etc. También será conveniente dar algunas ideas sobre la relación que existe entre los fondos sindicales y las actividades de la organización.

11) FORTALECIMIENTO DEL SINDICATO (Sindicalización). El término "sindicalización" debe entenderse como el sentido de establecer normas para el buen desarrollo de la organización sindical. Para tal efecto, se organizarán cursos con los trabajadores sindicalizados dentro de los cuales se darán sugerencias encaminadas a su buen funcionamiento, tales como, la política a seguir para fortalecer al sindicato con la atracción de nuevos miembros, extender el campo de acción del sindicato en beneficio de los miembros del mismo, etc.

12) LA NEGOCIACION COLECTIVA. En un curso de contratación colectiva, nos interesan las relaciones entre el capital y el trabajo. La contratación colectiva es el proceso por medio del cual los derechos, obligaciones y participación, de uno y otro, son definidos, en cuanto a la producción y sus consecuencias.

13) ADMINISTRACION SINDICAL. Como los buenos métodos de administración sindical pueden mejorar el debido funcionamiento de las organizaciones laborales.

14) PERIODISMO SINDICAL Y RELACIONES PUBLICAS SINDICALES. Se hace hincapié en la importancia de difundir información sobre las actividades y problemas del sindicato y sus miembros, y métodos para lograrlo.

15) ACTIVIDADES SINDICALES EN FAVOR DE LOS AFILIADOS. En estos cursos se enseñará a los trabajadores, especialmente a los directivos sindicales, cuáles son las actividades que deben auspiciar los sindicatos a favor de sus afiliados.

Dichos cursos versarán sobre las actividades siguientes:

ACTIVIDADES RECREATIVAS: a) Deportes, b) excursiones c) recreos sociales, y d) cine y teatro.

ACTIVIDADES COOPERATIVAS; Con objeto de despertar interés sobre el cooperativismo se darán a conocer prácticamente, las múltiples ventajas que se derivan de este sistem

ma de auto ayuda, mediante el establecimiento de cooperativas de consumo, cooperativas de crédito y ahorro, etc. y se dará especial importancia al sentido de responsabilidad que debe animar a los socios de una cooperativa.

## CAPITULO V

### EVALUACION DE LA CAPACITACION SINDICAL EN MEXICO

- A) *Procedimiento de Evaluación*
- B) *Influencia de los Programas de Capacitación Sindical*
- C) *Perspectivas para el Futuro*

## PROCEDIMIENTO DE EVALUACION

Los cursos se destinan tanto a trabajadores que realizan actividades inminentemente manuales, como a los que realizan labores en donde hay un alto índice de iniciativa.

"Los métodos empleados en la capacitación sindical, dependen de la finalidad pedagógica perseguida por sus organizadores. La dificultad de escoger la técnica adecuada se hace más patente en cuanto se pasa a la educación cultural". (1)

Cuando se establecieron la mayoría de los centros de capacitación obrera, éstos se inclinaron a enseñar de la misma manera que las instituciones de enseñanza superior. Los fundadores de los centros, llevados de la tradición de la educación universitaria regular a niveles avanzados utilizaron un sistema de enseñanza basado en la lección. Este fue el caso en casi todos los organismos educativos; así como un programa de lecciones de nivel universitario sería inadecuado para estudiantes de primaria, de la misma forma el sistema demostró ser inconveniente para los estudiantes de los cursos de capacitación sindical.

Es decir, la exposición verbal de un tema, aunque se puede decir que las lecciones son el medio más eficaz de transmitir un amplio conocimiento, resultan el menos conveniente en lo que se refiere a estimular la asimilación

1) Boulboulie, Hans. *Objetivos, Contenido, Formas y Métodos de la Formación de Adultos*. Talleres Tipográficos. Lehman, Sn. José. 1969. Pág. 83.

de las materias impartidas, en virtud de no haber interacción recíproca entre expositor y alumno.

En varios centros, se ha sostenido la opinión de que las lecciones eran la técnica más adecuada por razón de la gran cantidad de material que pueda ser abarcado en ellas; que los estudiantes las habían aceptado quedaba demostrado, según se decía, por el hecho de que todos los alumnos se mostraban atentos durante las mismas y que en el tiempo destinado a las preguntas su reacción era comúnmente activa.

Pero al examinar más de cerca la cuestión, se vio que: a) las preguntas formuladas, por lo general tenían que ver con los temas expuestos durante los últimos minutos de la lección, y por lo tanto, se podía sacar la conclusión de que la profunda atención del auditorio, se debía, en gran parte, al hecho de que la mayoría de los estudiantes no es taban familiarizados con lo enseñado; b) quizás tampoco con la terminología empleada, que ponían toda su atención en asimilar lo que más pudiesen aunque no lograsen comprender los temas de la introducción o la orientación fundamental de la lección y sobre todo, que estaban decididos a mostrarse respetuosos aún cuando no comprendiesen o escuchasen siquiera lo que el maestro estaba diciendo.

Es verdad que las lecciones no llegan a todos los estudiantes, y que los maestros a menudo suponen que todos

han comprendido lo que se ha dicho, apoyándose en la reacción de los que saben expresarse.

"Al utilizar las distintas técnicas de enseñanza, es muy importante; no perder de vista las circunstancias de que los que asisten a los cursos, son alumnos de características especiales. En muchas ocasiones, son trabajadores que sacrifican su tiempo libre, después de haber desempeñado sus tareas habituales, en muchos casos, agobiantes desde el punto de vista físico. Ese tiempo, desean, pues, aprovecharlo en algo que despierte su interés y esto sólo se consigue presentando temas que satisfagan su necesidad de aprender y le ayuden a resolver los problemas que la vida diaria les plantea". (1)

Se ha considerado que este aspecto es muy importante, ya que el éxito del curso estriba en el interés de que se despierte en los estudiantes, para que éstos a su vez, apliquen sus conocimientos en bien de sus compañeros de síndicato.

En la actualidad hay gran interés para que estos organismos educativos se den cuenta de que se puede enseñar más alentando a los estudiantes a que participen en la discusión y la investigación cooperativa que apegándose estrictamente al sistema de lecciones. Esto ha conducido a una mayor integración de grupos de debate, seminarios, socio-

1) Cisneros, Mauricio. Obra citada. Pág. 119.



dramas. Estas reformas en la capacitación obrera han producido mejores resultados que en los círculos tradicionales. El reducir el interés al estudio de la dinámica fenomenológica laboral.

En varios centros, las discusiones y los seminarios han alentado a los estudiantes a redactar trabajos sobre sus propios sindicatos y a discutirlos en un programa de grupo. Esto no sería factible en un sistema tradicional de lecciones.

Se han escrito muchos textos acerca de las técnicas modernas de enseñanza general.

La Oficina Internacional del Trabajo, ha publicado bibliografía acerca de los métodos de capacitación de trabajadores en los países que se están desarrollando. Se ocupa de los pros y los contras de las lecciones, de los grupos de discusión, de las mesas redondas, de los debates, del trabajo en grupo, del material escrito, etc. Su catálogo es muy detallado y comprensivo, es suficiente con decir que la introducción de tales técnicas en la preparación de dirigentes obreros, ha producido magníficos resultados.

- Moderna Enseñanza Técnico-Práctica -

Los métodos más eficaces para enseñar a estudiantes de inclinaciones prácticas, que tal vez no hayan guardado un contacto suficiente con la educación tradicional, son, indudablemente las demostraciones y el desempeño de un pa

pel de terminado. Cada uno de ellos es valioso porque permite a los estudiantes participar activamente en el proceso educativo y les da esa medida esencial de experiencia práctica de la que podrán echar mano cuando se enfrenten a situaciones semejantes en su propio trabajo.

Por esto ha sido muy importante la creación de un sistema de capacitación combinada con trabajo, y en esta forma se permite a los participantes llevar a la práctica, las lecciones aprendidas en el Salón de clases. También permitiría a los dirigentes obreros llevar a las clases los problemas especialmente enredados que se han encontrado en su trabajo.

De esta manera, su preparación está más relacionada con los problemas inmediatos a que se enfrentan en su rutina cotidiana.

Actividades de esta clase, son un estímulo valioso para una capacitación obrera más eficaz y aseguran más que cualquier otra técnica, que lo aprendido en los centros reciba buen uso y que los centros resuelven problemas muy reales. Un constante intercambio de discursos, materiales de enseñanza, ideas nuevas y otras acerca de los progresos de los compañeros de clases, tienen un gran valor práctico para el alumno de capacitación obrera y le hacen ver que no está sólo en sus actividades.

"Por lo que se refiere a la capacitación, se debe lo-

grar una técnica de enseñanza efectiva para que los trabajadores que estén en aptitud de adaptarse a los crecientes cambios tecnológicos". (1)

Dada la transformación constante de las relaciones de trabajo, las reivindicaciones legislativo de los alumnos es el derecho del trabajo y de la seguridad social. Todos los centros han sustituido o variado sus métodos en el transcurso de sus actividades, la rapidez de estos cambios refleja no sólo el dinamismo del campo de la preparación de dirigentes obreros, sino también la probabilidad de su futura expansión.

De las diversas técnicas que se aplican en las clases laboristas destacan:

1) CONFERENCIA - DISCUSIÓN. Una charla o conferencia seguida de preguntas de discusión desde la tribuna. Este método tiene la ventaja de presentar muchos hechos en poco tiempo, pueden utilizarse películas, diapositivas y otros auxiliares visuales.

2) DISCUSIÓN. El Jefe del grupo hace preguntas y dirige la discusión del tema por los miembros del grupo. Más apto para pequeños grupos y miembros con experiencia en el tema que se discute.

3) COLOQUIOS. Primero, dos o más oradores hablan sobre el tema, objeto de discusión. Después, se abre la sesión para discusión y preguntas desde el auditorio.

1) Cobos, Bernardo. Educación Obrera, Población y Desarrollo. Talleres Gráficos de la Nación. México 1974. Pág. 121.

4) MESA REDONDA. Consiste, en que dos o más personas hablen brevemente sobre diferentes fases, del tema. Después de ello, los miembros del equipo de debate, discuten el asunto entre ellos.

5) DEBATE. Dos oradores o equipos oponentes, defienden y atacan una determinada propuesta o asunto, objeto de controversia, dándoles un tiempo igual, para exponer la posición respectiva.

6) DEBATES CONTRADICTORIOS O REPRESENTACION DE ESCENAS. Unos pocos miembros de un grupo o clase, representan papeles en una situación determinada y se les pide que actúen del modo como desempeñarían su función, o papel, en esa situación, representando esos papeles, los "actores" pueden comprender mejor los problemas de "relaciones humanas" del caso.

7) DISCUSION INFORMAL. Una gran asamblea o clase, se divide en diversos grupos, de cinco a seis personas, para discutir cada uno más detalladamente un tema determinado. Precedida, generalmente, de una charla o conferencia, película o algún otro método después de la cual se forman pequeños grupos para discutir, brevemente, el problema de deliberar sobre alguna fase especial del problema que se les haya asignado.

## INFLUENCIA DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION SINDICAL

Los Centros de Capacitación Sindical han hecho una va liosa contribución en la medida en que han puesto en contacto a dirigentes sindicales de diversa extracción; se ha dado una mayor oportunidad enseñando diversas materias, co mo economía, relaciones laborales y algunas materias más. Esto no quiere decir que todos los programas hayan sido un éxito. Pero sí sería de gran beneficio que se facilitara más el intercambio de información y de técnicas, ya que to dos los centros poseen atributos que deberían ser imitados por otros.

Se ha dicho que una prueba perfecta para determinar el éxito de los programas de capacitación, sería una inves tigación sociológico-estadística de los participantes, en forma detallada que debe de comenzar antes de su asistencia a los centros y proseguirse durante cierto número de años después de la misma.

Desgraciadamente, es muy difícil hacer tal estudio, los análisis que se han realizado, se ha limitado a la ex periencia de los participantes durante sus estudios e inme diatamente después y no toman en cuenta su preparación pre via o la probabilidad de éxito aún cuando no se les hubiese escogido para un programa.

La mayoría de las evaluaciones de la influencia de los

centros en el campo de trabajo organizado han sido preparados por el personal de los centros mismos. La evaluación más detallada, llevada a cabo por un evaluador externo, es la que hizo Miles Galvín, que actualmente presta sus servicios en la Escuela de Puerto Rico, y que fue hecha antes de pasar a formar parte de su personal, aunque como reconoce Galvín, fue difícil sacar conclusiones generales del contacto bastante limitado con los estudiantes que tuvo, su estudio proporciona algunas guías muy útiles.

Una manera de juzgar la influencia de los centros consiste en los estudios y las declaraciones hechas por su personal docente. Es justo decir, sin embargo, que en general, los programas de capacitación obrera no han producido los resultados esperados por los organizadores. Esto se debe principalmente, a las diversas dificultades, especialmente, en lo que se refiere a los objetivos de la capacitación de dirigentes obreros, pero, a pesar de estos problemas, el dinamismo de los centros, nos indica que hay voluntad de escuchar ideas nuevas y de cambiar los programas para satisfacer nuevas necesidades; gracias a este dinamismo, la capacitación obrera está progresando continuamente y ahora se encuentra a punto de alcanzar un éxito considerable, dado a la situación que vivimos y la necesidad de capacitar a los trabajadores.

La mayor influencia del programa de capacitación obrera, se alcanza cuando el mismo dirigente sindical es el es-

tudiante. Es indiscutible que habrá de hacer uso de las lecciones aprendidas para vigorizar su sindicato su posición en el mismo o sus posibilidades de mejoramiento.

En términos generales, podemos decir que los alumnos de los centros de capacitación han ejercido una influencia considerable en la dirección de sus sindicatos, algunos se han convertido en dirigentes o han alentado a los dirigentes que estaban en el poder a mejorar la calidad de su trabajo. Además, determinan la introducción de nuevas técnicas o recursos que aprendieron mientras estuvieron estudiando, también influyen en los miembros ordinarios.

Por esto, podemos decir que la mayoría de los estudiantes regresan a sus sindicatos a trabajar para formar un mejor sindicato, rectificando malos sistemas, búsqueda de trabajadores para que se unan al sindicato y todas las tareas fundamentales que tienen que llevarse a cabo.

Al examinar la influencia de la capacitación de dirigentes obreros en diferentes grupos, creo que es necesario ver con atención el grupo más esencial, el de los graduados en los cursos.

Los participantes en los cursos de capacitación obrera se han mostrado satisfechos por la educación proporcionada, aunque esto se demuestra en las formas de evaluación que llevan cuando salen de los cursos, existe otra prueba concreta de que los estudiantes han sacado provecho de sus cursos. La influencia de la capacitación obrera en los estudiantes

de un programa, puede evaluarse en cierta medida por medio de un estudio que se hizo con 99 graduados en tres grupos. Antes de mencionar esto, quisiera decir que es difícil relacionar el progreso del estudiante, únicamente con la experiencia en la escuela, ya que muchos de ellos pueden haber avanzado aún cuando no hubiesen asistido. Otros tuvieron la oportunidad de elevarse a cargos más altos, o quizás prefirieron quedarse en su puesto del sindicato para hacer un puesto más eficaz.

En este breve estudio se usó solamente el criterio del avance del puesto desempeñado, es decir, el de la comparación del puesto que el miembro del sindicato tenía en el momento de hacer el estudio con el que había tenido antes de asistir a la escuela. Cuando se llevó a cabo este estudio de los sujetos, habían salido de la escuela, como máximo desde hacía dos años, se hicieron entrevistas personales a cuarenta y siete de los noventa y nueve estudiantes, es decir poco menos de la mitad. Se buscaron comentarios entre miembros del sindicato y funcionarios del gobierno acerca de todos ellos. Los resultados se indican en el siguiente cuadro:



Como puede verse en estas estadísticas, un total de sesenta y seis, o dos tercios de los graduados, se quedó en el mismo sindicato. Aunque es razonable también, esperar que resulten atractivas las oportunidades de empleo fuera del movimiento sindical en la industria privada y en el gobierno. Pero se puede decir, que estas personas habrán de contribuir positivamente a las relaciones obrero-patronales, especialmente porque su educación les permite comprender el valor de los sindicatos y de su aportación al cuadro económico nacional, ya que estos miembros fueron contratados por empresas y gobiernos que tenían conocimiento de su extracción, de su preparación y de su competencia.

Así puede verse que la preparación de dirigentes obreros ha influido en el personal de los centros, en las empresas y en el gobierno, en los alumnos mismos y en los sindicatos del país. Esta influencia no puede medirse en función del número de estudiantes que han completado su preparación ni por los frutos del dinero invertido, pues las mediciones son muy subjetivas, pero nos llevan a la conclusión de que los programas han vencido, en gran parte, sus grandes obstáculos y que ahora se toma en cuenta a los preparados, ya sea favorable o desfavorablemente, lo cual es señal de éxito, puesto que son diversas las fuentes de estos juicios.

Ahora, los centros están llegando a la madurez y han

adaptado más específicamente sus cursos a las necesidades de los estudiantes. Hay ahora un número mayor de gente preparada que puede agruparse para una acción eficaz. Han llamado la atención del gobierno y de las empresas.

Puedo decir, que han buenas perspectivas de una mayor expansión de los programas y de un éxito más grande, subsisten muchos obstáculos como hemos visto anteriormente, pero una vez aceptado el principio básico de que estas instituciones de capacitación constituyen un bien valioso en una sociedad, se ha dedicado mayor energía a ayudarlos a realizar sus fines y a ejercer una influencia más positiva y reconocible.

## PERSPECTIVAS PARA EL FUTURO

Como ya hemos visto, el éxito o el fracaso de cualquiera de los centros debe estimarse en función de las metas formuladas por los organizadores. Aunque es difícil a menudo unir los objetivos aparentemente dispares y en ocasiones contradictorios del desarrollo de los sindicatos y el desarrollo económico, una idea fundamental constituye la base de muchos programas y proporciona las bases para la expansión de tales actividades.

Esa idea básica es el deseo de capacitar a los miembros comunes de los sindicatos en aquellos campos que se consideran esenciales para el bienestar de los sindicatos. Tal capacitación no pretende tan sólo aumentar el número de adultos que saben leer y escribir, o educarlos en los deberes de su lugar en donde viven, tienen como propósito impartir capacitación específica en campos como los de la economía, la oratoria, la estructura sindical, las leyes obreras, etc., que vigorizarán el conocimiento que el trabajador tiene de sus derechos, sus obligaciones y la seguridad de su trabajo.

"Toda institución, si a de ser eficaz, debe estar en condiciones de llevar a cabo los ajustes necesarios para satisfacer las aspiraciones nuevas y hacer frente a las responsabilidades consiguientes. Los sindicatos no constituyen una excepción a esta regla; antes al contrario, se

han visto obligados a afrontar la difícil tarea que se les presentaba y han tenido que atender el llamamiento que se les ha hecho para reconsiderar el papel que les toca desempeñar en una sociedad en continua evolución; así como para definir su posición con respecto a otras instituciones que participan también en el momento presente en la estructuración del futuro del mundo". (1)

Es por esto que la capacitación sindical se ha fijado como una de sus metas, proporcionar instrucción general a trabajadores y ayudar también a superar la escasez de mano de obra calificada.

Algo que es esencial para los dirigentes obreros, es saber dirigir asambleas, llevar contabilidad de los sindicatos, saber lo referente al contrato colectivo, independientemente de que la orientación de los programas sea hacia el desarrollo sindical o hacia el económico.

Es muy importante que exista una mayor colaboración por parte del gobierno y de las empresas para con los sindicatos en esta actividad, ya que la capacitación obrera es valiosa para el sector obrero, para la empresa y para el gobierno. Por esto es necesario buscar un mejor método mediante el cual:

1) Las empresas y el gobierno puedan obtener la mano de obra calificada que necesitan sin despojar a los sindicatos

1) Abbas, Ammar. Lectura y Desarrollo. Perspectivas de la Educación Obrera. Talleres Gráficos. A. Lehmann, 1969. Costa Rica. Pág. 20.

de los dirigentes que tanta falta les hacen.

2) Los sindicatos puedan seguir formando técnicos calificados para el progreso de su organización.

3) Los centros puedan liberarse de la carga económica de preparar personal para las empresas y el gobierno.

4) Los trabajadores, las empresas, el gobierno, y el público en general comprendan el interés mutuo y respeten sus respectivas autonomías.

Por estas razones consideramos que es necesario un programa en el que participen los tres sectores evitarla un enfoque partidista y subrayarla las preocupaciones comunes; al mismo tiempo, el programa enseñarla procedimientos gubernamentales; locales y nacionales, especialmente en el campo de las relaciones obrero-patronales.

Si se logran crear programas tripartitas, ayudarlan a satisfacer la necesidad que existe actualmente de preparar a los ciudadanos para comprender mejor sus obligaciones en cuanto al aspecto esencial de su vida nacional; es decir, las relaciones obreras.

Los recursos con que se cuenta actualmente se han aprovechado hasta el límite y han comenzado a satisfacer esa necesidad, pero esto no es suficiente. Además los programas existentes no logran subrayar la lección principal de las relaciones obrero-patronales, gubernamental. Si esa lección puede enseñarse en la tranquilidad del salón de clases más que al calor de una huelga, entonces los programas habrán

ayudado a perpetuar esa calma en períodos de tensión real.

Se ha hecho ya referencia a la necesidad que tienen las instituciones de ser órganos dinámicos capaces de amoldarse a las demandas y de hacer frente a situaciones nuevas. Los sindicatos han afrontado siempre esta prueba y hay en estos momentos, una conciencia de la necesidad de hacer un nuevo exámen del papel de los sindicatos, labor que debe llevarse a cabo con objetividad.

Si se satisfacen estas necesidades, es decir, si se lleva a cabo con éxito el análisis del papel que deben desempeñar los sindicatos en la actualidad y si queda admitido sin dudas que los sindicatos son enteramente competentes para asumir la responsabilidad principal en un exámen de esta importancia, consideramos que la iniciativa será bien recibida. Demostrará que es un medio de fortalecer el movimiento obrero en general y de dar a los sindicatos un poderoso ímpetu, ayudará a robustecer esta institución en el momento en que esta llamada a llevar a cabo nuevas funciones y a desempeñar un papel más eficaz en un país en constante evolución y contribuirá con sus esfuerzos a la lucha por la justicia social, por alcanzar mejores condiciones de vida para sus habitantes.

## CONCLUSIONES

1. Entre los pueblos precoloniales que destacaron por su alto grado de desarrollo cultural, se encuentran los Aztecas y los Mayas. Pero en ambas integraciones socio-culturales no se distinguen organizaciones de trabajadores que se pudiera estimar como antecedente sindical.

En la época colonial, con la aparición de los gremios, sólo se consiguió el agrupamiento profesional de los trabajadores sin ningún beneficio laboral.

2. En el México independiente, el descontento popular empieza a preocupar al Estado, las aspiraciones obreras promueven una conciencia de clases, que a su vez origina el nacimiento de las primeras organizaciones de trabajadores. En la segunda mitad del siglo pasado, con la aparición del maquiniano, empieza a desaparecer el artesanado por la misma potencia de la industria de la época, lo que trae como consecuencia la reacción de asociaciones obreras como grupos de lucha y resistencia de los intereses de los trabajadores.

3. En 1872 se crea "El Circulo de Obreros de México", primer antecedente de las centrales de trabajadores, formado por sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades; en cuyo manifiesto se prevee ya la creación de procuradores con objeto de gestionar ante las autoridades competentes lo provechoso o necesario para los trabajadores. Tiempo después se crea la "Casa del Obrero" a la que concurren trabajadores de diversas ramas de la industria y del comercio, y asisten conferencistas de reconocida significación intelectual.

4. Dentro de los Centros de Capacitación Sindical en el mundo encontramos: el Instituto de Relaciones Obreras de Puerto Rico, donde se impartían cursos sobre administración de sindicatos, contratación colectiva, relaciones obrero-patronales y estudio de leyes sindicales; el Colegio Sindical Asiático en Calcuta, entre cuyos objetivos se encuentra el reunir a los trabajadores sindicalizados activos del continente asiático para ayudarlos a estudiar

Los principios y métodos fundamentales del sindicalismo moderno, prepararlos para realizar un mejor trabajo de organización y formar cuadros de trabajadores educativos de sus respectivos países; la Escuela Obrera Africana en Kampala, se creó para proporcionar educación sindical a miembros y dirigentes sindicales de habla inglesa que no hubieran podido prepararse, su objeto era preparar y organizar sindicatos, instructores y presuntos dirigentes sindicales; el Instituto Norteamericano para el Desarrollo de los Sindicatos Libres en Washington, tuvo como objetivos forjar dirigentes sindicales eficaces y competentes en materias sindicales, cuya ideología sería la colaboración con otros factores de la producción para elevar el nivel de vida, vigorizar ciertos valores y fomentar el modo de vida democrático. Además se preocupó por preparar gentes capaces potencialmente que pudieran enseñar a otras los indicados fines; y el Instituto Internacional de Estudios Obreros en Ginebra, que tuvo por objeto mejorar la capacidad de trabajadores, gerentes y funcionarios gubernamentales para comprender y tratar las cuestiones sociales y particularmente, las relaciones obrero-patronales.

Todos los centros de capacitación antes mencionados, para poder lograr plenamente sus fines, establecieron programas especiales de selección de candidatos (conforme a determinados requisitos); planes de estudio a desarrollar (según el tipo de capacitación) y técnicas adecuadas de enseñanza en que generalmente se ofrecen pláticas y conferencias con líderes o personas especializadas en la materia.

5. En México, por el carácter de economía capitalista dependiente que representa y por la importancia que toca desempeñar al movimiento obrero democrático como una de las piedras angulares de nuestro sistema, se requiere cada vez más la capacitación de dirigentes sindicales. Elevado a sus últimas consecuencias, la capacitación de todo obrero en el ejercicio de los derechos que la Ley, los Reglamentos y los Contratos les otorgan, se va haciendo necesaria para conseguir su igualdad social, política y económica.
6. Los cursos de capacitación sindical deben de tomarse con la idea de mejorar el nivel de vida de los compañeros de sindicato, como perfeccionamiento de un organizador, negociador o administrador de los intereses comunes de los



agremiados y no como oportunidad de mejoramiento meramente personal. Además, los sindicatos constituyen una fuerza eficiente en la nación, que requiere de sus dirigentes educación y preparación.

7. Es de todos conocido que entre los líderes sindicales siempre ha habido analfabetismo e ignorancia y que se han logrado como líderes a base de mera práctica, sin conocimiento técnico de los derechos que asistan o puedan asistir a sus representados. Esto ha traído como consecuencia que los movimientos obreros colectivos manejados por ellos, hayan sido destruidos con cierta celeridad por los abogados empresariales, o de otro modo hayan ocasionado el cierre de empresas con "huelgas locas" en virtud de que económicamente dichas empresas no pudieron cumplir con lo solicitado en los pliegos respectivos.
8. En el curso de este trabajo hemos recomendado la implantación obligatoria de capacitación sindical de dirigentes obreros en la República con base en los siguientes criterios: Los cursos, según el ámbito de la aplicación pueden ser regionales, nacionales o internacionales y según el número de conocimientos de los participantes, será el grado de calidad del curso respectivo; el reclutamiento y la selección de participantes podrá ser hecha por órganos gubernamentales o en su caso directamente por los sindicatos organizadores, que tomarán en cuenta la calidad del curso para realizar la selección de participantes por educación escolar, inteligencia, experiencia en el movimiento sindical, etc. y el plan de estudios debe comprender problemas del desarrollo económico, legislación laboral y de seguridad social y administración sindical.
9. Hemos insistido en la implantación obligatoria de cursos de capacitación para dirigentes obreros, en razón de que el derecho laboral ya no es un derecho unilateral, proteccionista para el trabajador, sino que ya es un derecho bilateral, que otorga derechos y deberes recíprocos tanto a los patrones como a los trabajadores.
10. Por todo lo expuesto, es de desearse la expedición de una ley especial o la reforma a la ley laboral, con objeto de

establecer la obligatoriedad de los cursos de capacitación sindical de dirigentes, atendiendo precisamente al alto encargo que representan. Con lo anterior, se logra que los dirigentes sindicales tuvieran los conocimientos técnicos mínimos sobre administración sindical y legislación laboral y de seguridad social, para poder cumplir satisfactoriamente con el cargo que les ha sido encomendado.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Araiza, Luis. *Historia del Movimiento Obrero Mexicano.* Tomo II. Editorial Cuauhtemoc. 1965.
- 2) Araiza, Luis. *Historia de la Casa del Obrero Mundial. Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la Industria Cervecera y Conexas de la Ciudad de Orizaba.* 1963.
- 3) Benedict, Daniel. *Manual de Educación Sindical. Topografos Sindicalizados.* México. 1969.
- 4) Boulbaille, Hans. *Objetivos, Contenido, Formas y Métodos de la Formación de Adultos. Talleres Tipográficos Lehmann. Sn. José C.R.* 1969.
- 5) Bramauntz, Alberto. *Panorama Social de las Revoluciones de México. Ediciones Jurídico Sociales. México.* 1960.
- 6) Centro de Estudios Democráticos de América Latina. *Lectura y Desarrollo. Talleres Tipográficos de Antonio L. Costa Rica.* 1969.
- 7) Centro Regional de Ayuda Técnica. *Colección de Cartas Obreras. CAID. EEUU.* 1969.
- 8) Cisneros, Mauricio. *Manual de Educación Sindical. Talleres Gráficos de la Nación. México.*

- 9) Cobos, Bernardo. *Educación Obrera, Población y Desarrollo*. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1974.
- 10) Confederación de Trabajadores de México. *Asamblea Nacional sobre Vivienda Obrera*. Talleres Policromía, Similares y Anexas. México. 1972.
- 11) De la Cerda Silva, Roberto. *El Movimiento Obrero en México*. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. México. 1961.
- 12) Instituto de Educación Obrera CTM. *Formación de Conciencia Social en la Educación Obrera*. Talleres Escuela de Artes Gráficas. México. 1975.
- 13) Instituto Interamericano de Estudios Sindicales. *Materiales de Estudio XXVIII, XXIX Curso Interamericano*. México. 1972.
- 14) INET/OIT/CTM. *Seminario Programa Regional de Educación Obrera y Población*. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1974.
- 15) Leveright, A.A. *Capacitación de Líderes Sindicales*. Editorial Intercontinental.
- 16) Organización Regional Interamericana de Trabajo. *Métodos y Técnicas de la Enseñanza en la Educación Sindical*. Editorial Impresiones Modernas, S.A. México. 1966.

- 17) ORIT/CTM. Manual de Educación Sindical. México.
- 18) Pavón Flores, Mario. El ABC de las Huelgas. Editorial Masas. México.
- 19) Zack, Arnold. Educación Laboral en los Países Jóvenes Editorial Norma. Cali. 1966.
- 20) Se consultaron algunos datos proporcionados por las Embajadas y por la Organización Internacional del Trabajo, sobre las diferentes Escuelas de Capacitación en el Mundo.

### CONFERENCIAS

- 1) Cobos, Bernardo. *Educación Obrera*. CTM.
- 2) Cobos, Bernardo. *Funciones del Dirigente Obrero*. CTM.
- 3) Díaz Olvera, José. *Conferencia Pronunciada en la División de Estudios Superiores de la Facultad de Derecho de la UNAM*. 1973.
- 4) H. Craigs, Joseph. *La importancia de la Educación Obrera*.
- 5) Ibañez, Bernardo. *Historia del Sindicalismo Interamericano*.
- 6) Miñana, Max. *Las Relaciones Humanas en la Vida Sindical*.

## INDICE

	Página
CAPITULADO.....	VII
CAPITULO I.	
EL SINDICALISMO EN MEXICO.	
A) EPOCA PRECORTESIANA.....	2
B) PERIODO COLONIAL.....	4
a) Gremios y Ordenanzas	
b) Precedentes de los Movimientos de Trabajadores	
C) MEXICO INDEPENDIENTE.....	7
a) Retraso Industrial	
b) Surgimiento de las Asociaciones Profesionales	
CAPITULO II.	
DIFERENTES CENTROS DE CAPACITACION SINDICAL EN EL MUNDO.	
a) Instituto de Relaciones Obreras en Puerto Rico.....	16
- Estructura	
- Plan de Estudios	
- Técnicas de Enseñanza	
b) Escuela Sindical Asiática de la CISL en Calcuta.....	20

c) Escuela Obrera Africana de la CISL en Kampala.....	26
d) Instituto Norteamericano para el desarro- llo de Sindicatos Libres en Washington...	32
e) Instituto Internacional de Estudios Obre- ros en Ginebra.....	37

CAPITULO III.

CAPACITACION SINDICAL EN MEXICO.

a) Conceptos y Objetivos.....	43
b) Desarrollo de los Sindicatos.....	52
c) Diferentes Aspectos de la Capacitación Sindical.....	58

CAPITULO IV.

PROGRAMA DE CAPACITACION SINDICAL.

a) Problema de Estructura.....	69
b) Selección de Participantes.....	80
c) Plan de Estudios.....	87
- Materias del Curso	
d) Técnicas de Enseñanza.....	94

CAPITULO V.

EVALUACION DE LA CAPACITACION SINDICAL EN  
MEXICO.

a) Procedimiento.....	99
-----------------------	----



	<i>Página</i>
b) <i>Influencia de los Programas de Capacitación Sindical.....</i>	107
c) <i>Perspectivas para el Futuro.....</i>	113
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>121</b>