

UNA DECADA DE TRABAJO INTERNACIONAL EN AMERICA LATINA

**Laureano Cuervo,
ex encargado de internacionales para America Latina¹**

2012

Publicado en los libros del GTAS/CSA, Sao Paulo

Comienzo en este trabajo en 1999, un año antes del Congreso del 2000 de Comisiones Obreras, donde Antonio Gutiérrez deja la Secretaría y Juan Moreno se hace cargo de la secretaria internacional. Mi ingreso al área encargada de América Latina era para sustituir a Andrés Mellado. Salí exactamente el 31 de diciembre de 2010.

i. Ejes del trabajo de CCOO

El contexto en este periodo era de fluídas relaciones con la UGT, que años antes habían sido bastante conflictivas. Ya estabaplenamente en marcha el trabajo de las dos centrales en relación al gobierno y la patronal, mediante un dialogo social y pactos.

CCOO siempre ha tenido lazos muy fuertes con América Latina por razones culturales, de hermandad pero, sobre todo, de una concepción del sindicalismo como sindicalismo de clase internacionalista, tal como lo planteaban nuestros estatutos.

Mi antecesor Mellado desarrolló una labor importante desde dos planos, como responsable de América Latina y, por otra parte, con el inicio del instrumento de la Fundación Paz y Solidaridad, que por entonces tenía poca financiación (es como si diera vueltas la realidad y ahora estamos en la misma situación)

MI experiencia en la región era muy pequeña, había trabajado sindicalmente durante bastante tiempo en la Unión Sindical de Madrid Región y posteriormente a través de la empresa Iberia, en el sector aéreo de la Federación de Comunicación y Transporte. Tuve relaciones fundamentalmente con Cuba, con la CTA de Argentina, y con el sector sindical de aviación en Brasil.

CCOO ya venía trabajando con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y con la Unión Europea, a través del Consejo Económico y Social Europeo (CESE). CCOO hizo mucha política internacional para darle un contenido socio-laboral y socio-político a la Unión Europea, que apostaba más por el aspecto económico y con un enfoque de mercado. También coincidió en estos años con el hecho de que el Comisario de la Comunidad Europea era Jacques Delors, que tenía también un proyecto social.

¹El contenido de este artículo proviene de un reportaje realizado por CSA en mayo 2012. El autor revisó la versión definitiva.

El eje fundamental de nuestro trabajo era fortalecer las estructuras sindicales, afirmando el internacionalismo, que ha sido siempre una vocación de CCOO. Por entonces se empezaba a hablar: de la globalización. De hecho, se hizo el Primer Encuentro contra la Globalización en La Habana, que fue seguido por otra actividad en Brasil, por la CUT Brasil. Pensábamos que la globalización debía tener contenidos no sólo económicos, no sólo la circulación de capitales, sino también de circulación de derechos. En este contexto, esos encuentros eran importantes porque sirvieron para que las internacionales, en concreto, la CIOSL y la ORIT tomaran este tipo de aspectos como ejes importantes a la hora de hacer una política internacional.

El concepto de ir creando relaciones sindicales ante las transnacionales era un tema muy importante. CCOO y UGT, CISL y CGIL de Italia, la CGT francesa y las centrales belgas, eran fundamentalmente las que tenían una mayor inquietud, y comenzaron a desarrollar políticas y proyectos para promover una política sindical frente a las transnacionales. Todavía queda mucho por hacer, pero se ha avanzado mucho en el diagnóstico de la política que hacen las transnacionales, y las translatinas, en todo el mundo, y especialmente en América Latina. Se ha avanzado también en la creación de redes entre el sindicalismo de Europa y el sindicalismo de América Latina de las propias transnacionales. Pero ha habido una resistencia enorme para avanzar en embriones de convenios colectivos, a nivel general, que yo creo que es la respuesta para que las transnacionales no sólo hagan una explotación, sino que respeten los derechos de los trabajadores de ambas partes del Atlántico..

Otro eje de trabajo se refiere al desarrollo de un sindicalismo socio-político, es decir no sólo los aspectos de carácter corporativo de defensa de los intereses de los trabajadores, de su rama de producción, de las condiciones de trabajo y de salario, sino también del trabajador frente a la sociedad, y el hecho de que los derechos de esos trabajadores frente a la sociedad, la educación, la sanidad, la seguridad social, la vivienda, el transporte, etc., son algo que el sindicato también tiene que tener. CCOO siempre ha proclamado la necesidad de este enfoque, que enfoque coincide mucho con el nacimiento de CCOO, que fue un movimiento socio-político y que no sólo defendía los intereses de los trabajadores de carácter corporativo, sino también estos aspectos, teniendo en cuenta que al fin y al cabo hay un salario diferido. Si tienes que pagar más por el transporte, por la vivienda, tienes que pagar para que tus hijos vayan al colegio, eso disminuye tu poder adquisitivo y es muy importante que el sindicato pelee para que haya mejores condiciones. Citemos por ejemplo Colombia, donde había un desarrollo importante de la enseñanza pública, cuando el neoliberalismo planteó que el Estado debía reducirse lo más posible, se quitaron muchos de los gastos del Estado en la educación. El resultado fue que los trabajadores no sólo ya no tenían empleo, sino que además tenían que retraer parte de su sueldo para pagar el colegio privado de sus hijos.

II. La situación sindical en Latinoamérica

Se tiende desde Europa a ver a América Latina como una región homogénea en términos sindicales, pero no es así, hay una diversidad enorme, aunque los valores del sindicalismo de América Latina son elementos que lo unen.

Un elemento que diferencia a las distintas subregiones la Región Andina y en Centro América sobre todo, es que hay un enjambre de centrales sindicales, con una densidad de afiliados muy pequeña y eso hace que sea menor la eficacia de la actuación del sindicato frente a la patronal, que está muy bien organizada, y frente a gobiernos que no están interesados en el desarrollo de la relación sindical.

El otro aspecto que es muy diverso es la relación con los partidos políticos, que a veces es demasiado instrumental y mecánica, demasiado de correa de transmisión entre los partidos obreros y los sindicatos. Deberían ser unas relaciones más dialécticas, en reconocimiento de que los sindicatos tienen un papel dentro de la sociedad y que es bueno para los partidos obreros que esa autonomía sindical se desarrolle mejor, no para tener un planteamiento apolítico o en contra de los partidos, sino precisamente para fortalecer a los partidos, es decir, porque los partidos en sus programas, en general, llevan políticas progresistas que los sindicatos lógicamente comparten y desarrollan. Entonces, si hubiera una relación más dialéctica entre los partidos y los sindicatos se ayudaría a mejorar las relaciones laborales y el fortalecimiento de los sindicatos. En Centroamérica además de estas relaciones con los partidos, hay relaciones con entidades y asociaciones con otras formas de influencia dentro de la sociedad, que es algo que habría que corregir porque también son bastante perniciosas.

Junto a ello también existe el hecho de que los trabajadores se sienten más partícipes del sindicato que de la central, cosa que no sucede en general en Europa, donde la central, como CGIL en Italia, UGT y CCOO en España, la CGT francesa, de alguna manera son el referente de los trabajadores y no tanto su sindicato en la empresa o en la rama. El sindicato siempre tiene que estar en la empresa y el sector, pero su desarrollo organizativo debe ser post-sectorial.

También nos encontramos con algunos aspectos que homogenizan la realidad, como son las políticas neoliberales del Consenso de Washington, que afectan de una manera muy dura en América Latina desde finales de los 80 y durante los 90. Se suponía que haciendo esa receta la economía y el mercado actuarían de una manera autónoma y se solucionarían todos los problemas, habría crecimiento económico y empleo. La realidad fue otra, el Consenso lo que hizo fue dismantelar y desarmar a los Estados, desde el punto de vista de la educación, las empresas públicas, la sanidad, la seguridad social. Ese desierto que se creó en estos aspectos todavía hoy no se ha rellenado, hizo a los trabajadores más vulnerables, a los sindicatos más débiles ante esta realidad.

El otro aspecto que engloba a todos los países de América Latina es el hecho de que hay una gran disociación entre lo que proclaman las Constituciones, que hablan de libertad sindical como un valor importante de la democracia y de

las libertades democráticas y las legislaciones nacionales, que ponen un corsé enorme sobre el desarrollo de las relaciones laborales. El más importante es que para los registros de los sindicatos hay que tener un determinado número de miembros y, además, declarar los nombres uno por uno de los trabajadores que forman parte de este sindicato, lo cual permite a las empresas deshacer prácticamente la labor del sindicalismo. Es como el velo de Penélope de la Odisea, que por la noche destejía, y por el día tejía. Aquí los sindicatos se dedican a formar sindicatos en las empresas y desde la patronal se dedican a despedir trabajadores para deshacer sindicatos. Esto ha cambiado poco en el tiempo aunque, quizá, está mas atenuada por el hecho de que sindicatos poderosos que han disputado la hegemonía política o parte de los derechos para que se instituyan en las leyes, no tanto en las constituciones, sino en las leyes que afectan a los trabajadores y a los sindicatos día a día.

III. El trabajo desarrollado

Hay un conjunto de centrales con las que desarrollamos una importante cooperación. Hay dos casos especiales: la CUT de Colombia, con quien manteníamos relaciones históricas, desde que nació. Desgraciadamente, en ese país la persecución contra los sindicalistas, que incluso llega hasta el asesinato, ha hecho que muchos dirigentes sindicales pasaran por España y permanecieran durante períodos importantes, porque se tenían que ir del país por las amenazas que existían. Es también el caso de la CGTP de Perú, porque Fujimori les quitó todos los derechos sindicales, pero mantuvo durante mucho tiempo la bandera y cuando llegó de nuevo la democracia resultó ser la central más representativa. En estos dos países, CCOO ayudó con aspectos de cooperación y participó en algunos seminarios y reuniones a los que nos invitaban, pero el gran trabajo en CUT y CGTP se ha desarrollado de manera autónoma. Las dos centrales realizaron importantes congresos, en 2003 la peruana y en 2006 la colombiana, en que se cambiaron los estatutos y comenzó un cambio estructural. a CGTP nosotros ayudamos a desarrollar un proyecto de cooperación, que desemboca en un congreso extraordinario donde se cambian los estatutos y se plantea un cambio estructural.

En Centroamérica teníamos lazos históricos y un aliado, el Consejo Danés, con una presencia muy fuerte en Guatemala, Nicaragua, Honduras, y El Salvador. Se crea el Instituto Sindical de América Central y el Caribe (ISACC), como un planteamiento estratégico, al cual se une CCOO. Se necesitaba resolver esa difícil realidad de atomización sindical mediante estructuras que ayudaran no sólo a la reflexión estratégica y a otros aspectos necesarios para el sindicalismo. A partir de aquí, en lugar de hacer un trabajo de relacionamiento y cooperación bilateral con las centrales, la que a veces no daba los resultados esperados, buscamos una labor coordinada, de común acuerdo con ORIT y las propias centrales. En este marco, seguimos nuestras relaciones con UNSITRAGUA y FNL en Guatemala, con FNT y CST en Nicaragua, con la CUTH en Honduras, cuyo líder Israel Salinas era una figura importante, no sólo sindical, sino política. En El Salvador, el Consejo Danés intentó que más allá del sindicalismo tradicional, dividido y con defectos reales, como la corrupción y la connivencia con la patronal y el gobierno de ARENA, se desarrollara otro sindicalismo diferente, que ya existía, tanto el relacionado con ORIT como el

que estaba más a la izquierda, el que fue promovido mediante la creación de la CSTS, primero coordinadora y luego directamente una central, como lo es ahora. Cuando los daneses tuvieron que salir del país, por exigencias de su financiador el gobierno danés, que planteaba que el PBI de El Salvador había crecido, nosotros recogimos el testigo.

También hemos tenido fuertes relaciones en el Cono Sur, especialmente con la CTA de Argentina, la CUT Brasil y el PITCNT del Uruguay. En este último, la dictadura hizo que los sindicalistas huyeran hacia Europa y un núcleo muy importante estuvo en España y en concreto CCOO. Llegó a funcionar un local en el exilio de la central uruguaya. También en el Cono Sur, hemos tenido unas relaciones históricas con la CUT de Chile, pero es verdad que la UGT tenía relaciones mucho más estrechas que nosotros, sobre todo, después de la dictadura y la diáspora chilena. La Internacional Socialista dio mucho refugio a sindicalistas de la CUT. Seguimos manteniendo relaciones fundamentalmente con el sector metalúrgico. Luego, cuando el presidente fue Arturo Martínez, nos planteó estrechar estas relaciones, y nosotros ayudamos con eje en la idea de que había que quitar ese estigma de que era una central comunista o dominada por los comunistas, y que negaba el diálogo social. Un hecho importante en esta dirección fue un seminario sobre diálogo social inaugurado por la presidente Bachelet, el presidente de los empleadores chilenos y la OIT, del que participaron también siete dirigentes del Secretariado de CCOO. A partir de entonces uno de los ejes de la CUT en sus congresos fue el diálogo social y la negociación colectiva. Obviamente, ellos planteaban que no se puede hablar del diálogo social si se niega el hecho de la negociación colectiva, ya que la concertación no sólo tiene el aspecto macro de grandes acuerdos por arriba, sino también de los acuerdos tan importantes para el desarrollo de las relaciones laborales a nivel de empresa y a nivel de rama. En Chile también ayudamos a la formación de dirigentes locales, tanto en el país como en España, que dieron muy buen resultado.

Quedan por comentar tres casos especiales: México, Venezuela y Cuba. En México hemos tenido relaciones institucionales y participado en sus congresos y seminarios. Cuando surgió la UNT, despertó grandes simpatías e ilusiones, de hecho CCOO participó en la misión que la CIOSL mandó para valorar la petición de entrada de la UNT y ahí estuvimos con la OIT y otras instancias. Nos plantearon cosas que ya nosotros conocíamos sobre el sindicalismo charro de México y sobre los contratos de protección, que es uno de los aspectos más sangrantes contra la posibilidad del desarrollo del sindicalismo de una manera democrática en ese país. Desde entonces, hemos tenido una relación fluida con la UNT. Luego, la realidad del sindicalismo no nos ha permitido del todo desarrollar unas relaciones más allá de lo que nosotros quisiéramos. Otra línea de trabajo, más amplia con todas las centrales mexicanas, ha sido la participación en actividades relacionadas con el desarrollo de la participación de la sociedad civil en el monitoreo del acuerdo alrededor del acuerdo México-UE. Los eventos que se han desarrollado han servido para que hubiera espacios de debate y para hacer declaraciones conjuntas, que quizás no han ayudado del todo a que eso se consolide, pero han sido avances. Ha sido importante el trabajo de Juan Moreno, desde la

CES, que no puede disociarse de CCOO, por el papel que ha tenido históricamente desde la secretaria de relaciones internacionales.

En Venezuela, es una pena que por errores del chavismo no se haya desarrollado el sindicalismo. En unas declaraciones, Chávez citó a Rosa Luxemburgo planteando que en la revolución los sindicatos deberían dejar de existir. Eso nunca lo dijo Rosa, lo cito porque de alguna manera el sindicalismo, desde el punto del movimiento bolivariano, es visto como algo instrumental a la revolución y a los cambios por hacerse, pero no se plantea la autonomía propia que debe tener el sindicalismo. En este país, con sus peculiaridades, había un sindicalismo desarrollado, organizado por federaciones y sectores. La CTV era una central importante, y CCOO tenía relaciones institucionales con ella, también con la CUTV, que es una pequeña central ligada al partido comunista. Siempre hemos planteado que las centrales venezolanas estuvieran dentro de la coordinadora subregional andina y el Consejo Laboral Andino, incluso cuando Venezuela decidió salirse de la Comunidad Andina y pedir el ingreso en el Cono Sur. CCOO participó de todo el período desde que Chávez sube al poder, formando parte de las misiones que la CIOSL en su momento mandó a petición de la CTV, y de otras centrales sindicales, por el planteamiento de que había una política anti-sindical por parte del gobierno. CCOO, por una parte, ha tenido defendido la libertad sindical frente al gobierno que la ha amenazado y, por otra parte, también una posición en contra de algunas posiciones de la CTV que jugó en contra del gobierno. Nosotros, en España no estamos de acuerdo con muchas de las políticas del gobierno de Rajoy, y eso nos lleva a hacer huelga general, a convocar movilizaciones, manifestaciones, etc., pero lo que nunca cuestionamos es al gobierno en sí y no nos planteamos derrocarlo, en esto fuimos críticos con la CTV. Hubo un momento de casi ruptura que se dio en una de las misiones y fue con motivo del referéndum revocatorio de Chávez, cuando la CTV no quiso reconocer el resultado, pero la mayoría de la misión planteamos que el resultado del referéndum era legítimo y, por lo tanto, no estuvimos de acuerdo con la posición de la CTV. Después hemos seguido manteniendo relaciones también con el sindicalismo de corte chavista, pero Chávez no quiere tener un sindicalismo fuerte sino uno afín, y esto hay que decirlo claro, ha desarrollado los consejos de empresas para sustituir a los sindicatos y tenerlo controlado a través del Ministerio de Trabajo. Otro de los aspectos que ha desarrollado el gobierno es el de salud laboral, con delegados a nivel de empresa de prevención, Pero la ley tiene sólo un defecto, y es que no quiere que los sindicatos participen. De alguna manera el Movimiento Bolivariano quiere tener un control en el mundo del trabajo, a través de estos consejos de empresa que se eligen al margen del sindicato, y de estos delegados de prevención que también se eligen al margen de las centrales sindicales.

En relación a Cuba, CCOO siempre ha tenido relaciones fluidas con la CTC, aunque en el último período hubo un encontronazo fuerte con el hecho de los fusilamientos. Eso enfrió las relaciones de parte a parte entre las dos centrales, pero seguimos invitándoles a nuestros congresos y, en estos momentos, las relaciones son más fluidas. En visitas a la isla, planteamos el relanzamiento de las relaciones, incluso con proyectos de cooperación.

III. El nuevo eje de la autoreforma

En este contexto, a mitad de mi período surge un hecho clave: la aparición del concepto de autorreforma sindical., que comienza a tomar cuerpo teórico en el Congreso de Brasilia de la ORIT de 2005. CCOO lo tomó como uno de sus ejes estratégicos en su relación con América Latina, considerando que la autorreforma sindical es un hecho de posibilidades enormes para cambiar el modelo sindical y la realidad hostil de atomización sindical y de corsé jurídico, que impide que las relaciones laborales y el fortalecimiento de los sindicatos. Lo recogimos en una publicación de la Fundación Paz y Solidaridad del 2005 “Iniciativas de autoreforma en la región Andina”, sobre todo en relacion con dos centrales, la CGTP de Perú y la CUT Colombia.

En la autorreforma ha habido un contenido teórico y conceptual importante que se refleja en las publicaciones de la CSA, y ha habido avances en la apropiación de esos contenidos por parte del movimiento sindical de América Latina. Ya no hay resistencias de carácter cultural o resistencia de otro carácter sobre la autorreforma, más allá de que hay un peligro y a que a mí me gustaría que se resaltara, es decir, a veces se “muere de éxito”, y cuando la teorización ha tenido éxito, cuando se han dado avances concretos, cuando todo el mundo ha asumido que éste es el camino a seguir, podemos descubrir que se habla con la “boca vacía”. Por citar un ejemplo, a veces se habla mucho de diálogo social pero es inexistente. Hay que hacer una llamada de atención, es probable que aparezca una resistencia, y como la autoreforma es muy difícil de hacer, no se hace.

Una de las cosas que seguimos destacando es que no es posible la autorreforma sindical con la atomización sindical. Si hay centrales que tienen 2 mil afiliados, no pueden tener una estructura de central, y si el sindicalismo está dividido en diez centrales en un país de tres millones de habitantes, es muy difícil poder hablar de autorreforma sindical, entonces ese es uno de los elementos que hay que intentar corregir.

El otro elemento es la institucionalización de estas ideas, sería absolutamente necesario implementar la organización por rama en alguno de los países que no la tienen. Aquí hay que citar un hecho: los empresarios como vemos actualmente en Europa y España, están planteando que la negociación por empresa prime sobre la negociación. Hay intereses estratégicos de la patronal para que la negociación sea a empresa-empresa, entre otras cosas, porque así queda el 80% de las empresas fuera de la negociación, que son de la micro empresa. Por eso se necesita elaborar propuestas de carácter legislativo para que esto sea posible, buscando aliados en los partidos progresistas de izquierda o centroizquierda, y que el movimiento sindical cambie los estatutos. Si se puede buscar aliados también en los empresarios, sería importante

El fortalecimiento sindical autónomo es absolutamente necesario para un desarrollo de la sociedad. Con la atomización no es posible avanzar en una sociedad moderna, y cuando los empresarios y las transnacionales y el capitalismo en general se modernizan, el movimiento sindical no puede seguir

con estructuras que no son útiles para el objetivo fundamental para el que está hecho el sindicato, que es negociar las condiciones de trabajo.

Visto desde el concepto de autoreforma, pueden evaluarse algunos de los casos nacionales de la región. La central sindical y el país que ha tenido un avance sindical más impresionante estos años ha sido el PIT-CNT de Uruguay, porque se ha dado la confluencia de que el Frente Amplio ganara las elecciones en dos ocasiones, lo que ha supuesto una dinamización de la negociación colectiva y, por tanto, de la presencia de la central, siguiendo el principio de que el sindicato que no negocia, no existe. Lo que le ha dado una gran presencia del PITCNT en la sociedad uruguaya ha sido precisamente ese desarrollo de la negociación, que ha supuesto un crecimiento de más del doble de la afiliación. También en el aspecto cualitativo, se han creado y fortalecido ramas precisamente por el desarrollo de la negociación en la mesa tripartita de los Consejos de Salarios, que es la fórmula uruguaya de desarrollar este aspecto de la negociación colectiva.

En el caso peruano, está claro que cuando uno hace un Congreso da un paso importante, pero luego la realidad es muy terca. Todavía no se ha conseguido el 100% de lo que se pretendía, pero la CGTP ha hecho avances muy importantes partiendo de una realidad muy hostil, como era el desierto sindical que dejó la dictadura de Fujimori

La CUT de Colombia también ha avanzado en su cambio de estructura, porque ellos mismos se daban cuenta de que, aunque teniendo una estructura planteada territorialmente por sus directivas y por sindicatos nacionales y federaciones, había una realidad muy diversa de sindicatos muy pequeños y sindicatos o federaciones muy grandes, como por ejemplo FECODE, la central de la enseñanza, que prácticamente es el 40% de toda la afiliación de la CUT. En estos años hubo entonces un debate sobre el tema.

Hay que decir además que la estructura de la CTC cubana es la “ideal”, en cuanto a la estructuración por ramas de producción o servicios, y de carácter sectorial, con un arraigo en cada uno de los territorio.

IV. El desafío común en América Latina y Europa

En Europa, la reivindicación que plantean fundamentalmente los empresarios y los políticos neoliberales, es que hay que ser más competitivos, más productivos para competir con EUA y China, y, por lo tanto, que haya menos regulación para que la competitividad pueda ser posible, porque la regulación ahoga. Esto en América Latina me imagino que suena como algo ya sabido, porque eran las dos perlas del Consenso de Washington. Evidentemente al hilo de la globalización y de lo que ha hecho el mundo anglosajón, fundamentalmente los Estados Unidos, un desarrollo y una competitividad con base en la desregulación de las relaciones laborales. El problema de China es que la desregulación es total y, por lo tanto, competir a esos niveles te lleva a una situación como la que se está dando ahora en España. La realidad de Estados Unidos es que es una economía competitiva, pero a base de que los

trabajadores se mueven, no todos evidentemente, pero se mueven en una realidad muy desregulada, incluyendo el despido libre.

Lo que vemos ahora en Europa y en España va en esa dirección. Se pretende desregular los derechos y darle a los empresarios control sobre la contratación, el despido y la negociación colectiva, porque con un hacha o con una pistola encima de la mesa se negocia muy mal. Plantean la dicotomía entre el puesto de trabajo o bajarte el salario, empeorar las condiciones de trabajo en un país donde está desocupado el 23% de la población activa. El trabajador lo tiene muy claro. Ante esta situación elige rebajarse el salario y cambiar sus condiciones de trabajo. Lo que se pretende con esto es que los salarios bajen 20 por ciento, resolviendo así el problema de que la moneda no se puede devaluar. Pero con esto se llega a situación realmente peligrosa. Con estas políticas van a crecer enormemente las desigualdades, se va a destrozar la cohesión social que el estado del bienestar había logrado, va a aumentar la pobreza. Este camino es el contrario del español actual, en que había una realidad de diálogo social construido desde dos partes que se reconocen y se respetan. El sindicato era respetado porque es un sindicato fuerte, que hace proposiciones y es capaz de llegar a acuerdos y mantenerlos. Todo eso ha saltado por los aires con esta crisis y con las políticas neoliberales que en estos momentos está llevando a cabo el Partido Popular. En otras partes de Europa exactamente igual

He observado con atención los aportes de la CEPAL, que son útiles tanto para A.Latina como para Europa, cuando plantea que ha llegado la hora de la igualdad mediante el camino de la cohesión social. Se parte del hecho de que, en el plano macroeconómico, América Latina está bastante controlada, hay un crecimiento sano, basado en los precios de las materias primas, y entonces hay que cerrar brechas, mediante la institucionalización laboral y el crecimiento del empleo. CEPAL plantea que para avanzar en políticas de cohesión social, de desarrollo y de igualdad de oportunidades en América Latina es imprescindible la institucionalización laboral, que lo que quiere decir no es otra cosa que darle a los sindicatos, a través de los pactos sociales una voz y una participación en el desarrollo de la sociedad, y hay que plantear que la negociación colectiva, los convenios colectivos es la mejor forma de distribuir la tarta de la riqueza.