SINITINBAL

SECRETARÍA DE FORMACIÓN SINDICAL Y COMUNICACIÓN

CONSEJO EDITORIAL

FRANCISCO JOSÉ ALBARRÁN VILLANUEVA
SECRETARIO GENERAL

BIBIANA ESTHER LÓPEZ LÓPEZ
SECRETARIA DE FORMACIÓN SINDICAL Y COMUNICACIÓN

ANA KAREN ESTRADA GONZÁLEZ
COMISIÓN DE COMUNICACIÓN

MARIA DEL CONSUELO ORTIZ GARCÌA
COMISIÓN DE LA MUJER

DANIEL SÁNCHEZ OLIVER
COMISIÓN DE PRENSA

Gaceta

Julio

“POR UNA CULTURA LABORAL PROGRESISTA”

www.sinitinbal.com.mx
sfsc.sinitinbal@gmail.com

Av. Juárez No. 101 piso 12, Col. Centro Del. Cuauhtémoc C.P. 06040, CDMX.
tel: 10004622 ext. 1467

CDMX AÑO 2, No.31 2019

ÍNDICE

CURSO DE VERANO

ARQUITECTURA

ESTÍMULOS DE ANTIGÜEDAD

SECCIONES FIJAS

SALUD

VENTANA AL INBAL

EDUCACIÓN SINDICAL

REFLEXIÓN

REFLEXIÓN

La Eficacia y Efectividad de las Palabras

Ahora que sabemos que las palabras tienen una gran fuerza y poder en la creación de nuestra vida, deberíamos empezar a observar las frases que decimos a diario y que en vez de ayudarnos nos limitan.
Por ejemplo...
Cuando quieras encontrar trabajo en vez de decir...
"Voy a buscar trabajo"... cámbialo por... "Voy a encontrar trabajo"
Decir... voy a buscar... es generar todos los días la misma situación, que sería "buscar" porque nos enfocamos en la carencia. Al pronunciar la palabra...buscar...sentimos una sensación de esfuerzo, y nos creamos emociones de desgana.
Si decimos... voy a "encontrar"... estamos generando que se nos presenten posibilidades, dejamos de enfocarnos en la carencia para enfocarnos en la abundancia…"Sabemos que vamos a encontrar trabajo"...porque ponemos en marcha la Fe y el convencimiento de que esto es posible.
Fe y convencimiento más frase positiva generará una materialización.
También es muy importante especificar qué tipo de trabajo deseas encontrar..."Voy a encontrar trabajo de....", de ésta manera las posibilidades que aparecerán estarán centradas en aquello en que realmente deseamos trabajar.
Otra forma de hablar cuando salgas a encontrar trabajo, es decir...
"Voy a ofrecer mis servicios como"...
La palabra... Servicios... es igual a decir, beneficio, utilidad, función, tarea o misión.
La palabra... trabajo... significa esfuerzo, con lo cual cuando dices que "vas a ofrecer tus servicios" sientes que eres de gran utilidad y la emoción tensa y paralizante que se crea al decir la palabra...trabajo... desaparece.
Cuando te descubras diciendo... "No puedo"... cámbialo por... "Se que lo voy a conseguir porque Yo puedo"
Usa lo menos posible la palabra... "Problemas"...y cámbiala por..."Retos"...
Cuando decimos que tenemos problemas, hacemos que emociones negativas tomen vida, les damos fuerza y hacemos que éstas mismas emociones nos debiliten, y nos limiten siendo incapaces de ver las posibles soluciones.
Cuando eliminamos esta palabra y la... sustituimos por RETOS creamos un efecto inmediato en nuestra vida, tomamos acción con el convencimiento de que tenemos la capacidad suficiente para superarnos utilizando nuestras virtudes y capacidades...
Detrás de cada Reto hay aprendizaje y oportunidades.
Superar barreras y lograr objetivos es el juego de la vida.
Estos pequeños cambios en el vocabulario, hace que veamos las cosas desde otra perspectiva, sintiendo optimismo y emoción en la creación de nuestra vida.

(Montse Valera de...Serena Tu Mente)

ALIMENTACIÓN DEL DEPORTISTA

La salud, la alimentación y la actividad física son variables relativas al estilo y la calidad de vida de una persona relacionadas entre sí. En el caso particular de la alimentación de los atletas, ésta se ha visto rodeada y afectada por mala información, técnicas y prácticas apoyadas en sus supersticiones, mitos y actitudes pseudocientíficas que subsisten entre los entrenadores y deportistas, que se transmiten de un grupo a otro esperando una reacción extraordinaria en el atleta al cambiar sus hábitos alimentarios y consumen complementos comerciales

Es evidente que no existen alimentos mágicos que transformen a un modesto practicante en campeón mundial. Los deportistas y entrenadores al estar en búsqueda del factor determinante que lo lleve al éxito se vuelven receptores positivos de la mala información que al respecto abunda, y así, siguen planteamientos qué, aunque desafíen a toda lógica consideran cierto con la esperanza de triunfar por su acatamiento.

A la fecha no existen datos precisos de recomendaciones nutrimentales para deportistas, el concepto de “necesidades mínimas de actividad física” o “deficiencia en actividad” son recientes, y comienzan a tomar fuerza a partir de que se comprueban todos los beneficios que el ejercicio acarrea a la salud y los daños que su carencia provoca. Los principios de la nutrición son los mismos que para los atletas que para los no atletas, los buenos hábitos alimentarios no solo benefician la salud, sino que además mejoran la capacidad del individuo para realizar ejercicio, siempre que la dieta se acople a los esfuerzos específicos y a las etapas del entrenamiento de cada individuo. Sin embargo, es muy frecuente el seguimiento de prácticas engañosas sean riesgosas o inofensivas.

El objetivo principal de la alimentación en el deportista debe ser garantizar el crecimiento normal del organismo joven, reponer constantemente el gasto en el adulto y ayudar a mantener la capacidad de rendimiento.

EDUCACIÓN SINDICAL

Para la mayoría de la gente, un sindicato es una organización de trabajadores creada para defender y mejorar las condiciones de sus afiliados con respecto a sus salarios, pensiones y prestaciones.

Esto es verdad en parte, pero sin duda no es toda la historia.

Obvia la otra cara del sindicalismo: los pactos de "trastienda", los recortes salariales y la pérdida de las condiciones laborales presentadas como una "victoria", las huelgas desconvocadas mientras se eternizan las negociaciones, los afiliados convencidos para que rompan las huelgas de otros sindicatos, los activistas sancionados por sus propias organizaciones...

Una vez tras otra, los sindicatos —incluso los de izquierdas— nos decepcionan. Y, al igual que con los políticos, cada vez que lo hacen, siempre hay otro que nos dice que todo irá mejor la próxima vez si lo elegimos.

El problema, no obstante, es más serio que haber elegido a la persona equivocada para que ocupe el puesto más destacado.

Burocracia

Los sindicatos de cualquier tamaño razonable tienen personal remunerado y están organizados como una empresa. Están los ejecutivos con sueldos bien engordados, los directivos intermedios que aplican las decisiones que ha tomado la cúpula directiva y un escalafón profesional hasta llegar a los partidos políticos socialdemócratas, a los think tanks y a los ministerios.

En el lugar de trabajo, los sindicatos funcionan día a día gracias a los trabajadores que se prestan voluntarios para ser representantes y, a menudo, padecen un coste personal, un hostigamiento por prestar sus servicios. Sin embargo, los afiliados sindicales y sus representantes también pueden entrar en conflicto con la burocracia pagada del sindicato.

Esto es porque las bases tienen intereses distintos a las personas que trabajan para el sindicato y lo dirigen. Los líderes sindicales han antepuesto las necesidades de la asociación como entidad legal a los del sindicato como un grupo de trabajadores que luchan por sus propios intereses. Esto se debe a que sus trabajos y puestos políticos dependen de que esta entidad legal siga existiendo. Por tanto, apoyar cualquier acción que pueda suponer un problema para el sindicato —como las huelgas imprevistas— no es algo que los líderes sindicales pongan sobre la mesa.

Incluso a nivel regional y local, los asalariados a tiempo completo no comparten los intereses de sus afiliados. Esto no tiene que ver con sus ideas o intenciones (muchas de estas personas con dedicación plena son exmilitantes que quieren ayudar a los trabajadores a organizarse más allá de sus propios lugares de trabajo), sino con sus intereses materiales. Una victoria para un trabajador es más dinero, pausas más largas, mejores prestaciones. Una victoria para un asalariado a tiempo completo es un puesto en la mesa de negociaciones con la dirección para que los trabajadores sigan pagando su cuota de afiliación al sindicato.

Los puestos de los delegados o representantes sindicales, que normalmente ocupan los trabajadores más militantes, pueden ser complicados. A diferencia de los que tienen dedicación plena, siguen trabajando en el área de producción y son remunerados como los compañeros con los que trabajan. Si los patronos recortan salarios, la decisión afecta a los suyos por igual. Y, como militantes sindicales, pueden ser hostigados por sus patrones debido a la función que desempeñan.
Sin embargo, también deben encontrar el equilibrio entre los intereses del área de producción y los intereses de la burocracia del sindicato. Por ejemplo, una representante sindical puede sentirse furiosa por que su sindicato esté recomendando que los trabajadores acepten un recorte salarial, pero tendrá que seguir luchando para que los trabajadores no abandonen el sindicato. Si anteponen los intereses laborales a los de la burocracia, pueden verse atacados, no sólo por sus patronos, sino también por su sindicato.

Historia

Ciertos problemas han acompañado a los sindicatos desde su fundación. No obstante, otros son el resultado de los cambios en la sociedad capitalista desde entonces. En sus orígenes, los sindicatos eran ilegales y cualquier esfuerzo organizador era recibido con una intensa represión por parte de la empresa y los gobiernos. Los primeros militantes sindicales solían ser encarcelados, deportados o incluso asesinados.
Sin embargo, cuando los trabajadores siguieron haciendo huelga y luchando, pese a la represión, y lograron mejorar sus condiciones en gran medida, las empresas y los gobiernos fueron dándose cuenta de que les interesaba permitir que los sindicatos se establecieran legalmente y darles voz en la gestión de la economía. De esta forma se podían mantener en un nivel mínimo los conflictos abiertos entre empresarios y trabajadores, y la voz real que tuvieran los trabajadores podría quedar reducida drásticamente mediante la creación de complejas estructuras legales a través de las cuales nuestros "representantes" oficiales pudieran hablar en nuestro nombre. Y, de igual modo, la forma de expresarnos también podría estar regulada por un marco legal bajo supervisión del Estado. Este proceso ha tenido lugar en distintos países y en distintas etapas de la historia, pero la consecuencia directa es similar. En todo Occidente tenemos la libertad de afiliarnos a sindicatos, pero las acciones que podemos tomar para defendernos de los empleadores están limitadas por la compleja red de leyes sobre las relaciones industriales. Se ponen muchas barreras a la forma de hacer huelgas efectivas, en concreto, prohibiendo cualquier acción que no esté directamente relacionada con las condiciones concretas de los afiliados sindicales y a cualquier tipo de acción por solidaridad. Los sindicatos deben aplicar estas leyes contrarias a los trabajadores a sus propios miembros, pues, de no hacerlo, estarían sujetos a duras sanciones económicas y al embargo de bienes, con lo cual dejarían de existir. Asimismo, una vez que los sindicatos aceptan la economía capitalista y el lugar que ocupan en ésta, sus intereses institucionales quedan vinculados a la economía nacional, pues el rendimiento de ésta tiene su impacto en las perspectivas sindicales de negociación colectiva

Los compañeros de Arquitectura emitieron el siguiente comunicado en defensa de su materia de trabajo, así como su estabilidad en el centro solicitando, entre otras cosas, un ambiente laboral cordial y respetuoso:

DRA. LUCINA JIMENEZ, NOS DIRIJIMOS A USTED ATENTAMENTE PARA REITERAR NUESTRA PETICIÓN A USTED COMO NUESTRA SUPERIOR AUTORIDAD, EXÍJA A LA ARQUITECTA DOLORES MARTÍNEZ ORRALDE, EL RESPETO QUE LA DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA Y CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO ARTÍSTICO INMUEBLE (DACPAI) Y SU PERSONAL DE MANDO MEDIO, DE BASE Y DE CONFIANZA MERECEMOS COMO CENTRO DE TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA (INBAL)

NO ES LA PRIMERA VEZ QUE NOS MOVILIZAMOS PARA DEFENDERNOS DE SUS AGRESIONES Y MALOS MANEJOS, DOLORES MARTÍNEZ HA FAVORECIDO A DETERMINADOS TRABAJADORES A CAMBIO DE SU INCONDICIONALIDAD Y SU SILENCIO, FORMÓ LACAYOS QUE TODAVIA LE RINDEN OBEDIENCIA Y COMPLICIDAD DESDE LA DACPAI. LOS INTEGRANTES DE SU EQUIPO YA SE FUERON, SE LLEVARON DOCUMENTOS, MATERIALES Y MOBILIARIO.

EN CUANTO A LA PARTICIPACIÓN QUE HA TENIDO MÉXICO EN LA BIENAL DE VENECIA EN LA ULTIMA DÉCADA, SERÍA BUENO RECORDARLE A LA ARQUITECTA DOLORES MARTÍNEZ QUIEN HA SIDO UNA ACTIVA ORGANIZADORA, QUE, DE ACUERDO CON CRÍTICOS Y PERIODISTAS “MÉXICO NO SOBRESALE” SE GASTAN COPIOSOS RECURSOS QUE NO IMPACTAN EN EL HORIZONTE ESTÉTICO.

YA LO DIJO NUESTRO SEÑOR PRESIDENTE EL LIC. ANDRES MANUEL LÓPEZ OBRADOR:
“HAGAMOS EL COMPROMISO DE ACABAR CON LA CORRUPCIÓN”

Con un desayuno en el Hotel Hilton, el día 26 de julio del presente año, se llevó a cabo la entrega de “Estímulos por Antigüedad 2019”, a los compañeros trabajadores agremiados a este sindicato que cumplieron 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años en el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

Quieren un capitalismo sano en su país que proporcione puestos de trabajo que sindicar y representar. Por lo tanto, no es de sorprender que los sindicatos ayuden a mantener los sueldos bajos para fomentar la economía nacional, como hizo el Congreso de sindicatos británicos (TUC) en los años 70, o incluso contribuyan a las campañas bélicas de sus gobiernos nacionales, tal y como hicieron las organizaciones sindicales en toda Europa en la Primera Guerra Mundial o el sindicato de la industria automotriz estadounidense United Auto Workers (UAW) en la Segunda Guerra Mundial, firmando un compromiso de no convocar huelgas.

Vender la paz en el lugar de trabajo

Algo que muchos sindicalistas radicales y de izquierdas suelen defender es la idea de "recuperar los sindicatos" o, a veces, de crear nuevas asociaciones sin burócratas. La historia es que los sindicatos no funcionan como lo hacen por culpa de los burócratas; es que los burócratas surgen por la forma en que funcionan los sindicatos (o quieren funcionar) en el lugar de trabajo.
El papel de los sindicatos es complejo: al final tienen que venderse por partida doble a los dos grupos con intereses opuestos (es decir, a los patronos y a los trabajadores).
Para venderse a nosotros, tienen que demostrar que existen ventajas por afiliarse. Esto a veces significa que pueden ayudarnos a actuar y obligar a la dirección a mantener o mejorar nuestras condiciones, sobre todo si pretenden ser reconocidos en un centro de trabajo por primera vez.
Al conseguir que nos afiliemos, demuestran a la dirección que son los principales representantes de la fuerza laboral. Pero, al mismo tiempo, también tienen que demostrar que son interlocutores responsables.
La directiva necesita saber que, una vez que se alcance un acuerdo, el sindicato podrá hacer y hará que sus afiliados vuelvan al trabajo. De lo contrario, ¿por qué iba a tratar la dirección con un interlocutor que no pueda cumplir los acuerdos que negocia?
Es por este deseo de convertirse en un interlocutor reconocido que los sindicatos acaban actuando en contra de sus propios miembros. Les hace aparecer ante la dirección como incapaces de controlar a sus afiliados. Y así es como en 2011 aparece en Reino Unido un negociador de Unite que llama a un grupo de electricistas de base "cancerígenos", al igual que en 1947 un delegado de los mineros pidió acciones legales contra los que hacían una huelga espontánea "aunque sean 50.000 o 100.000". De manera similar, en momentos clave del movimiento sindicalista estadounidense en los años 40 y 70, el UAW hizo que sus propios afiliados fueran sancionados y despedidos por convocar una huelga fuera de los conductos oficiales.
Así que cuando los sindicatos "nos venden", no sólo se trata de que "no estén haciendo bien su trabajo". Puede que hagan mal una parte (la nuestra), ¡pero hacen muy bien la otra! Al fin y al cabo, necesitan controlar nuestras luchas para poder representarlas. Y este es el motivo por el cual los esfuerzos de la llamada "izquierda revolucionaria" en los últimos 100 años por "radicalizar" los sindicatos, eligiendo a los delegados adecuados y aprobando las resoluciones adecuadas, han acabado en un callejón sin salida. De hecho, en vez de radicalizar los sindicatos, ¡las estructuras sindicales con frecuencia han desradicalizado a los revolucionarios!

Los únicos sindicatos que han resistido han sido los que se han negado a asumir este papel representativo, como la histórica asociación de trabajadores industriales IWW en Estados Unidos, la antigua FORA en Argentina y la actual CNT en España. Este rechazo les ha costado perder muchos afiliados, ser víctimas de la represión estatal o ambas cosas.
Muchos sindicatos optan por la vía fácil, contribuyendo a garantizar la paz, a nuestra costa, en los centros de trabajo. Se quitan de en medio nuestros problemas mandándolos de una patada a engrosar la lista de los procedimientos de reclamaciones, los expedientes de casos particulares y las negociaciones a puerta cerrada. Y a los empresarios les encanta. Como dijo una vez un directivo de una multinacional en Sudáfrica al preguntarle por qué su empresa había aceptado la organización sindical: "¿Ha probado alguna vez a negociar con un campo de fútbol lleno de militantes cabreados?"

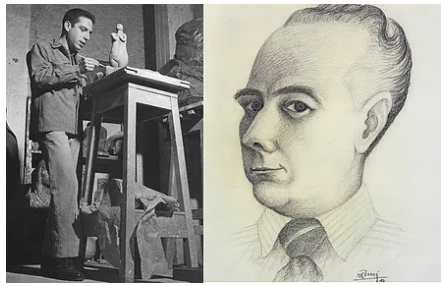
¿Cumplen su propósito?

Desde los años 80 hemos sido testigos de los enormes ataques a las condiciones de los trabajadores y de los cambios drásticos en el mercado laboral. El trabajo temporal y precario cada vez es más habitual y los trabajadores cambian muy a menudo de trabajo. En Occidente, muchas de las industrias tradicionales del movimiento sindicalista han cerrado y han sido sustituidas por las menos organizadas históricamente, como el sector minorista, de la restauración y de los servicios.
Esta nueva realidad socava el sindicalismo tradicional, pues la tarea de crear secciones sindicales con una base estable de afiliados es cada vez más difícil. No obstante, en vez de intentar mantener a los afiliados ayudando a los militantes a organizarse en el lugar de trabajo, la solución de los sindicatos han sido las fusiones (NALGO, NUPE y COHSE en Unison, TGWU y Amicus en Unite en Reino Unido) y ofrecer tarjetas de descuento en supermercados y seguros baratos como prebendas para conseguir la afiliación.
De igual modo, la naturaleza internacional del mercado laboral ha perjudicado aún más a los sindicatos. Los trabajadores pueden ser empleados en un país mientras trabajan en otro y las empresas pueden trasladar sus fábricas y oficinas a lugares donde la mano de obra es más barata.
Por ejemplo, en 2011 los trabajadores de Fiat en Italia fueron animados por los sindicatos a aceptar peores contratos laborales bajo la amenaza de que, de lo contrario, la producción se trasladaría a Polonia. Mientras tanto, los propios trabajadores polacos luchaban contra Fiat. En cualquier caso, en ninguno de los dos países los sindicatos trataron de forjar vínculos internacionales entre los trabajadores.

Romper las reglas juntos

Mientras que su función representativa hace que tratar con la burocracia sindical sea un proceso muy lento y agotador para los militantes, estos cambios del mercado laboral los han hecho más o menos irrelevantes para muchos trabajadores no afiliados.

Al trasladarse de plantel, “La Esmeralda” renueva su oferta académica también; en el Plan 1994 la licenciatura se denomina de Artes Plásticas, abandonando el concepto de optar por una de tres carreras a favor del concepto más inclusivo de una formación que abarca varias disciplinas y enfatiza más una formación teórica en las artes. Más adelante, con el nuevo Plan de Estudios de 2007 se introduce la licenciatura en Artes Plásticas y Visuales. En este momento la carrera se reduce a 4 años y la oferta se expande a incluir multimedia, video y fotografía además de introducciones a las especializaciones en promoción en las artes, docencia y crítica y curaduría. El Plan de Estudios de 2016 otorgará la licenciatura en Artes Visuales y enfatiza la renovación de las disciplinas tradicionales, buscando hibridaciones de éstas con las artes tecnológicas, una reformulación de las especializaciones como los panoramas de Curaduría, Gestión y Enseñanza en las artes y una ampliación de la oferta curricular.
En las aulas y talleres de “La Esmeralda” han tomado clases o impartido cátedra muchos de los artistas contemporáneos más relevantes de México. Han sido promovidos y debatidos, en sus aulas y patios, las vanguardias y corrientes de cada época que le ha tocado atravesar, siempre en el contexto de libertad de cátedra y libertad de expresión creativa, dos principios fundamentales bien articulados en su historia y que, como es de esperar, periódicamente entran en tensión con su naturaleza institucional. Esta historia nos permite ubicarnos como parte de un proceso educativo que empezó a principios del siglo pasado con las Escuelas al Aire Libre y que sigue vigente hoy en día en el siglo XXI. Y esperamos que los que vengan después de nosotros sigan construyendo sobre estas bases para mantener viva y propositiva a “La Esmeralda”.



VENTANA AL INBAL

Por: Daniel Sánchez Oliver

Historia

"La Esmeralda" tiene su origen en la Escuela Libre de Escultura y Talla Directa, fundada por Guillermo Ruiz en el Ex-convento de la Merced en 1927. Esta escuela fue una de "las escuelas al aire libre" ideadas por el pintor Alfredo Ramos Martínez a principios de siglo XX e implementadas desde la recién creada Secretaría de Educación Pública por José Vasconcelos, para abrir la enseñanza artística, en palabras del crítico Olivier Debroise: «a todos los que desean pintar, sin restricciones de raza, de clase social o de educación previa». Con el tiempo, la mayor parte de las escuelas dejaron de existir, pero siguió en pie la de Escultura y Talla Directa, posiblemente por la amistad de su director con el entonces presidente Lázaro Cárdenas y por el hecho de originar en ella muchas de las esculturas oficiales de bronce y piedra de los años 30; es decir, siempre producía y así tenía sentido su sobrevivencia.

En la década de los treinta la escuela se trasladó al callejón de la Esmeralda (luego la calle de San Fernando), de donde toma su nombre la escuela actual, y en 1943, bajo el mando de Antonio Ruiz "El Corcito", comenzó su estructuración formal como escuela al establecer su primer plan de estudios.

En esa época, imparten clases en la "Escuela de Pintura y Escultura" artistas como Francisco Zúñiga, María Izquierdo, Diego Rivera y Frida Kahlo; la finalidad central seguía siendo la formación artística a amplios sectores de la población, principalmente a las clases populares. La perspectiva de producción en esa época se basaba en la corriente que hoy conocemos como Escuela Mexicana, aunque la práctica personal de varios de los docentes (la misma Kahlo, Antonio Ruiz) abarcaba una gama mucho más amplia de tendencias; hecho que, junto con el compromiso explícito de la escuela con la libertad de creación, abría un amplio abanico de posibilidades a sus alumnos.

Con los años la escuela ha ido modificando y formalizando su oferta de materias y de grados otorgados, así reflejando los cambios en la sociedad y en los modelos educativos vigentes. En este sentido, desde 1984 "La Esmeralda" otorga el título de licenciatura, siendo éste originalmente en Pintura, Escultura o Grabado.

En 1994, "La Esmeralda" se traslada de la colonia Guerrero en el Centro de la Ciudad de México al recién fundado Centro Nacional de las Artes, en el sitio de los Estudios Churubusco.

Cuando surgen conflictos industriales, los trabajadores no sindicalizados sienten que no pueden hacer mucho por apoyar, mientras que los que hacen huelga pueden sentir que se limitan a pasar por el ritual de la acción colectiva: la dirección plantea una oferta terrible, el sindicato se siente "ultrajado" y convoca una huelga de un día (a veces, de unos cuantos), se retoman las negociaciones y se desconvocan las huelgas; la dirección vuelve con un acuerdo ligeramente menos malo y los líderes sindicales declaran la victoria y se lo recomiendan a los afiliados.

Pero esto no tiene por qué ser así. Lo importante —seamos trabajadores sindicalizados o no— es ir más allá de los límites que nos imponen los sindicatos oficiales y las restrictivas legislaciones laborales. En lugar de votar por distintos representantes o aprobar resoluciones en rancias reuniones sindicales, debemos organizarnos junto con nuestros compañeros de trabajo, romper las reglas y aferrarnos a las nuestras:

- Las reuniones laborales deben estar abiertas a todos los trabajadores, independientemente del trabajo que hagan, del sindicato al que pertenezcan (en su caso) o del tipo de contrato que hayan firmado.
- Tenemos que respetar nuestros respectivos piquetes. Con demasiada frecuencia los trabajadores hacen huelga para luego ver cómo sus compañeros de otros sindicatos acuden al puesto de trabajo. Esto hace que todas nuestras huelgas se debiliten y, sólo si actuamos juntos, podremos cerrar nuestros centros de trabajo y ganar la partida a nuestros patronos. Por ejemplo, los conductores de camiones cisterna de Shell consiguieron un incremento salarial por encima de la inflación en 2008, cuando los conductores de otras empresas se negaron a cruzar los piquetes. Ese mismo año el NUT y Unison cruzaron sus respectivos piquetes en educación y ninguno logró concesiones significativas.
- Dependemos de la acción directa y de la fuerza colectiva para conseguir lo que queremos, estemos cubiertos o no por la ley de las relaciones laborales. En 2008, los limpiadores de contenedores de Brighton lucharon contra el hostigamiento de la dirección, ganando tras apenas dos días de acción no oficial. En otra huelga salvaje posterior ese mismo año quedó confirmada su voluntad de luchar, con o sin el respaldo sindical. Así pues, en 2009, cuando la dirección trató de recortar su salario en 8.000 libras por año y trabajador, forzaron que ésta reculase a los dos días de una semana de huelga oficial.
- Hay que propagar las huelgas. Con frecuencia los problemas no sólo afectan a un único centro de trabajo sino a industrias enteras e incluso a industrias distintas. Debemos establecer vínculos entre nuestros centros de trabajo para poder apoyarnos mutuamente. En 2009, cuando la compañía petrolera Total intentó despedir a 51 trabajadores, todo el mundo salió en su apoyo. Total, respondió despidiendo a más de 600 trabajadores por esa acción no oficial. Sin embargo, las huelgas se propagaron en toda la industria energética y, en apenas quince días, todo el mundo recuperó su puesto de trabajo.

- La solidaridad debe ser tan internacional como nuestros patronos. En vez de echar la culpa a los inmigrantes por quitarnos nuestros trabajos o recortar los salarios o a los trabajadores extranjeros cuando las fábricas se deslocalizan, debemos respaldar a los trabajadores migrantes y a los trabajadores en los países que luchan por mejorar sus salarios y condiciones laborales. Esto no solo los beneficiará directamente, sino que también supondrá que los patronos ya no podrán seguir utilizándolos para recortar los salarios de los trabajadores autóctonos.
Estas no son ideas nuevas. Los trabajadores —sindicalizados o no — las han puesto en práctica a lo largo de la historia y, al hacerlo, no sólo han entrado en conflicto con sus jefes sino también con la burocracia sindical.

Conclusión

Con frecuencia pensamos en los sindicatos como una estructura organizativa que nos da fuerza. Y, sin duda, esto es en parte cierto. Lo que no siempre reconocemos (o no lo aprovechamos) es que la fuerza que el sindicato nos otorga es en realidad nuestra propia fuerza canalizada a través de la estructura sindical y, por tanto, limitada por ésta.
Únicamente si reconocemos esto y tomamos las riendas de nuestra lucha —ignorando las divisiones sindicales y no cruzando nuestros piquetes respectivos, no esperando a que nuestro sindicato tome la acción, emprendiendo nosotros acciones no autorizadas, a través de las ocupaciones, las huelgas de brazos caídos y el sabotaje — podremos aprovechar nuestra fortaleza y empezar a ganar.

Más información

- Sindicatos - guía de lectura - guía de lectura de libcom.org en torno a los sindicatos o las asociaciones sindicales y el papel que desempeñan en la sociedad moderna.
- Organización en el lugar de trabajo - una serie de consejos para organizarse en el lugar de trabajo. Desde principios básicos y guías de introducción, hasta la forma de plantear exigencias, adoptar medidas como las huelgas y ganarlas.
- Actividad en el lugar de trabajo - nuestra sección repleta de relatos personales sobre la organización y la acción en el lugar de trabajo y las lecciones aprendidas.
- Los orígenes de la afiliación sindical obligatoria - Tom Wetzel - un artículo sobre las limitaciones de la afiliación sindical obligatoria y cómo ayudaron a los sindicatos a actuar como una herramienta disciplinaria de los trabajadores en vez de como una herramienta de defensa de sus intereses.
- Empleo sindicado frente a "la revuelta contra el trabajo", de John Zerzan - excelente artículo que analiza la forma en que los sindicatos a menudo participan en la explotación de los trabajadores, centrándose en concreto en la industria de la fabricación de vehículos de Estados Unidos desde las décadas de 1930 a 1970. Posteriormente el autor escribió cosas muy malas, pero te prometemos que este ensayo merece la pena.
- Institucionalización desde abajo: los sindicatos y los movimientos sociales en la década de 1970 en Italia, de Robert Lumley -capítulo de un excelente libro sobre las luchas de masas en Italia en los años 60-70, donde se detalla cómo los sindicatos retomaron el control de los movimientos sociales y los canalizaron en la política "representativa".
- 1970-1972: la lucha de Lordstown y la crisis real de la producción, de Ken Weller - un panfleto muy interesante sobre las luchas de los trabajadores contra el ritmo laboral frenético en una planta de General Motors y la apropiación de la lucha por parte del sindicato de los trabajadores de la industria automotriz.
- Huelga salvaje: camioneta Dodge, junio de 1974 - artículo detallado escrito por participantes y testigos presenciales sobre la huelga salvaje en la planta donde se fabricaba la furgoneta Dodge en Michigan, 1974, y el papel de los trabajadores, el sindicato y la izquierda.

En la Hacienda Panoaya fue inaugurado el “Curso de Verano 2019”; como cada año, se organiza dicho evento, el cual tiene como finalidad dar un rato de esparcimiento a los hijos de los trabajadores del Instituto Nacional de Bellas Artes en sus vacaciones de verano, en donde visitan muchos lugares de todo tipo para el disfrute de los pequeños.