

HISTORIA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Advertencia: esta nota se firma el 10 de marzo de 1987. El lector interesado deberá adicionarle los acontecimientos posteriores.

1. Las etapas históricas de la negociación responden más bien a acontecimientos políticos que a situaciones económicas y a su trasluz puede advertirse el vaivén del proyecto de colonización del país.

2. En 1903 se sanciona el Reglamento Interno de la Sociedad Contratistas, Estibadores y Trabajadores Unidos del Puerto de Colastiné, provincia de Santa Fe, mediante el cual se establecían condiciones de trabajo y niveles salariales. Como dato importante: el representante de los trabajadores gozaba de licencia horaria pagada para atender sus requerimientos.

En 1906 se firma el convenio de la industria gráfica.

3. La negociación entre trabajadores y empleadores se acelera a partir de 1943 y sobre todo desde 1946. Muchas condiciones pactadas adquieren fuerza universal (*erga omnes*) mediante su incorporación a los estatutos profesionales.

La discusión doctrinaria se centra en el sentido de estas normas y en su eficacia respecto de quienes no hubieran participado en la negociación. No faltan quienes vislumbran el nacimiento de un nuevo derecho al que no pueden aplicarse estructuras civilistas.

4. La ley 14.250 (B.O. 20.10.53), sancionada en un momento económico particularmente difícil contradice a quienes sostienen que la "crisis" debe remontarse por imperio estatal en materia de rentas sin negociación de los sectores sociales.

Sirvió para que la autonomía sectorial se explayara en plenitud.

Estableció la extensión geográfica del convenio y su obligatoriedad universal. Desde su sanción nunca fue derogada.

En el ámbito de la autonomía y con el objetivo de remontar la difícil situación, la C.G.T. y la C.G.E. establecieron pautas sociales del crecimiento económico en el Acuerdo Nacional de Productividad y Bienestar Social (mayo de 1955).

5. La Revolución Libertadora (setiembre de 1955) suspende la práctica de la negociación. Intervenidos militarmente, los sindicatos no están en condiciones operativas de discutir libremente las condiciones de trabajo y sus ingresos económicos, regulados estatalmente de acuerdo a las categorías profesionales convencionales.

6. En el siguiente eón democrático se retorna a la negociación colectiva.

7. La Revolución Argentina prorroga las convenciones y establece salarios (con el argumento de que la libre discusión favorece la inflación).

Por presión sindical y social se abre la negociación (decreto-ley 18.887/70) (B.O. 05.01.71) con pautas económicas aplicables a la discusión salarial.

El decreto-ley 19.872/72 (B.O. 11.10.72) convoca a paritarias estableciendo fechas límites para las condiciones de trabajo (31.12.74) y para las cláusulas salariales (31.12.83).

8. El eón democrático de 1973 tiene su fundamento jurídico/político en el Acta del Compromiso Nacional para la reconstrucción, liberación nacional y justicia social, firmada por la C.G.E. y la C.G.T. y el Ministerio de Hacienda y Finanzas, el 08.06.73.

Respecto de las remuneraciones se establece la legitimidad del Estado para realizar aumentos generales (el 01.06.74, el 01.06.75) de acuerdo al crecimiento general de la economía, no pudiendo modificarse tal política por negociación colectiva.

Como consecuencia del Acta, la ley 20.517 (B.O. 19.06.73) establece la norma general en materia remuneratoria, permitiendo el Ejecutivo la movilidad de los salarios de acuerdo a la depreciación de su poder adquisitivo. Por su parte, el decreto 901/73 (B.O. 31.12.73) prorroga las convenciones colectivas durante el tiempo de vigencia del

Acta (lapso que no se encuentra expresamente determinado en ella).

Las presiones socio/reales (algunas de ellas encauzadas sindicalmente) obligan al Estado a convocar la negociación colectiva:

— el decreto 217/75 (B.O. 06.75) limita el 901/73 al 31.05.75, con lo que, oblicuamente, coloca límite al Acta.

— el decreto 1649/75 (B.O. 14.06.75) establece pautas para la negociación mediante el denominado salario “conformado”.

Homologadas numerosas convenciones colectivas:

— el decreto 1783/75 (B.O. 01.07.75) las deja sin efecto, reviviendo el 901/73.

— tras la huelga general de aproximadamente 48 horas, se prevé la medida mediante decreto 1865/75 (B.O. 11.07.75) que deja sin efecto el 1783/75 (formalmente derogado por el 2179/75) (B.O. 20.10.75).

9. El Proceso de Reorganización Nacional (abril de 1976) operó en varios frentes:

— derogó convenciones colectivas en la Dirección General Impositiva, Dirección Nacional de Aduanas, Junta Nacional de Granos, Dirección Nacional de Vialidad, Mercado Nacional de Hacienda, Banco Central de la República Argentina, Banco Nacional de Desarrollo, Banco de la Nación Argentina, Caja Nacional de Ahorro y Seguro (Regla estatal 21.418/76).

— en el área de las empresas estatales dejó sin efecto cláusulas que hubiesen establecido:

— mecanismos participativos de los trabajadores;

— mayores niveles en materia de vacaciones, licencias por enfermedad, jornada, horas suplementarias, francos compensatorios, montos indemnizatorios, participación de los trabajadores en comisiones de disciplina o de calificación de las conductas respecto del despido justificado;

— dotaciones determinadas o mínimas de personal en secciones especiales;

— contribuciones empresariales a las asociaciones sindicales de trabajadores;

— franquicias en los servicios prestados, utilizables por los trabajadores y su grupo familiar (regla estatal 21.476/76).

— el Estado absorbe la política de rentas (regla estatal 21.307/76).

Todos los aumentos generales serán fijados por el Poder Ejecutivo con intervención del Ministerio de Economía y del Ministerio de Trabajo. Los empresarios que otorguen unilateralmente aumentos generales no podrán trasladarlos a los costos ni descargarlos impositivamente; además podrán ver reducidos o cancelados los créditos bancarios sin perjuicio de ser sancionados por atentar contra el Proceso de Reorganización Nacional (decreto 1848/76).

De acuerdo a esta norma general, el Estado:

- estableció periódicamente el salario mínimo/vital y móvil;
- otorgó aumentos generales en los niveles salariales convencionales;
- recompuso escalas salariales convencionales;
- estructuró la “flexibilidad salarial” sujeta a aumentos de productividad.

— por decreto 439/82 facultó al Ministerio de Trabajo a constituir Comisiones Técnicas Consultivas sobre ocupación y remuneraciones.

10. El régimen democrático inaugurado el 10.12.83 continuó en líneas generales la política socio/laboral del Proceso:

— *el Congreso* sancionó la ley 23.126 (B.O. 12.11.84) prorrogando por un tiempo las convenciones colectivas desactivadas por reglas estatales 21.476/76 y 21.418/76, estableciendo que recuperaban su total vigencia a los 365 días de su promulgación (02.12.84), con la salvedad de que si las cláusulas que acarrearaban costos no podían satisfacerse por el empleador en las empresas del Estado o similares podían ser dejadas en suspenso, luego de haber recuperado su operatividad por decisión de ambas partes o sometiendo el tema a laudo inapelable a dictarse por el Ministerio de Trabajo. Como se aprecia es de dudosa constitucionalidad.

— *el Poder Ejecutivo* mantuvo la política salarial en su esfera, mientras tachaba a la ley 14.250 de “obsoleta” y “antigua”, derivando la discusión de un proyecto “moderno” al Congreso.

— continuó administrando salarios en la línea de la regla estatal 21.307/76.

— por decreto 665/86 (B.O. 12.05.86) convocó a los firmantes

de convenios colectivos a sincerar los salarios básicos, estableciendo que en caso de diferencias, laudaría el Ministerio de Trabajo, ya que existían serias discrepancias entre las planillas proporcionadas por las asociaciones sindicales de trabajadores, las cámaras empresariales y el mismo Ministerio.

— por decreto 1.155/86 (B.O. 10.07.86) convocó a los firmantes de convenios colectivos a discutir salarios, estableciendo pautas para tal fin: 1. señalará parámetros económicos, denominados *bandas*; 2. incentiva los acuerdos salariales por empresa, incluso por debajo del nivel mínimo en caso de dificultades económicas si el empleador se compromete a mantener el nivel de empleo; 3. establece un mecanismo para trasladar a los precios parte del aumento salarial dentro de la banda; 4. si el empleador otorgare incrementos sobre la banda, no se tendrán en cuenta para aumentos posteriores, haciéndose pasible de pérdida de créditos bancarios, facilidades o franquicias que hubiera logrado mediante moratorias previsionales o impositivas, y será dado de baja de los registros de proveedores y de contratistas del Estado; 5. logrado el acuerdo, será sometido a consideración de una Comisión Inter/Ministerial (Ministerios de Economía y de Trabajo) como paso previo a la homologación y registro por parte de este último; 6. la firma del acuerdo salarial implica la cláusula de *paz social* consistente en la renuncia a las medidas de acción directa por parte de las asociaciones sindicales de trabajadores durante el tiempo de vigencia; 7. igualmente, implica por parte de los empresarios el compromiso de respetar la política de precios fijada por el gobierno nacional (al respecto cabe señalar que mientras los empleadores simplemente reafirman un deber, los trabajadores son obligados a renunciar a un derecho, lo que es in/equitativo e in/constitucional); 8. si no hubiera acuerdo en el plazo estipulado, cualquiera de las partes puede solicitar el laudo al Ministerio de Trabajo.

— *el Poder Judicial*, por su parte:

— declaró la inconstitucionalidad de la regla estatal 21.476/76 en la causa “Nordensthol c/Subterráneos de Buenos Aires” (Corte Suprema, abril 1985) y por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, entre otras, en “Zander c/ENTel” (Sala VI, mayo 1985) y

“López de Dal Santo c/ENTel” (Sala VI, febrero de 1986, en que la mayoría la declaró de oficio).

– declaró la inconstitucionalidad de la ley 23.126 (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, entre otras en la causa “Becerra c/ENTel”, noviembre de 1986).

– ordenó al Ministerio de Trabajo abstenerse de laudarlo o de aplicarlo si ya lo hubiese dictado, en la discusión salarial metalúrgica. (Tribunal Nacional del Trabajo N° 21, causa “U.O.M. c/Ministerio de Trabajo” s/medida de no innovar, del 9 de marzo de 1987).

11. Esta política estatal fue denunciada por la Confederación General del Trabajo durante el eón autoritario y también durante el democrático (esta última denuncia fue presentada a la Oficina en marzo de 1987).

La reseña histórica deberá complementarse con la referente al crecimiento del capital empresario, la transferencia de divisas al exterior, la radicación de capitales fuera del país, el crecimiento del infra/consumo. (R. C. F.)

Ver Ajuste de variables, Ajuste estructural, Infra/consumo (tomo Relación individual de trabajo).

Ref.: III, 220.

HOMOLOGACION

1. Acto estatal constitutivo de la obligatoriedad *erga omnes*, sin el cual el Convenio Colectivo de Trabajo sólo puede tener vigencia para los sectores representados por las entidades negociantes de acuerdo al derecho común: los trabajadores por la entidad sindical y los empleadores por la entidad empresaria, siempre que se encontraren afiliados a la misma. A pesar de la homologación, el negocio continúa siendo producto de la autonomía sectorial y no se publicita.

2. No es simplemente un acto de policía laboral que, como tal, podría ser ejercido también por la autoridad local, sino un acto ejercido por delegación del poder normativo estatal a un órgano administrativo estatal.

3. En el derecho argentino el otorgamiento de la homologación, o la negativa, se efectúa por medio de una resolución motivada del Mi-

nisterio de Trabajo y Seguridad Social. Contra esa resolución proceden las impugnaciones y recursos previstos en las normas generales sobre procedimiento administrativo.

4. El ordenamiento normativo faculta al órgano administrativo a efectuar un doble control previo a la homologación: el control de legalidad y el llamado control de oportunidad y conveniencia. En virtud del primero, se verifica si lo convenido por las partes se adecua a la legislación general del país y, en especial, si respetan las normas legales imperativas del Derecho del Trabajo. En base al mentado control de oportunidad y conveniencia la autoridad estatal trata de salvaguardar el bien común y de evitar perjuicios a algunos grupos o a la colectividad.

5. Según los partidarios del llamado control de oportunidad y conveniencia, el Estado tendría facultades para limitar, suspender o suprimir los beneficios acordados en el convenio colectivo, fundado en el denominado "orden público económico".

Esta institución, de carácter circunstancial y coyuntural, cuyo objetivo mediano sería el bien común, pero cuya meta inmediata consistiría en la eficacia económica, prevalecería sobre el orden público laboral que sería de carácter unilateral, pues tendría en mira la tutela de los sectores sociales débiles.

6. Se advierten serias contradicciones en la precedente elaboración doctrinaria. En primer lugar, ninguna sociedad que se precie de ser democrática y que tenga como objetivo primordial e imposterizable la elevación de las condiciones de vida del hombre, en especial del que trabaja, puede posponer hacia un mediano y lejano bien común las reivindicaciones perentorias de los sectores más desprotegidos. En segundo término, esos sectores no son los causantes de las crisis que justificarían esa intervención limitativa del Estado.

7. En una sociedad democrática, la fijación del contenido temático de la negociación colectiva debe quedar librado al criterio de los antagonistas sociales, quienes, a través de una acción participativa responsable y solidaria, serán los encargados de establecer las normas adecuadas a cada unidad de negociación, sin perjuicio del rol específico de los partidos políticos y de las demás instituciones del Estado.

Para ello es necesario contar con organizaciones gremiales autén-

ticamente representativas de los sectores interesados, cuyo accionar no se agote en el aspecto reivindicativo, sino que participen en todos los problemas atinentes al trabajador en su calidad de sujeto interviniente en el sistema productivo y en todo lo referente a la calidad de vida.

8. En ese marco conceptual, la única limitación a la autonomía colectiva, además del respeto a la legislación vigente, en especial, las normas imperativas del Derecho del Trabajo, sería la impuesta por las propias entidades negociantes. De ese modo, el llamado "orden público económico" dejaría de ser impuesto unilateralmente por el Estado —la experiencia indica que la mayoría de las veces lo hace en perjuicio de los trabajadores—, para convertirse en un producto de la libre negociación colectiva y, de ese modo, no oponerse al orden público laboral.

9. Sería deseable la eliminación de la homologación del convenio colectivo como requisito constitutivo de su obligatoriedad general, inmediata e inderogable, por afectar la libre y voluntaria negociación colectiva. En ese sentido, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo sostiene que la necesidad de una aprobación previa del gobierno para dar validez a un convenio colectivo, podría implicar una medida contraria al fomento de los procedimientos de negociación colectiva entre trabajadores y empleadores para establecer las condiciones de empleo. Aun cuando la negativa de aprobación administrativa pueda ser objeto de un recurso judicial, el sistema mismo de la aprobación administrativa previa es contrario a toda la normativa de negociaciones voluntarias.

Podría instrumentarse un sistema en virtud del cual el convenio colectivo adquiriera eficacia *erga omnes* a partir de su publicación. Sólo en caso de transgresiones legales y, en especial, de violación de las normas imperativas del Derecho del Trabajo, el poder administrador tendría, no sólo la facultad, sino el deber legal de plantear judicialmente la cuestión. (O. Z.)

Ref.: III, 18. C, 138/142. CCI.

HORIZONTALIDAD

Característica de las asociaciones sindicales que organizan los tra-

bajadores de acuerdo a su categoría, profesión u oficio, prescindiendo de las actividades que desarrolla la empresa en que prestan servicios.

No existiendo un modelo sindical predeterminado, corresponde a los trabajadores decidir cuál estructura organizativa les resulta más útil o conveniente, aunque cabe señalar que dicha elección debiera estar influenciada, fundamentalmente, por la solidaridad, evitando la dispersión o atomización del Movimiento Sindical. (L. R. C.)

Ver Asociación, Verticalidad.

Ref.: III, 565.

HUELGA

1. Abandono concertado del trabajo, decidido por la asociación sindical de acuerdo a sus estatutos, como última expresión del conflicto laboral.

2. Siendo un derecho garantizado constitucionalmente, su legítimo ejercicio no puede acarrear a quien lo usa perjuicio alguno en su relación de trabajo. De ahí que, en principio y mientras lo ejercite lealmente, el trabajador no debe verse privado de su salario o amenazado con medidas disciplinarias (despido incluido).

Si la Administración del Trabajo intima el cese de la medida y los trabajadores no la acatan, puede sancionarse a la entidad sindical y el trabajador individual verse privado de su derecho remuneratorio pero nunca ser despedido por ese motivo, ya que, aun cuando existan normas legales que así lo establezcan, el mero hecho de continuar la huelga luego de la intimación, no constituye en sí mismo injuria grave, la que (de acuerdo a buena jurisprudencia), deberá analizarse supuesto por supuesto. De ahí que tales normas difícilmente se compatibilizan con el Proyecto social constitucional.

3. El uso del derecho a las medidas de acción directa produce la suspensión de la relación laboral. Se debe tener en cuenta que esta conclusión se impone no soiamente para la huelga como tal sino para todas las medidas directas: trabajo con tristeza, trabajo a reglamento, paros parciales, paro total con permanencia en los lugares de trabajo. La distinción entre huelga (paro total con abandono de los lugares de trabajo) y las restantes actitudes, ya no puede sostenerse ante el texto

legal que no las distingue y ante la labor jurisprudencial que, antes de la Ley de Contrato de Trabajo en su primera redacción, había asimilado todas esas conductas bajo el concepto normativo típico de medidas de acción directa.

Las remuneraciones son debidas hasta que la autoridad de aplicación no intime el cese de la medida.

Tiene derecho el trabajador a las asignaciones familiares ya que el incumplimiento de la prestación laboral se justifica en el ejercicio del derecho a las medidas. En caso de enfermedad durante las mismas, se devengan remuneraciones sin que el trabajador deba manifestar su desvinculación respecto a las mismas.

El tiempo utilizado se computa para la antigüedad, a todos sus efectos: promoción, licencias, vacaciones, indemnización por despido, por haber ejercido un derecho propio.

El aviso previo es interrumpido por las medidas directas.

El empleador no está legitimado para tomar represalias laborales contra los huelguistas, ya que éstos utilizan su derecho y no pueden ser perjudicados por su ejercicio. La participación en las medidas colectivas no es causal suficiente para justificar el despido, a pesar de los textos expresos ya analizados, porque a la luz del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo la injuria laboral debe existir en la realidad, no sólo en la formalidad normativa. Por consiguiente, si en la realidad no se manifiesta esa injuria, el despido será injustificado. La jurisprudencia es conteste en esa afirmación: “Un paro pacífico que abarcó dos jornadas, aunque fuera ilegítimo por la modalidad de su realización y por no haber sido precedido de procedimientos conciliatorios, no justifica el despido de un trabajador con veinte años de antigüedad (C. N. A. T.). Sala VI *in re* “Abatemarco c/Eureka”, en *Legislación del Trabajo*, XXII, pág. 655.

4. La huelga general es decidida por el Comité Central Confederal de la Confederación General del Trabajo.

5. Se abre camino la huelga de solidaridad, tanto a nivel nacional como transnacional, así como la huelga política dirigida contra el ente gubernamental como expresión de protesta por una determinada política económica o social. Han sido vanos los intentos de algunos doctri-

narios formalistas y de alguna jurisprudencia consecuente con ellos para negar substancia jurídica a estas nuevas manifestaciones de la cuestión social y de la actuación sindical. (R. C. F.)

Ver *Huelga* (tomo *Relación individual de trabajo*), *Conflicto laboral*, *Huelga de contenido político*.

Ref.: III, 369.

HUELGA DE CONTENIDO POLITICO

1. La doctrina y la jurisprudencia se han esforzado, insistentemente, negando la realidad, en desconocer entidad jurídica válida a las medidas de acción directa de contenido político, pretendiendo encerrar su contenido en lo estrictamente profesional. Con todo, la realidad escapa a las mejores intenciones y a las mayores abstracciones y demuestra, palpablemente, que el sector obrero realiza medidas de acción directa de neto y claro sentido político que no se puede esconder ni desconocer, so pretexto de formalismos.

La democracia también se expresa en la realidad cotidiana, no sólo en el ejercicio del derecho electoral. De ese modo, nuevamente la sabiduría romana se manifiesta: *ex facto oritur ius*.

No cabe dudas acerca de la estrecha vinculación entre el interés profesional y el interés político del sector trabajador, sobre todo en épocas de enervamiento de los canales participativos constituidos por los partidos políticos. El sector expresa, entonces, su descontento y sus pretensiones mediante las medidas de acción directa, así como los plebeyos de la antigua Roma utilizaban la marcha al Monte Aventino para expresar sus ansias de justicia y de igualdad.

Mucho más cercano a nuestra experiencia, el movimiento huelguístico posterior a las últimas convenciones colectivas, demostró la realidad del descontento popular respecto a la política económica de ese momento. ¿Había causa justificada para despedir a los huelguistas? ¿Qué juez, consciente de la realidad social, económica y política del país, hubiera sentenciado de tal manera?

Es sintomático que esa pureza de los móviles profesionales sea exigida a los trabajadores por los regímenes alejados de los intereses nacionales, como si advirtieran que el movimiento obrero puede, me-

diante su organización, encauzar los destinos del país por rumbos de grandeza: de ahí la insistencia en la asepsia sindical, para, de tal modo, proseguir con la política que les caracteriza.

Por eso, *ex facto oritur ius*: el sector obrero es consciente de su fuerza a través de las medidas de acción directa y, eventualmente, mediante la huelga general. Tal vez, relejendo las sabias concepciones de von Ihering acerca de la lucha por el derecho, comprenderemos claramente que el sector obrero, al luchar por el derecho político y social que le corresponde, hace avanzar todo el ordenamiento hacia los valores ideales de Justicia Social, Solidaridad y Cooperación. "El Derecho no será letra muerta y se realizará, si las autoridades y los funcionarios del Estado cumplen con su deber, y si los individuos hacen valer sus derechos".

2. Interesa al respecto la doctrina y la praxis del Mahatma Gandhi y de Helder Cámara.

a) *Doctrina del Mahatma Gandhi*. Prefirió liberar a su pueblo y no utilizar los resortes que el *establishment* ponía a su favor. Conocedor profundo de la idiosincrasia hindú y religioso en su personalidad y conducta, entregó su existencia a la causa noble de independizar la India. Y no mediante la rebelión armada sino utilizando como medio de expresión el desconocimiento práctico de la estructura opresora.

Rompe la dialéctica entre metrópoli y colonia cuando asume la tarea, no de destruir la metrópoli sino de finalizar la colonia. Nos explicamos: el Mahatma comprendió con claridad que su pueblo debía liberarse *desde dentro* y convertirse a sí mismo en un pueblo libre, para, de ese modo, dialogar en igualdad de condición con el ocupador, con el usurpador, quien, ante el cambio de signo del colono, no podía continuar siendo ocupante ni opresor.

Tarea ingente, en verdad. Tarea moral, como pocas veces se ha dado en la historia del Espíritu Humano: conquistar la libertad de un pueblo que se conquista a sí mismo.

La expresión de su movimiento fue *La Fuerza del Espíritu* pobremente traducida como "la no violencia". Sucesivas escaramuzas, de neto sentido político, finalizaron en la independencia de su país.

Fundamentalmente, para el Mahatma, no se trata de avasallar mi-

litarmente a los dominadores, sino de *no-cooperar* con ellos, de no prestarles ni asesoramiento ni obediencia. No importa qué haga el movimiento con el opresor. Interesa, fundamentalmente, qué haga el movimiento consigo mismo, en su estructura interior.

Lógicamente, si el movimiento obrero acepta y se compenetra del espíritu no violento, de la resistencia pasiva, de la fuerza del Espíritu, de la fuerza de la verdad, de la fuerza del alma (expresiones todas que pueden expresar pálidamente el contenido del vocablo *satyagraha* con que Gandhi definía su actitud), encontrará en las medidas de acción directa un camino adecuado para expresar sus sentimientos, su captación intelectual y emotiva de la realidad del subdesarrollo y de la opresión que experimenta el Tercer Mundo, demostrada en nuestros países por ciertas normas y conductas del Estado y algunos comportamientos empresarios.

La huelga política se manifiesta, entonces, en el horizonte, como un método apto para expresar la no violencia, el no acatamiento a conductas y normas opresoras. Como se sabe, ningún Estado, por más fuerte que sea, por más opresor que se muestre, resiste al embate de la huelga general, cuando ésta se manifiesta como un camino consciente, delineado y asumido como propia realidad en la autenticidad libre del ser humano que participa en ella.

b) *Doctrina de Helder Cámara*. Este obispo brasileño es discípulo del Mahatma. Entiende Cámara que “Fuerza del Espíritu” sigue mostrando un camino apto para superar el subdesarrollo, porque el único medio y la única respuesta verdadera para hacer frente a la violencia es tener el valor y el coraje de enfrentar las injusticias, que constituyen la primera forma de violencia.

Con esa finalidad, ha iniciado un Movimiento, denominado “Acción, Justicia y Paz”, basándose en lo que denomina “minorías abrahámicas”, (en recuerdo de Abraham, quien jugó sus posiciones a la Fe).

Dentro del movimiento obrero y del empresarial existen personas conscientes de la injusticia estructural del subdesarrollo y buscan concientizar a sus iguales para, juntos, hallar los senderos de la Paz en la Justicia Social. Pues bien: no cabe duda que, para ellos, conocer e interiorizarse del pensamiento de Helder Cámara es sumamente necesario.

Nuevamente, la huelga o el *lock out* políticos se muestran en el horizonte, como uno de los medios de demostrar la “esperanza contra toda esperanza”, de dar a las jóvenes generaciones una razón para vivir. Cuando la juventud latinoamericana descubra que el movimiento obrero y el empresarial no han pactado con el *establishment*, podrá reflexionar seriamente sobre la posibilidad concreta de construir la Tierra de la Esperanza en nuestro continente.

De ahí la importancia de ambas doctrinas. (R. C. F.)

Ref.: III, 369.