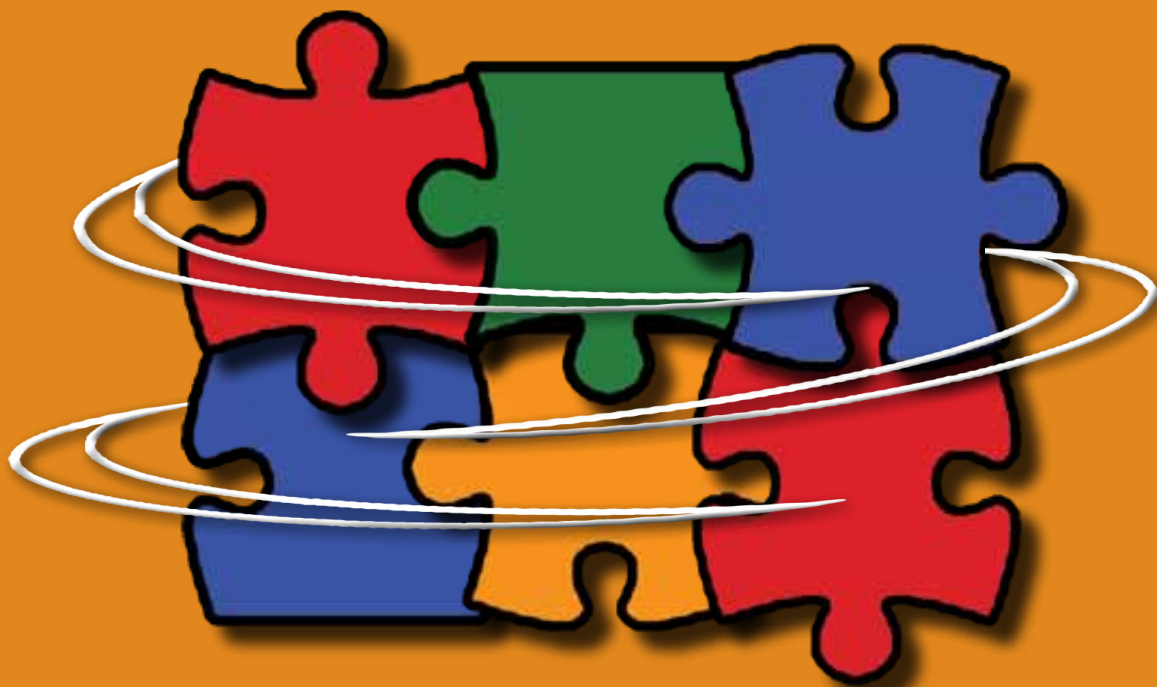


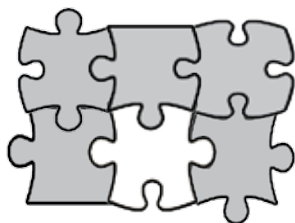
Proyecto
FSAL-AS/ACTRAV/OIT

PROCESOS DE AUTORREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS

Avances del Grupo
de Trabajo sobre
Autorreforma Sindical
(GTAS) en 2012 - 2013



Con el soporte del Proyecto
FSAL-AS/ACTRAV/OIT
"Apoyo a Procesos de Autorreforma
Sindical en ALC - 2ª Fase"



PROCESOS DE AUTORREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS

Avances del Grupo de Trabajo
sobre Autorreforma Sindical (GTAS) en 2012 - 2013



Secretariado Ejecutivo CSA

Presidente

Hassan Yussuff

Canadá

Presidente Adjunto

Julio Roberto Gomez Esguerra

Colombia

Secretario General

Víctor Báez Mosqueira

Paraguay

Secretaria de Política Sindical y Educación

Amanda C. Villatoro

El Salvador

Secretario de Políticas Sociales

Laerte Teixeira Costa

Brasil

Secretario de Política Económica y

Desarrollo Sustentable

Rafael Freire

Brasil

Equipo de la Publicación

Coordinación institucional

Luis Fuertes - FSAL-AS-ACTRAV-OIT

Iván González - CSA

Hilda Sánchez - ACTRAV-OIT

Compilación y edición

Alvaro Orsatti - CSA

Capa, proyecto gráfico y diagramación

Yvonne Sarué

Colaboración especial

Eduardo Estevez, encargado de los documentos de origen europeo

Leandra Perpetuo, encargada de los documentos de origen brasileño

Esta publicación es parte del SISAS, Sistema de Información y Seguimiento de la Autorreforma Sindical, de acuerdo a lo resuelto en el II Congreso de CSA

En los documentos originales de CSA, se utiliza la grafía "autorreforma sindical", utilizada por la resolución del II Congreso, y se respeta la utilización de "autoreforma sindical" en otros materiales, ya que de acuerdo a la Real Academia Española esta alternativa es igualmente válida

Sede CSA:

Rua Formosa, 367, 4º andar - Centro São Paulo.

CEP 01049-000 - São Paulo, Brasil.

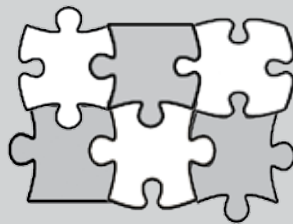
Teléfonos: + 5511 21040750/ 21040762

Sitio electrónico: www.csa-csi.org

Los artículos publicados en este libro son de completa responsabilidad de los autores.

CSA

Con el soporte del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT



**PROCESOS DE AUTORREFORMA SINDICAL
EN LAS AMÉRICAS**

Avances del Grupo de Trabajo sobre
Autorreforma Sindical (GTAS) en 2012 - 2013

Proyecto
FSAL-AS/ACTRAV/OIT

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

▪ CSA, Víctor Baez Mosqueira: Autorreforma Sindical en las Américas. El II Congreso de CSA	8
▪ OIT-ACTRAV, Dan Cunniah: Procesos de autorreforma sindical en ALyC: una evaluación desde ACTRAV	11
▪ CSI, Raquel González: Hacer frente al trabajo precario e informal	14
▪ CSA: Contra el Trabajo Precario de los/las Jóvenes en las Américas- Documento para la Campaña contra el Trabajo Precario, 7 de octubre 2012	20
▪ CSA: Resoluciones del II Congreso Sobre la autorreforma sindical y sobre el trabajo en condiciones de precariedad e informalidad	22
▪ FSAL-OIT, Luis Fuertes: Programas/Procesos de autorreforma en países seleccionados	27
▪ CSA, Alvaro Orsatti: Autorreforma sindical en las Américas. Un balance de cinco años	32

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

▪ CSA-SDS: Encuesta sindical sobre libertad sindical y negociación colectiva en ALC	48
▪ OIT-ACTRAV, Beatriz Vacotto: Los trabajadores precarios y el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva: una mirada a la jurisprudencia reciente de la OIT	63
▪ OIT-Dialogue, Camilo Rubiano: Trabajadores precarios y acceso a la negociación colectiva: son legales los obstáculos?	74
▪ UNI Américas, Rubén Cortina: Diálogo social y negociación colectiva en empresas multinacionales latinoamericanas. El caso de UNI-Sindicato Global del Sector Servicios	86
▪ ISP-CMT, Rubén García y Enrique Espínola Vera: La negociación colectiva en el sector municipal	97
▪ UPTAUGT, Arancha Cuezva: La negociación en la venta ambulante: el caso de España	102
▪ STREETNET: Resolución sobre negociación colectiva del trabajo en la vía pública	109
▪ Argentina, CTA/FETIA/CEFS, Héctor Ibarra: Cómo enfrentar la tercerización: negociación colectiva y participación en Acindar/Mittal-Steel Argentina	112
▪ Brasil, CUT, Artur Henrique da Silva Santos: Contrato coletivo nacional articulado para avanzar na organizacao sindical	116
▪ Dominicana, Rep., CASC, CNTD, CNUS, José Luis León, Santos Sánchez, José de los Santos: Autorreforma y negociación colectiva en Rep. Dominicana	121
▪ Paraguay, CNT y CUTA, Bernardo Rojas y Miguel Zayas: Autorreforma y negociación colectiva en Paraguay	127
▪ Perú, PLADES/IESI, Giovana Larco y Carlos Mejía: Procesos de autoreforma en las federaciones sindicales del Perú: organización y negociación colectiva	132
▪ Uruguay, UCRUS/PITCNT: Walter Rodríguez: Los clasificadores de residuos en Uruguay: experiencias de negociación con la Intendencia de Montevideo	149
▪ CGIL, Italia, Fulvio Perini: Negociación colectiva en Italia en época de crisis	152

II. ENFOQUES GENERALES

▪ CSA, Rafael Freire Neto: Estrategia de CSA sobre los trabajadores migrantes	160
▪ CSA, Amanda Villatoro: Las auditorías participativas de género y el compromiso sindical	165
▪ CSA, Alvaro Orsatti: La Economía Social Solidaria en la Autorreforma y el Desarrollo Sustentable	167
▪ OIT-ACTRAV, Franz Hoffer: Normas internacionales de trabajo: recuperar un viejo instrumento	182
▪ OIT-ACTRAV, Anna Biondi e Hilda Sánchez: La Declaración sobre Empresas Multinacionales de OIT y las empresas mundiales latinas	186
▪ OIT, Roberto di Meglio: Promoción de la economía social solidaria en OIT	189
▪ Rodolfo Capón Filas: Un nuevo derecho para los trabajadores autónomos	195

III. OTRAS EXPERIENCIAS Y PROPUESTAS NACIONALES

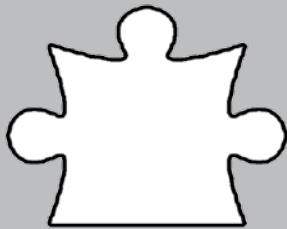
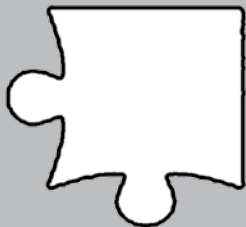
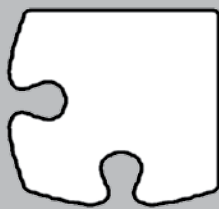
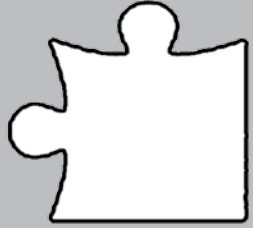
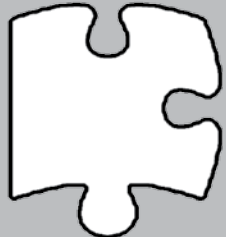
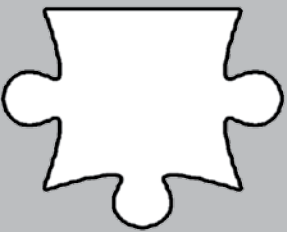
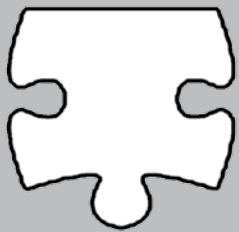
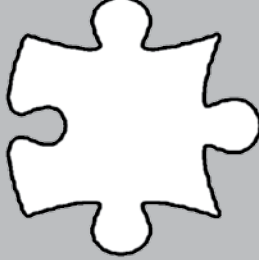
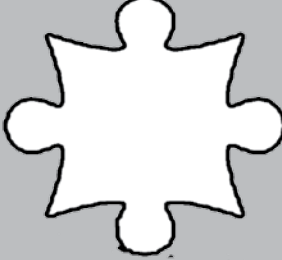
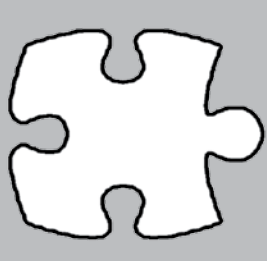
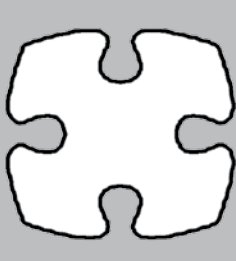
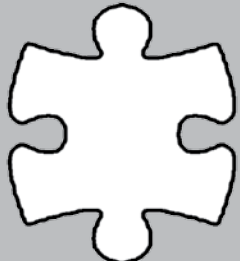
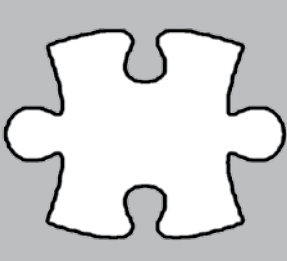
▪ Argentina, EMTD/CGTRA, Guillermo Zuccotti: Los jubilados sindicalizados en Argentina	200
▪ Argentina, UOCRA/CGTRA, Gustavo Gándara: Para el desarrollo de las secretarías de formación profesional de las centrales sindicales	205
▪ Argentina, CTA, Eduardo Moyano: Hacia la creación de un sector sindical TIC	209
▪ Brasil, CNPL, Amadeu Roberto Garrido de Paulo: Os sindicatos de profissionais liberáis do Brasil	214
▪ Brasil, Força Sindical, Eunice Cabral: A escravidao ainda nos assombra	216
▪ Brasil, UGT, Ricardo Patah: Cinco años de UGT: las Resoluciones del II Congreso "Rumbo a una sociedad de conocimiento con justicia social"	218
▪ Chile, Juan Manuel Sepúlveda Malbrán: Ayer y hoy del sindicalismo en Chile	229
▪ Colombia, CGT, Julio Roberto Gómez Esquerro, María Luz Triana Alvis, y Eliecer Ortega Camacho: La autoreforma sindical en la realidad colombiana	237
▪ Colombia, CTC, Miguel Morantes: Autoreforma sindical en la CTC	247
▪ Costa Rica, ANEP, Albino Vargas: El "sindicalismo ciudadano" como experiencia renovadora	249
▪ Dominicana, Rep., CNTD, Jacobo Ramos: Los vínculos de la comunicación sindical con la sociedad	253
▪ EEUU, AFL-CIO, Karen Nussbaum: Working America. La débil fuerza de uno: restaurando la confianza en el poder colectivo	255
▪ El Salvador, CSTS: Historia y actualidad de la CSTS	262
▪ Guatemala, UNSITRAGUA, Julio Coj: UNSITRAGUA y la lucha sindical en Guatemala	266
▪ México, UNT, Martha Heredia: Perspectiva de género en el trabajo sindical de la UNT mexicana	271
▪ México, STRM, María X. López: La experiencia sindical de las trabajadoras de Avon en México	275
▪ México, CILAS/UNAM-ISS, Héctor de la Cueva y Javier Aguilar García: Realidades y desafíos para la autoreforma del sindicalismo mexicano	279
▪ México, CROC, Isaías González Cuevas: Enfoque y práctica del Sindicalismo Social Siglo XXI	290
▪ México, CROM, Rodolfo González Guzmán: Pasado y presente renovado de la CROM	294
▪ Panamá, CONUSI, Gabriel Castillo: Historia y actualidad de CONUSI	300
▪ Perú, CUT, Julio Cesar Bazán: Frente a la crisis neoliberal más sindicalismo. La CUT Perú en las épocas de crisis	303
▪ Perú, CATP, Rolando Torres: La nueva CATP y la autoreforma	309

IV. EXPERIENCIAS REGIONALES Y SUBREGIONALES

▪ FIP, Mario Luis Gambacorta: Un enfoque desde la FIP en torno a la autorreforma sindical	314
▪ IE: El Congreso pedagógico y la organización de los trabajadores	318
▪ ISP/CONTUA, Marcelo Distéfano y Joselyo Drummond: ISP y CONTUA: un proceso de construcción democrático y participativo	323
▪ REDLAT: Experiencias de investigación articulada en el sindicalismo latinoamericano	330
▪ UGT-ISCOD, José Manzanares: La cooperación sindical al desarrollo desde ISCOD UGT España	334
▪ CCOO, Laureano Cuervo: La experiencia de Internacionales-CCOO en América Latina	347

V. EXPERIENCIAS EXTRARREGIONALES

▪ CESE, Juan Moreno: Autoreforma en la CES: el Congreso de 1991. La necesidad de reforzar la acción sindical europea ante las políticas de austeridad	356
▪ Bélgica, CSC, Claude Rolin: Cómo construir la solidaridad de mañana. Ante los múltiples cambios en nuestro mundo del trabajo y nuestra sociedad	361
▪ Bélgica, FGTB, Rudy de Leeuw: Desafíos y oportunidades del sindicalismo belga y de la CSA: miradas cruzadas	364
▪ España, CELDS y CCOO, Antonio Baylos: La difícil presencia del sindicato en una sociedad industrial	370
▪ España, CCOO, Cristina Bermejo Toro: Jóvenes y renovación sindical en CCOO 8 y medio	376
▪ España, UPTA/UGT, Cesar García Arnal: La experiencia española tras la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo, 2007-2012	384
▪ España, USO/SUTERMUN, Manuel Zaguirre: La Economía Social y Solidaria: ¿alternativa a este capitalismo tóxico y estéril?	387
▪ ANEXO. FSAL, Guía sobre Autorreforma Sindical	401



AUTORREFORMA SINDICAL EN LAS AMÉRICAS EL II CONGRESO DE CSA



Victor Baez Mosqueira,
secretario general

8



Procesos de autorreforma sindical

En su II Congreso (Foz de Iguazú, abril 2012) CSA ha reafirmado el eje estratégico de la autorreforma sindical, que ya había sido incorporado al programa de acción 2008-2012.

Con ello se inicia una nueva etapa en el trabajo ya realizado en aquel período, con el objetivo de, como hemos afirmado en otro artículo, hacer un llamado a “sindicalizar el sindicalismo”, en el sentido de recordar que una de sus funciones básicas es consigo mismo. Otra expresión que está utilizando el sindicalismo de la región que va en la misma dirección es “organizando la organización”.

El proceso de autorreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia en todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y modalidad laboral.

En este sentido, el objetivo del programa es visibilizar experiencias desarrolladas por centrales y confederaciones nacionales, concebidas con enfoques creativos o mediante prácticas posteriores. Lo que se busca es sistematizar lo ya avanzado y “devolverlo” a las propias organizaciones, para colaborar en el avance del proceso.

El trabajo del GTAS ha permitido aumentar el conocimiento sobre los distintos procesos de reestructuración sindical en marcha, derivando formas sintetizadoras que puedan convertirse en modelos de acción.

Si conseguimos desarrollarnos, crecer, mejorar, podremos influir sobre los sectores de poder, mediante la otra parte de la estrategia sindical: la sociopolítica, dirigida a interpelar a los gobiernos, empleadores y organizaciones de la sociedad civil sobre la urgencia de cambiar el modelo económico, social y político de nuestras sociedades.

En este marco, la autorreforma está vinculada con un elemento “externo”: cambios en el campo de la legislación laboral,

dirigida a facilitar aquella. Por ello, desarrollamos una línea de trabajo que identifica las restricciones legales a la organización y negociación colectiva, con el apoyo de ACTRAV y la Red de Derechos humanos y Asesoría jurídica Continental de la CSA.

Consciente de la complejidad de este proceso, CSA ha aclarado que la autorreforma no es un concepto definitivo y que, por el contrario, está en continua revisión y validación. El proceso de autorreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.

La Resolución del II Congreso

En Foz de Iguazú (abril 2012), la CSA ha reafirmado este eje estratégico, con una resolución específica, que plantea el siguiente marco general:

- los problemas que afectan a las organizaciones sindicales en la actualidad tienen diverso origen y sus efectos se evidencian en la pérdida de fuerza organizadora y movilizadora de los sindicatos para la mayoría de los/as trabajadores/as dentro y fuera de sus estructuras.
- los ataques a la organización sindical, como parte de las políticas neoliberales, hicieron estragos que serán difíciles de superar en un corto periodo de tiempo y comprenderán diversas estrategias internas y externas.
- parte de la situación obedece a dinámicas, prácticas y culturas intrasindicales que deberán ser superadas para poder presentar al sindicato y al sindicalismo como una opción válida y un actor determinante en la dinámica del mundo del trabajo y de la sociedad.
- en nuestra región, la gran mayoría de los sindicatos vienen cumpliendo un papel transparente y coherente con los principios de clase del sindicalismo y como tal son reconocidos por la sociedad.
- sin embargo, es necesario reconocer que existen situaciones en las cuales algunos sindicalistas y sindicatos han desvirtuado el papel y función social de la organización de los trabajadores/as, lo que ha generado una reacción muy negativa de la opinión

pública y de los/as propios trabajadores. La honestidad, la transparencia y la democracia son valores y principios de nuestra cultura sindical que debemos fortalecer para potenciar la acción de nuestras organizaciones.

Sobre esta base, la resolución avanza hacia el siguiente planteo propositivo:

-de cara a estas realidades internas y externas, es fundamental provocar cambios en la orientación, gestión y acción del sindicato y recuperar su papel como principal instrumento de la clase para hacer valer sus aspiraciones, sueños y proyectos, para ser un actor de peso en la construcción de un proyecto alternativo de sociedad, superador de la lógica individualista y predatoria del proyecto capitalista neoliberal.

- el sindicato debe ser un actor en la disputa por una nueva hegemonía, basada en la democracia participativa y modelos con sustentabilidad económica, social y ambiental, construyendo, junto con sectores amplios de nuestra sociedad, una nueva opinión pública democrática, en la que el conjunto de nuestra población defiende valores de igualdad, solidaridad, antipatriarcalismo, de respeto a las orientaciones sexuales y a la libertad individual.

Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Ampliar la capacidad de la organización sindical, en cuanto a funcionamiento, estructuras y representación:
 - disponibilidad de diagnósticos sindicales propios sobre este eje de la autorreforma.
 - reducción de restricciones legales al desarrollo de este eje de la autorreforma.
 - políticas sindicales que mejoren el funcionamiento interno, incorporen nuevas áreas en sus estructuras que reduzcan la dispersión, y amplíen la cobertura del movimiento sindical a través de la sindicalización.
2. Aumentar los niveles de cobertura de la negociación colectiva y otras formas de negociación:
 - disponibilidad de diagnósticos sindicales propios sobre este eje de la autorreforma.
 - negociación colectiva en ámbitos mayores (sector/rama de actividad y territorios).
 - articulación entre la negociación colectiva



de mayor ámbito y la negociación por empresa, en sentido descendente.

- negociación colectiva de sectores aún no cubiertos.
- Incorporación de nuevos contenidos a la negociación colectiva. Incorporación de contenidos específicos de género y de participación de la mujer en el proceso de negociación.
- otras formas de negociación a nivel local, para la cobertura de trabajadores autónomos.

3. Avanzar en la unidad/coordinación sindical y la construcción de alianzas:

- disponibilidad de diagnósticos sindicales sobre este eje de la autorreforma, destacando su relación con el desarrollo sustentable.
- estructura sindical más concentrada a nivel de centrales y confederaciones nacionales.
- articulación nacional y subregional entre centrales y confederaciones nacionales.
- representatividad amplia de las centrales, confederaciones nacionales y coordinaciones sindicales subregionales.

4. Priorizar los siguientes colectivos laborales de más urgente representación:

- trabajadores asalariados precarios, en situación de tercerización, subcontratación y temporalidad.
- trabajadores asalariados precarios en situación de no registro en empresas formales e informales.
- trabajadores no asalariados de la pequeña producción, formal e informal, incluyendo los que se desempeñan en el medio rural.

También se explorará el diagnóstico y la acción aplicada sobre otros colectivos:

- trabajadores de zonas francas industriales.
- jubilados (para su retención en las estructuras sindicales).
- trabajadores de la economía social solidaria (para utilización de estas estructuras)

5. Desarrollar en este período el Sistema de Intercambio y Seguimiento de la Autorreforma Sindical (SISAS) para una mayor difusión e intercambio de experiencias y

la utilización de indicadores de resultado.

6. Mantener la práctica de recopilaciones anuales en formato gráfico.

7. Profundizar en la interrelación con las distintas secretarías de CSA, en sus temas específicos.

8. Promover un mayor intercambio con las organizaciones afiliadas de América del Norte.

El GTAS en 2013

Con este libro, el GTAS sigue su tarea de estimular la producción de documentos sindicales ilustrativos de la propia práctica de autorreforma a nivel nacional y subregional por parte de las organizaciones afiliadas y fraternales, así como de fuera de la región. Con los documentos incluidos en este libro, estamos llegando a 100 artículos firmados por organizaciones afiliadas y fraternales de CSA, así como por las FSI regionales. Un número adicional de documentos provienen de la OIT, CSI, organizaciones sindicales de otros países, y especialistas laborales que acompañan al sindicalismo.

Una de las consecuencias de la crisis económica ha sido el comienzo de una etapa de turbulencias en la cooperación sindical al desarrollo, que estará afectando los importantes apoyos que la CSA recibía del sindicalismo de otros países. Entreverada con esta situación, el proyecto FSAL-OIT también quedó afectado, debiendo terminar anticipadamente, aunque en este caso hay un elemento independiente: la visión antisindical del gobierno español.

El proyecto FSAL ha terminado entonces en abril 2013 pero, como dijimos, el eje sobre autorreforma tiene un horizonte definido de cuatro años, y el GTAS seguirá su camino por otras vías, en complementación con la Campaña que queremos realizar por la libertad sindical y la negociación colectiva, así como lo establece el documento final de la última Conferencia Regional de la OIT realizada en Santiago de Chile.



PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN ALyC: UNA EVALUACIÓN DESDE ACTRAV



Dan Cunniah,
Director de ACTRAV

Para ACTRAV fue una gran satisfacción que en octubre del 2011 se haya dado inicio a la segunda fase del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT “Apoyo a procesos de Autorreforma sindical en América Latina”, basado en la cooperación española y con el importante apoyo sindical internacional de UGT y CCOO de España.

Haciendo un balance sobre lo realizado desde 2009, nos parece ahora que se han obtenido importantes logros, permitiendo el avance en el fortalecimiento del movimiento sindical a nivel de su organización interna; en la extensión de la negociación colectiva en distintos ámbitos, prioritariamente el sectorial, así como a la ampliación de sus contenidos, y de la unidad, coordinación y desarrollo de alianzas.

Brevemente, déjenme hacer referencia a los logros más importantes de la agenda del GTAS registrados en los últimos cuatro años:

Creación de un Grupo de Trabajo Sindical Regional.

Resulta notable la permanencia que ha tenido el Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS), liderado por la CSA para promover intercambios, información, experiencias de avances y dificultades, análisis e ideas e iniciativas estratégicas sobre Autorreforma a nivel de las Américas. ACTRAV ha acompañado permanentemente este proceso con sus funcionarios en América Latina y la sede. Entre abril 2009 y octubre 2012 se realizaron cinco reuniones técnicas regionales, con la participación de prácticamente todas las organizaciones afiliadas a CSA, así como varias fraternales que hasta el momento no habían sido parte de actividades conjuntas con la Confederación. Ha sido también notable la presencia sistemática de la mayor parte de las federaciones sindicales internacionales.





Resoluciones del II Congreso de la CSA.

Luego de que el tema de la Autorreforma fuera incorporado en el I Congreso de CSA, en 2008, cuatro años después existe un salto cualitativo en el hecho de que el II Congreso de 2012 aprobara una resolución específica, que compromete formalmente a la organización a continuar con este tema hasta 2016, en interacción con ACTRAV.

Genero y Autorreforma Sindical.

En los dos últimos años, el programa se enriqueció con una dimensión que no había estado inicialmente presente: el enfoque de género, bajo el liderazgo de la Secretaría de Educación y Políticas Sindicales, que está a cargo del tema en la CSA, así como del Comité de la Mujer Trabajadora de Las Américas (CMTA). Ello fue concretado con eje en el instrumento creado por OIT/GENDER al efecto: las Auditorías Participativas de Género (APG). En 2011-12 se logró la capacitación de 77 dirigentes, a nivel regional. Dicho proceso, ha contribuido al fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones sindicales al ubicar a las APG como herramienta útil para evaluar las políticas y prácticas de la igualdad de género en la vida de las organizaciones sindicales y su contribución a la búsqueda de soluciones alternativas enfocadas a una mayor vigencia y eficiencia del enfoque de género en el sindicalismo, como fue reflejado en la resolución sobre Equidad e Igualdad de Género aprobada en el II Congreso de la CSA.

Un hito en este trabajo es la elaboración y publicación por parte de CSA/FSAL/ACTRAV de la "Guía Sindical sobre APG". Las organizaciones disponen de una nueva herramienta para evaluar las políticas y prácticas de igualdad de género en las propias organizaciones y sugerir y proponer alternativas de mejora. Herramienta relevante para el fomento del principio de igualdad, fundamentado en la igualdad de género en el movimiento sindical.

Procesos Nacionales de Autorreforma Sindical.

En el marco de los acuerdos alcanzados en el GTAS, CSA ha avanzado hacia el trabajo en contextos nacionales específicos, con un resultado llamativo: 22 Programas /Procesos de Autorreforma en 7 países, de los cuales 17 son de centrales y confederaciones determinadas, 3 tienen un carácter unitarios nacional y 2 corresponden a las regionales americanas de federaciones sindicales internacionales. De estos, 14, correspondientes a 5 países, han recibido apoyo en la realización de las primeras actividades programadas. Imprescindibles para planificar, monitorear, ejecutar y evaluar procesos concretos de Autorreforma.

Formación Sindical como herramienta estratégica de autoreforma.

Como no podía ser de otra forma, el programa dedicó importantes esfuerzos al capítulo formativo, para generar conocimientos, fundamentos, convicción e iniciativas sobre la necesidad, relevancia y alcances de la autorreforma. Se logró una apropiación del qué, el por qué, el para qué y el cómo de la propuesta de autorreforma, y se adoptaron compromisos concretos. Esta formación capacitó a 400 dirigentes-as de 12 organizaciones de 7 países, a través de 32 talleres.

Investigación para la acción sindical.

El programa ha incorporado, en el último año, el capítulo de la elaboración de estadísticas sobre estructuras sindicales, sindicalización y negociación colectiva, para que forme parte del Sistema de Investigación Sindical sobre Autorreforma Sindical (SISAS), el cual CSA pondrá en funcionamiento próximamente en su página web. Destaca el estudio regional realizado por la CSA sobre "Densidad sindical y contractual", el cual ofrece información para 20 países latinoamericanos. Para ACTRAV, esta iniciativa constituye un valioso acompañamiento del sindicalismo

americano al trabajo del área de estadísticas de nuestra organización. ACTRAV también tiene gran expectativa por los resultados del estudio sobre negociación colectiva en ALC, con base en doce estudios nacionales, y un encuadre comparativo con los países europeos. También en este caso, consideramos que habrá un aporte significativo a los estudios que a nivel mundial y regional está haciendo la OIT.

Recopilación de experiencias sindicales.

Un resultado notable del programa es el haber visibilizado un cúmulo de experiencias propiamente sindicales que se venían desarrollando desde hace años, como respuesta de las organizaciones de la región a los desafíos de los cambios laborales derivados de los cambios económicos.

Efectivamente: los análisis incluidos en los tres libros del GTAS muestran la riqueza de la práctica sindical en esta región, con organizaciones que han decidido innovar de variadas formas para sostener y aumentar su actual afiliación y presencia en la sociedad.

Comunicación sobre los avances de los procesos de autorreforma Sindical.

El programa ha publicado boletines virtuales, depositados en la web de la oficina regional de OIT, que han logrado la visibilización de sus propuestas y resultados en un campo mucho más amplio que sus participantes directos. Estos boletines han sido enviados a más de cuatro mil dirigentes sindicales de las Américas, y obviamente quedando a disposición de todo otro interesado.

Saludamos desde ACTRAV esta cuarta publicación del GTAS, que seguramente ofrecerá un campo fértil para continuar avanzando sobre su agenda.



HACER FRENTE AL TRABAJO PRECARIO E INFORMAL



Raquel González,
Directora Oficina de la CSI en Ginebra
Secretaria del Grupo de los Trabajadores de la OIT



En Abril 2012 el Congreso de la Confederación Sindical de las Américas reunido en Foz de Iguazú (Brasil) adoptó un detallado programa de acción y varias resoluciones. Entre ellas cabe destacar la resolución sobre trabajo en condiciones de precariedad e informalidad. En ella los sindicatos de la región reconocen que tras más de treinta años de políticas neoliberales se ha incrementado el trabajo fuera de la economía formal así como el trabajo precario. Este último, a pesar de ejercerse en la economía formal y ser debidamente registrado, no cumple con los requisitos del trabajo decente: es trabajo inestable, temporal, con salarios bajos y sin la debida protección de la legislación laboral y de la seguridad social. La forma de contratación es muy frecuentemente indirecta mediante subcontratación y agencias privadas de empleo, lo que permite a los empleadores evadir sus responsabilidades privando a los trabajadores de la protección que una relación de trabajo directa les otorgaría.

La economía informal abarca a trabajadores asalariados y por cuenta propia. La gran mayoría de los trabajadores de la economía informal no trabajan en ella por decisión propia si no que lo hacen por la necesidad de sobrevivir al no encontrar trabajo en la economía formal. Es en la economía informal que se ubican los más serios déficits de trabajo decente y de vulnerabilidad.

El aumento de formas de trabajo informal, precario y no protegidas además de dejar a millones de trabajadores sin protección y en condiciones de pobreza, menoscaban la capacidad de los sindicatos de organizar a estos trabajadores y negociar colectivamente. Las mujeres y los jóvenes se ven particularmente afectados por estas formas de empleo.

La prioridad dada por la CSA a estos temas coincide con la del movimiento sindical internacional. En Febrero del 2011 el Consejo General de la Confederación Sindical Internacional adoptó la Resolución "Hacer frente al trabajo precario e informal" en la

cual el movimiento sindical internacional denuncia el crecimiento de formas de empleo precario, atípico y no protegido - fenómeno que se ha visto exacerbado por la crisis económica - e identifica acciones a varios niveles para contrarrestar el aumento de formas precarias e informales de empleo. Asimismo, varias Federaciones Sindicales Internacionales incluyeron dentro de sus prioridades la lucha contra el trabajo precario. El Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT también identificó cómo prioridad la lucha contra el trabajo precario e informal. Y en octubre del 2011 ACTRAV realizó su Simposio bianual sobre el tema "Del trabajo precario al trabajo decente".¹

El movimiento sindical y el Grupo de los Trabajadores de la OIT están haciendo llegar un mensaje fuerte a los gobiernos, a los empleadores y a la OIT sobre la urgencia de luchar contra el crecimiento de formas precarias y desprotegidas de trabajo promoviendo estrategias para promover el empleo formal, directo, con salarios adecuados, debida protección para los trabajadores, con un fuerte enfoque en los derechos de sindicalización y negociación colectiva.

A continuación se destacan cuatro áreas en las que se puede trabajar conjuntamente desde lo internacional a lo nacional para luchar contra el trabajo precario, y promover empleos decentes.

La primera área es la de la promoción del derecho a la organización y a la negociación colectiva. Es urgente regresar a los fundamentos de la OIT, en cuanto a negociación colectiva por rama/nacional y su extensión a un mayor número de beneficiarios. También es necesario garantizar en la ley y en la práctica, el derecho de los trabajadores a organizarse y sindicalizarse libremente en sindicatos, sin ningún tipo de exclusiones y cortapisas.

Los asuntos a poner en el tapete incluyen: mayor participación en la negociación colectiva y ejercerla de manera efectiva; el problema de los multi-empleadores; la unidad principal de negociación; la

inclusión de categorías específicas de trabajadores; los obstáculos para formar un sindicato o incorporarse a los existentes; la asignación de responsabilidades entre los empleadores; los criterios para determinar quién es un empleador; y los mecanismos de extensión erga omnes.

En este contexto cabe resaltar que en 2008 la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa, adoptada de forma unánime por trabajadores, empleadores y gobiernos en la Conferencia Internacional del Trabajo, reconoció a estos derechos como particularmente importantes para el respeto de las demás normas laborales. Es por tanto urgente que gobiernos y empleadores cumplan con los compromisos acordados y que respeten los derechos plasmados en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Es también importante notar que las conclusiones de la discusión recurrente sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptadas en Junio 2012 con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa y de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo identificaron al trabajo precario e informal en cuanto a áreas prioritarias de acción para la OIT y sus mandantes. Las conclusiones reconocieron el aumento de formas de empleo atípico que impiden el pleno ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y solicitaron a la OIT organizar una reunión de expertos para identificar estrategias e intercambiar experiencias sobre su regulación. Las conclusiones también prevén una reunión de expertos en torno a la promoción de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo como una de las estrategias para formalizar la economía informal. Estas decisiones presentan una gran oportunidad para el movimiento sindical para promover que la OIT desarrolle un programa de trabajo más robusto en esta área.

La segunda área tiene que ver con la promoción de las Normas Internacionales del Trabajo. Si no cabe la menor duda sobre

¹ Para las conclusiones del Simposio y artículos relacionados al tema véase tercer libro del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical





la importancia de promover la ratificación e implementación de los Convenios 87 y 98, la lucha contra el trabajo precario e informal exige también mejorar las tasas de ratificación y aplicación de un cierto número de Convenios. Entre ellos se pueden destacar:

- el C 122 sobre política de empleo; la R 198 sobre la relación de trabajo; el C 158 sobre terminación de la relación de trabajo; el C 154 sobre promoción de la negociación colectiva; el C 175 sobre trabajo a tiempo parcial e igualdad de trato; el Convenio 131 sobre salario mínimo; el C 95 sobre la protección del salario; el Convenio 102 sobre seguridad social y la R 202 sobre pisos de protección social; los C 81 y 129 sobre inspección del trabajo; el C 94 sobre cláusulas laborales en los contratos públicos; el C 156 sobre responsabilidades familiares; los C 155/187 sobre salud y seguridad en el empleo; y el C 183 sobre protección de la maternidad.

- los convenios para categorías específicas de trabajadores: los C 97 y 143 sobre trabajadores migrantes; el C 189 sobre trabajadores y trabajadoras domésticos; y el C 177 sobre trabajo a domicilio.

Varios de estos convenios han sido incluidos dentro de las prioridades de acción del Grupo de los Trabajadores de la OIT. Pero para mejorar las tasas de ratificación es necesario que a nivel nacional los sindicatos - con la asistencia de la CSI, CSA y ACTRAV - identifiquen a uno o más de estos convenios con el fin de trabajar en pos de su ratificación.

También cabe destacar la necesidad de examinar el alcance y significado del C 181 sobre agencias de empleo privadas. Este convenio no tenía el objetivo de promover a tales empresas, como tiende a ser utilizado, sino el de garantizar que cuando no haya otra forma de contratación posible esta fuera decente y con participación sindical.

La tercera área tiene que ver con la necesidad de desarrollar nuevas normas. La OIT tras el impulso del Grupo de los Trabajadores adoptó la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, la cual proporcionó una

herramienta importante para que no haya condiciones contractuales que priven a los trabajadores de la protección que les corresponde. Pero es necesario ir más allá y lograr otros instrumentos que traten sobre empleo oculto, ambiguo y de la triangulación del empleo. Otra área normativa importante es la del trabajo temporal con miras a limitar su uso mediante el establecimiento de condiciones claras siguiendo las disposiciones de la Recomendación 198.

Otra área normativa es la de la economía informal. El Grupo de los Trabajadores de la OIT apoya la elaboración de una Recomendación sobre la formalización gradual de la economía informal. Un instrumento en esta área podría proporcionar orientaciones para formalizar la economía informal mediante la cobertura de la legislación laboral, una mejor inspección del trabajo, la extensión de la seguridad social, la promoción de salarios mínimos y políticas económicas adecuadas que pongan el empleo y políticas industriales en su centro. Dicho instrumento también tendría que dar orientaciones para extender la protección a los trabajadores informales en materia de principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otros derechos laborales.

La cuarta área, se refiere a la necesidad de que las organizaciones sindicales usen los mecanismos de supervisión de la OIT de manera estratégica con el fin de desarrollar nueva jurisprudencia en materia de trabajo precario y acceso a derechos, particularmente los que están plasmados en los Convenios 87 y 98.

Toda estrategia sindical de lucha contra la precarización laboral debe tener también como prioridad la sindicalización de los trabajadores precarios e informales con un enfoque particular en los jóvenes y las mujeres, y en aquellas categorías de trabajadores vulnerables como los trabajadores migrantes, trabajadores en zonas francas, trabajadores indígenas, trabajadores domésticos y trabajadores rurales y agrícolas.

Cuanto más fuerte sea el movimiento sindical más capacidad movilizadora y de

incidencia tendrá. Es por tanto fundamental el trabajo iniciado en la región en 2009, a través del Grupo de Trabajo sobre Auto-reforma Sindical (GTAS), con el apoyo del Proyecto FSAL/ACTRAV "Procesos de Auto-reforma Sindical en Las Américas", durante sus dos fases de implementación.

Este proyecto de cooperación fue construido desde y hacia las organizaciones sindicales, a partir de los aportes, tanto en su elaboración como en su desarrollo, de dirigentes sindicales nacionales de diferentes países latinoamericanos, de las Federaciones Sindicales Internacionales regionales, del Secretariado de la CSA, y de los sindicatos españoles CCOO y UGT. La permanente participación de las organizaciones sindicales en todo el ciclo del Proyecto ha asegurado su pertinencia, así como los importantes resultados e impacto positivo alcanzados en cuanto al fortalecimiento sindical para enfrentar los actuales desafíos de la globalización y la construcción de un nuevo internacionalismo sindical.

Los procesos de Autoreforma sindical son los pasos necesarios para que en las sociedades de América Latina existan organizaciones sindicales más representativas, con capacidad de cumplir eficazmente su rol de representar los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

Conviene enfatizar, sin organizaciones sindicales representativas y eficientes, la alternativa de desarrollo sostenible es inviable, y los déficits actuales de trabajo decente no disminuirán aunque haya crecimiento económico. Para que el trabajo decente sea una realidad y no un mero objetivo, se necesita una mayor fortaleza sindical, y para lograrlo es preciso remover los obstáculos, externos e internos, que limitan su crecimiento y progreso en muchas partes del mundo, particularmente en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe. Los primeros pasos a seguir están contenidos en la resoluciones del II Congreso de la CSA sobre Autoreforma Sindical, así como por las prioridades estratégicas fijadas por el GTAS/CSA.

En un contexto difícil en donde el mundo se enfrenta a la mayor crisis de empleo desde la Gran Depresión, el movimiento sindical tiene la responsabilidad de promover un modelo alternativo de desarrollo que promueva trabajo decente, igualdad y justicia social. Es dentro de esta estrategia que tiene que enmarcarse la lucha contra el trabajo precario e informal, y donde el avance y la consolidación de los procesos de Autoreforma Sindical permitirán el fortalecimiento de las organizaciones sindicales para enfrentar dichos desafíos.

CSI. RESOLUCIÓN HACER FRENTE AL TRABAJO PRECARIO E INFORMAL Consejo General, Bruselas, 2-4 febrero de 2011

Más del 50% de los trabajadores y trabajadoras en el mundo entero requieren una acción determinada por nuestra parte para extender los derechos de sindicalización y negociación, el trabajo decente y la protección social a aquellos que tienen un empleo precario e informal

1. Según la OIT, la mitad de la mano de obra mundial lleva a cabo diversas formas de trabajo vulnerable. Y más del 80% de la población mundial no tiene acceso, o tiene un acceso limitado, a la protección social y no está cubierto ni tan siquiera por una pro-

tección laboral básica incluyendo la reglamentación nacional sobre salud y seguridad. Esta situación se ha visto exacerbada por la crisis económica desde 2008, que sumió a otro centenar de millones de personas en la más extrema pobreza poniendo así fin a los esfuerzos por mejorar las perspectivas sociales y de empleo de millones de trabajadores. Se trata de una crisis social de dimensiones masivas que requiere una acción urgente a escala mundial por parte de todos, y una responsabilidad particular recae en el movimiento sindical.





2. Formas de empleo precario, atípico y no protegido privan a millones de trabajadores y trabajadoras de la cobertura de la legislación laboral y la seguridad social, minando la capacidad de los sindicatos para organizar y negociar colectivamente. Esos trabajadores se ven privados de dichos derechos debido a que las leyes o su aplicación resultan inadecuadas, no quedando cubierta muchas veces toda la variedad de relaciones mediante las cuales se efectúa el trabajo. Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores con empleos precarios y de los trabajadores en la economía informal que no están protegidos por la legislación, a quienes se deniegan sus derechos fundamentales y que están sujetos a condiciones de trabajo inaceptables.

3. Trabajadores/as temporales, aquellos que se ven forzados a trabajar por cuenta propia, trabajadores/as del hogar, agrícolas, transfronterizos, empleados en las cadenas de suministros y mano de obra suministrada mediante agencias, intermediarios u otros agentes de empleo, no pueden muchas veces ejercer sus derechos en la práctica. Las compañías eluden las obligaciones que impone la ley sobre los empleadores mediante la subcontratación del trabajo o negando que exista una relación de empleo. El aumento del trabajo precario impide la organización, los trabajadores vulnerables muchas veces se muestran reacios a afiliarse a sindicatos aún cuando tengan derecho a hacerlo. Cuando el trabajo se realiza de manera informal, como es el caso de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en muchos países en desarrollo, resulta particularmente difícil disfrutar del derecho a la sindicalización y la negociación colectiva.

4. Así pues, el Consejo General encomienda a la Secretaria General de la CSI, de manera prioritaria, que trabaje de forma intensiva con las afiliadas, organizaciones regionales, TUAC y las Federaciones Sindicales Internacionales en el transcurso de 2011, con vistas a implementar un programa de acciones para responder a la urgencia y gravedad de la situación a que se enfrentan los cientos

de millones de trabajadores y trabajadoras empleados en condiciones precarias e informales en todo el mundo, incorporando las siguientes medidas:

- a) trabajar con la OIT haciendo campaña para hacer llegar la protección social a todos, promover la ratificación de los Convenios de la OIT relativos a la seguridad social y establecer un piso social para todos, incluyendo la adopción de una Recomendación de la OIT sobre el establecimiento de un nivel mínimo de protección, que se sitúe por encima del umbral de la pobreza y sea lo suficientemente elevado como para proporcionar un nivel de vida razonable;
- b) asistir a la OIT en la promoción de tales esfuerzos en la labor del PNUD iniciada por la Cumbre del G20 en Seúl para apoyar a los países en desarrollo a reforzar y mejorar los programas de protección social, e insistir en que el G20 reconozca la experiencia y el mandato centrales de la OIT al respecto, así como en la elaboración de la nueva Estrategia de Protección Social del Banco Mundial;
- c) asistir a las afiliadas presionando por unos salarios mínimos más elevados y de amplia base, tanto para proteger a los sectores vulnerables de la mano de obra como, según reconoce el Pacto Mundial para el Empleo, debido a que aportan un medio vital para aumentar la demanda agregada y por tanto lograr la recuperación económica;
- d) cumplir las disposiciones de la Recomendación No. 198 (2006) de la OIT sobre relaciones de trabajo y trasladarlas a la legislación nacional y a la práctica, además de implementar las conclusiones de la discusión general de la OIT en 2002 sobre la economía informal, apoyando una inspección del trabajo efectiva para garantizar la aplicación de la legislación laboral, como un elemento central para eliminar la pobreza y la explotación en la economía informal, y promover la ratificación e implementación del Convenio No. 181 (1997) de la OIT sobre las agencias privadas de empleo;
- e) aspirar a un programa de actividades más robusto por parte de la OIT para abordar estas cuestiones, incluyendo reuniones de ex-

peros, reuniones regionales y subregionales y publicaciones sobre aspectos específicos y por medio de la cooperación técnica y directrices políticas destinadas a reforzar la acción administrativa y judicial;

f) trabajar con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la OIT para mejorar los derechos de propiedad y simplificar el registro de negocios actualmente informales, permitiéndoles así incorporarse al sistema económico formal para que incrementen la inversión y la formación, además de pagar impuestos y contribuir a los ingresos nacionales destinados al desarrollo;

g) trabajar junto con la OIT, Gobiernos y donantes para apoyar programas activos del mercado laboral para los trabajadores/as vulnerables, incrementando el acceso a las agencias de empleo públicas y la formación, al tiempo que se garantice la igualdad de acceso a las mujeres;

h) continuar participando en el Grupo de Relaciones de Trabajo del Consejo Global Unions para combatir el trabajo precario y hacer frente a cuestiones de sindicalización derivadas de las diversas relaciones bajo las que se realiza el trabajo;

i) alentar a los sindicatos a extender la cobertura de la negociación colectiva a lo largo de toda la cadena de suministros;

j) promover los Principios sobre Agencias de Trabajo Temporal de la Agrupación Global Unions para evitar que las agencias privadas de empleo contribuyan a la precarización de la mano de obra, y asegurarse de que dichas agencias respeten todos los derechos de los trabajadores/as internacionalmente reconocidos;

k) hacer campaña junto con las afiliadas, TUAC y las Federaciones Sindicales Interna-

cionales contra políticas de desregulación y precarización como las defendidas en el informe de la OCDE "Objetivo Crecimiento";

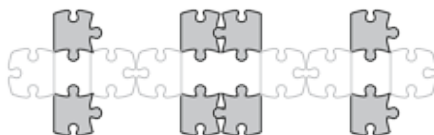
l) intensificar las campañas de sindicalización orientadas a los trabajadores/as jóvenes que realizan trabajo precario o informal, incluyendo el proyecto "Decisiones para una Vida" destinado a las trabajadoras jóvenes, así como acciones en el marco del programa especial de acción de la CSI sobre la economía informal;

m) elaborar informes sobre trabajo precario e informal en todo el mundo, centrándose en grupos vulnerables particularmente afectados por la crisis económica, así como en identificar problemas comunes a distintos países y en proponer soluciones;

n) esforzarse por eliminar la trata de personas y las agencias ilegales de "migración laboral", que frecuentemente colocan a las personas en situaciones de trabajo precario o informal;

o) brindar aportaciones a los Ministros de Trabajo del G20 y a otros foros internacionales relevantes respecto a la situación de trabajo precario e informal y efectuar recomendaciones políticas sobre cómo deberían poner fin los Gobiernos a estas situaciones; y

p) organizar una reunión con las afiliadas, organizaciones regionales y Federaciones Sindicales Internacionales para discutir sobre medios efectivos para lograr la transformación del trabajo precario e informal en un trabajo seguro y decente (que implique protección social, respeto de los derechos de los trabajadores, creación de empleo y diálogo social), seguida de actividades de implementación incluyendo una red informal de afiliadas y FSI para promover el desarrollo de políticas y actividades con este propósito.



Jornada Mundial por el Trabajo Decente, 7 octubre 2012 CONTRA EL TRABAJO PRECARIO DE LOS/AS JOVENES EN LAS AMERICAS



1. El mundo parece haberse dado cuenta de que las nuevas generaciones están en peligro. Los organismos internacionales (CEPAL, OIT, otras agencias de Naciones Unidas) han dedicado este año a renovar sus compromisos, ante la evidencia de una combinación desesperante de situaciones: en el mundo del trabajo, múltiples formas de trabajo precarizado, y un desempleo abierto creciente. Entre la población inactiva, crecen los “ni-ni” (ni estudian ni trabajan). A nivel de la sociedad en su conjunto, se coincide en ubicar un nuevo fenómeno: el “precarizado”, como nueva formación social caracterizada por la desintegración y atomización, con un nuevo eje en la incertidumbre e inseguridad. El resultado es un refuerzo del individualismo y la imposibilidad de que haya respuestas a los llamados solidarios.

2. Si focalizamos en el tema laboral, los mandantes de la OIT aprobaron en junio pasado la resolución “La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción”, demandando urgentes medidas para afrontar la “nueva y grave crisis del empleo juvenil”.

Efectivamente, el cotejo de su contenido con el de la resolución del 2005, confirma que estamos en un escenario diferente, con urgencias de política muy diferentes. Hay ahora un énfasis mayor en la necesidad de un “enfoque del empleo juvenil basado en derechos”, y una prevención sobre que, al hacer frente al desempleo juvenil, no se estimule la discriminación en el trabajo y no se fomenten relaciones laborales encubiertas. El Programa de Empleo Juvenil de la OIT acaba de ser muy claro sobre dos de las trampas a que se enfrentan los/as jóvenes trabajadores: trabajos temporales, convertidos en la opción de último recurso; pasantías, en las que existe un mayor riesgo de abusos, llevando a un uso inapropiado, en cuanto a que no se incluye un componente formativo. Se trata entonces de un trabajo encubierto, dando lugar frecuentemente al círculo vicioso de los “pasantes profesionales”. El trabajo temporal, tal como se está dando, es fuente de feroz competencia entre jóvenes y adultos.

3. Es un rasgo de la época que los nuevos análisis sobre los jóvenes trabajadores

pongan el foco en el proceso europeo y de América del Norte, donde la actual crisis tuvo su inicio y allí continúa. El caso extremo de España y Grecia, con un desempleo juvenil superior al 50%, da una imagen de la dramática situación, al igual que la estadística sobre un 70% de jóvenes en los puestos temporales (casi duplicados en pocos años), en feroz competencia (como dice la OIT) con los adultos. Es el estado de bienestar que parecía consolidado el que ahora es víctima de los ajustes descendentes en el gasto en educación, ciencia, tecnología y salud.

Pero en América Latina, donde el crecimiento económico ha sido cíclico, y donde los estados de bienestar han sido paupérrimos, existe un desempleo juvenil muy extendido, de características estructurales. Durante la última década (datos de OIT Oficina Regional), el grupo de países que puede considerarse relativamente en mejor situación, ha tenido tasas de 10-14% en los mejores momentos y 14-19% en los peores (Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Perú, Rep. Dominicana). Solo México no ha superado el 10%. En una situación intermedia, otros países han llegado al 20-25%, desde niveles nunca inferiores al 16% (Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay). Finalmente, otros países han llegado a niveles de desempleo del 30% o más (Argentina, Colombia, Panamá, Uruguay, Venezuela. También la situación "ni-ni" (ni estudia ni trabaja) es más grave en América Latina. Si el promedio en los países de OCDE es del 16%, en América Latina es del 20%.

Comparativamente, es mucho más frecuente señalar el otro "agujero negro" del trabajo juvenil, también de carácter estructural: la necesidad de ocuparse (al menos en una etapa inicial) en el vasto sector de la pequeña producción, con relaciones la-

borales no registradas que son el triple de grandes que en los países industrializados.

4. El año pasado asumíamos el compromiso de comenzar una nueva etapa de trabajo frente a una epidemia que asola la región: el trabajo precario. En el Congreso (Foz, abril 2012) concretó esta carta de navegación, mediante una resolución que caracteriza, además de las situaciones de no registro/informalidad, tradicionales de la región, otras tres: las que se derivan de la temporalidad de los contratos, producto principalmente de la tercerización vía contratistas/subcontratistas y agencias de trabajo temporal, que se desarrollan en lugares de trabajo de baja visibilidad y accesibilidad y las que son directamente formas de discriminación respecto de trabajadores de ciertas características personales.

Aclarábamos que en muchos de estos casos el problema reside en la falta de normas laborales o su insuficiencia y ambigüedad, con lo que la estrategia incluye la reforma y una administración laboral con metas claras de regulación.

En este conjunto de situaciones precarias los/as jóvenes son protagonistas. Se los encuentra en los trabajos improvisados en la vía pública, en el trabajo remunerado en el hogar, pero también en las áreas dinámicas, como las zonas francas industriales, en los hipermercados y en los puestos de jóvenes calificados como los centros de llamada.

5. En su resolución, la CSA llama a una "doble vía" de acción sindical. En el plano sociopolítico, para influir en políticas públicas de trabajo decente en el campo laboral, social, de la seguridad social y productivo (economía social solidaria), a través de normas, regulaciones y una nueva fiscalidad. En el plano sindical directo (la autorreforma), para promover formas organizativas y de negociación colectiva adecuadas a estos trabajadores/as.



RESOLUCIONES DEL II CONGRESO, Foz, abril 2012

Resolución 3. SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y AUTORREFORMA

Resolución 14. SOBRE TRABAJO EN CONDICIONES DE PRECARIEDAD E INFORMALIDAD



RESOLUCIÓN 3. SOBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y AUTORREFORMA

1. El Congreso señala que los problemas que afectan a las organizaciones sindicales en la actualidad tienen diverso origen y sus efectos se evidencian en la pérdida de fuerza organizadora y movilizadora de los sindicatos para la mayoría de los/as trabajadores/as dentro y fuera de sus estructuras. Los ataques a la organización sindical, como parte de las políticas neoliberales, hicieron estragos que serán difíciles de superar en un corto periodo de tiempo y comprenderán diversas estrategias internas y externas.

2. El Congreso también reconoce que parte de la situación obedece a dinámicas, prácticas y culturas intrasindicales que deberán ser superadas para poder presentar al sindicato y al sindicalismo como una opción válida y un actor determinante en la dinámica del mundo del trabajo y de la sociedad. En nuestra región, la gran mayoría de los sindicatos vienen cumpliendo un papel transparente y coherente con los principios de clase del sindicalismo y como tal son reconocidos por la sociedad. Sin embargo, es necesario reconocer que

existen situaciones en las cuales algunos sindicalistas y sindicatos han desvirtuado el papel y función social de la organización de los trabajadores/as, lo que ha generado una reacción muy negativa de la opinión pública y de los/as propios trabajadores. La honestidad, la transparencia y la democracia son valores y principios de nuestra cultura sindical que debemos fortalecer para potenciar la acción de nuestras organizaciones.

3. De cara a estas realidades internas y externas, es fundamental provocar cambios en la orientación, gestión y acción del sindicato y recuperar su papel como principal instrumento de la clase para hacer valer sus aspiraciones, sueños y proyectos, para ser un actor de peso en la construcción de un proyecto alternativo de sociedad, superador de la lógica individualista y predadora del proyecto capitalista neoliberal. El sindicato debe ser un actor en la disputa por una nueva hegemonía, basada en la democracia participativa y modelos con sustentabilidad económica, social y ambiental,

construyendo, junto con sectores amplios de nuestra sociedad, una nueva opinión pública democrática, en la que el conjunto de nuestra población defienda valores de igualdad, solidaridad, antipatriarcalismo, de respeto a las orientaciones sexuales y a la libertad individual.

4. El Congreso valora los avances en la estrategia de autorreforma sindical de la CSA y el impulso dado a la misma a través del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS), creado al efecto en 2009, con el apoyo del proyecto FSAL de OIT (Fortalecimiento al Sindicalismo de América Latina), que definió cuatro planos y avanzó en su desarrollo: la organización interna, la negociación colectiva, la unidad/coordinación y las alianzas. Igualmente avanzó en una definición en la cual señaló que el proceso de Autorreforma Sindical pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia en todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y modalidad laboral. El proceso de Autorreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.

5. El Congreso resalta que, en el periodo, el trabajo del GTAS ha permitido aumentar el conocimiento sobre los distintos procesos de reestructuración sindical en marcha en organizaciones sindicales afiliadas y fraternas de CSA, así como en otras de fuera de la región, derivando formas sintetizadoras que puedan convertirse en modelos de acción.

6. El Congreso señala que, como un elemento clave para el futuro de la autorreforma, deberán abordarse estudios comparados en profundidad de la normativa laboral y las restricciones legales que provienen de las normativas vigentes en buena parte de los países de nuestra región y que tal tarea implicará una articulación del sindicalismo con otros actores sociales y políticos de nuestros países.

Programa de Acción de la CSA

El Congreso señala que para el próximo período intercongresal se mantendrán los ejes ya definidos, nuevamente con el apoyo de la OIT, mediante una segunda fase del proyecto FSAL, con especial énfasis en los trabajadores y trabajadoras tercerizados, subcontratados y no registrados/as. Los Objetivos específicos son tres, con el siguiente detalle, expresado en resultados esperados:

a) Ampliar la capacidad de la organización sindical, en cuanto a funcionamiento, estructuras y representación:

- Disponibilidad de diagnósticos sindicales propios sobre este eje de la autorreforma.
- Reducción de restricciones legales al desarrollo de este eje de la autorreforma.
- Políticas sindicales que mejoren el funcionamiento interno, incorporen nuevas áreas en sus estructuras que reduzcan la dispersión, y amplíen la cobertura del movimiento sindical a través de la sindicalización.

b) Aumentar los niveles de cobertura de la negociación colectiva y otras formas de negociación.

- Disponibilidad de diagnósticos sindicales propios sobre este eje de la autorreforma.
- Negociación colectiva en ámbitos mayores (sector/rama de actividad y territorios).
- Articulación entre la negociación colectiva de mayor ámbito y la negociación por empresa, en sentido descendente.
- Negociación colectiva de sectores aún no cubiertos.
- Incorporación de nuevos contenidos a la negociación colectiva.

▪ Incorporación de contenidos específicos de género y de participación de la mujer en el proceso de negociación.

▪ Otras formas de negociación a nivel local, para la cobertura de trabajadores autónomos.

c) Avanzar en la unidad/coordinación sindical y la construcción de alianzas

- Disponibilidad de diagnósticos sindicales sobre este eje de la autorreforma, destacando su relación con el desarrollo sustentable.





- Estructura sindical más concentrada a nivel de centrales y confederaciones nacionales.
 - Articulación nacional y subregional entre centrales y confederaciones nacionales.
 - Representatividad amplia de las centrales, confederaciones nacionales y coordinaciones sindicales subregionales.
- d) El Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) priorizará los siguientes colectivos laborales de más urgente representación:
- trabajadores asalariados precarios, en situación de tercerización, subcontratación y temporalidad;
 - trabajadores asalariados precarios en situación de no registro en empresas formales e informales;
 - trabajadores no asalariados de la pequeña producción, formal e informal, incluyendo los que se desempeñan en el medio rural.

- También se explorará el diagnóstico y la acción aplicada sobre otros colectivos:
- trabajadores de zonas francas industriales,
 - jubilados (para su retención en las estructuras sindicales);
 - trabajadores de la economía social solidaria (para utilización de estas estructuras)
- e) Se desarrollará en este período el Sistema de Intercambio y Seguimiento de la Autorreforma Sindical (SISAS) para una mayor difusión e intercambio de experiencias y la utilización de indicadores de resultado. mantendrá la práctica de recopilaciones anuales en formato gráfico.
- profundizará en la interrelación con las distintas secretarías de CSA, en sus temas específicos.
 - promoverá un mayor intercambio con las organizaciones afiliadas de América del Norte.

RESOLUCIÓN 14. SOBRE TRABAJO EN CONDICIONES DE PRECARIEDAD E INFORMALIDAD

1. El Congreso reconoce que después de más de treinta años de la aplicación de políticas neoliberales se ha incrementado el número de trabajadores fuera del sector formal y en condiciones de precariedad. Por esta razón, gran parte de la población suele obtener su sustento económico a través del trabajo autónomo o por la contratación indirecta.
2. El congreso reconoce que desde hace más de treinta años el sindicalismo de las Américas ha ubicado la informalidad laboral en América Latina y el Caribe como un problema central a encarar desde su acción sociopolítica y sindical directa.
3. Para la CSA es muy importante la ubicación del sector de pequeña producción (urbana y rural) en que la población obtiene su sustento (generalmente mediante el cuentapropismo), en condiciones casi siempre inadecuadas en términos de trabajo decente, derivando frecuentemente en la vulnerabilidad, exclusión y pobreza e incluyendo trabajo infantil. La existencia de

- este sector es resultado de la permanencia del subdesarrollo económico, es decir, del mantenimiento de importantes insuficiencias con relación al paradigma de desarrollo sustentable y, en síntesis de las políticas de flexibilización laboral. Estas modalidades representan el 33% del empleo urbano (sin contar el empleo rural) en 16 países de la región según informe de la OIT de 2011, basado en datos de 2009. En toda la región, los gobiernos han fracasado en hacer frente a las grandes diferencias relacionadas al desarrollo sustentable y en oponerse a estas agresivas políticas neoliberales.
4. La CSA agrega a esto, que para el próximo período, incorpora los dos conjuntos del trabajo asalariado precario e informal que están dentro del sector formal. Dichos trabajadores/as tienen seguramente el mismo peso que el trabajo en el sector informal pero, a pesar de registrados, trabajan en formas inestable, temporaria, y de medio tiempo como resultado de las leyes que están flexibilizando y desregulando las

relaciones de trabajo. En esto está incluido el Estado como empleador.

5. En el Congreso fundador de la CSA, la denominación utilizada fue la de "economía informal", entendiéndose en este caso como todo "trabajo en condiciones de informalidad". Pero, a partir de la práctica en el trabajo realizado, se constata que el concepto "informal" es frecuentemente resistido, al considerar que puede entenderse a las propias características del trabajador y su comportamiento laboral. Debemos enfatizar que la informalidad está asociada a las condiciones de trabajo y no al trabajador/a y la misma es coincidente en con otras denominaciones, como: autónomo, autoempleado, no dependiente, por cuenta propia, utilizadas en los distintos países, siendo las categorías más apropiadas para definir la esencia y el rol de estos trabajadores/as. Por lo que el Congreso recomienda a las afiliadas nacionales utilizar el término más apropiado y que responde a sus realidades.

6. La precariedad incluye: a. situaciones derivadas de la temporalidad de los contratos, principalmente aquellos que son producto de la tercerización vía contratistas/subcontratistas y agencias privadas, extendidas horizontalmente a todo tipo de actividades, así como la llamada "locación de obras de servicio" b. lugares de trabajo de baja visibilidad y accesibilidad, principalmente por ubicarse en los hogares (trabajo doméstico, trabajo a domicilio, telework), aunque también por otras razones (zonas francas industriales, plantaciones); c. discriminación respecto de trabajadores con ciertas características personales (sexo, edad, discapacidades, condición migratoria). Una precariedad que cruza ambas formas es la del trabajo asalariado simulado como independiente, para evadir el costo laboral, negando la relación de trabajo.

7. El Congreso exhorta a la CSA a encarar estas tres formas de precariedad/informalidad de una manera integral desde sus respectivas áreas y secretarías.

8. El Congreso valora las acciones que las afiliadas de la CSA han implementa-

do, cumpliendo el mandato del congreso fundacional de impulsar una política para organizar y sindicalizar a estos colectivos de trabajadoras/es como parte del movimiento sindical de las Américas, interrelacionándolo con el proceso de autorreforma sindical que se viene desarrollando.

9. El Congreso valora que el esfuerzo de sindicalizar a los trabajadores/a en condiciones de precariedad e informalidad no vaya en detrimento del sindicalismo por rama de actividad, ya que el programa de autorreforma pone como eje prioritario la negociación colectiva por actividad e impulsa toda acción que impida la segmentación y atomización de los sindicatos.

10. Desde la perspectiva de avanzar en los postulados de la organización y sindicalización y de los cuatro pilares del trabajo decente para todas/os las/os trabajadoras/es de las Américas, el Congreso exhorta a la CSA y sus afiliadas a continuar profundizando esta línea de trabajo, considerando la experiencia desarrollada y elaborando un plan de acción coordinado y articulado con la CSI.

11. El Congreso llama a sus afiliadas a tomar como referencia y orientación la Resolución del Consejo General de la CSI "Hacer frente al trabajo precario e informal", y las conclusiones del Simposio "Del Trabajo Precario al Trabajo Decente" sobre Políticas y Reglamentación para Luchar contra el Trabajo Precario, organizado por ACTRAV y el Grupo de Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT, ambas de octubre 2011. También son importantes la Resolución de OIT sobre Trabajo Decente y Economía Informal, del 2002, y la Recomendación 198 de OIT sobre Relación de Trabajo.

Programa de Acción de la CSA

El Congreso solicita a la CSA y a sus afiliados que emprendan las siguientes acciones:

a) La estrategia de la CSA combinará dos planes de acción, ambos articulados con la Estrategia de Autorreforma Sindical. El plano sindical directo, para promover





formas organizativas y de negociación colectiva adecuadas a las condiciones de estos trabajadores/as, lo que debe traducirse en:

- Promover estructuras sindicales abiertas para la inclusión de estos colectivos, con el fin de lograr la consecución de los derechos fundamentales en la lógica de la igualdad, respeto y aplicación del trabajo digno.
 - Considerar el alto porcentaje de mujeres y jóvenes que son parte de estos colectivos, lo que requiere atender aspectos específicos de las dimensiones etarias y de género.
 - Profundizar y desarrollar una estrategia de formación sindical sociopolítica para estos colectivos, considerando sus realidades y necesidades.
 - Promover la participación de las organizaciones sindicales de trabajadoras/es en condiciones de informalidad y precariedad en las comisiones nacionales de trabajo decente.
 - Fortalecer la comunicación e intercambios de experiencias organizativas entre estos trabajadores/as, incluyendo el fortalecimiento de redes y alianzas sociales, tanto a nivel nacional como internacional.
 - Propiciar la unidad de estos trabajadores/as, a nivel nacional, regional e internacional.
- b) El plano sociopolítico, para influir en políticas públicas de Trabajo Decente para estos colectivos, se debe buscar:
- Que se reconozca, desde la normativa, el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva,
 - Una efectiva administración e inspección del trabajo, incluyendo la participación de las organizaciones sindicales, para enfrentar las situaciones de no registro, haciendo cumplir la normativa vigente. Se debe lograr cambios drásticos en la normativa flexibilizadora.
 - El desarrollo de políticas específicas de formalización de las condiciones de trabajo que son parte de los Planes Nacionales de Trabajo Decente.

- El cumplimiento estricto de la jornada laboral en las empresas formales, para la creación de más puestos de trabajo que favorezcan la inserción de estos colectivos, en condiciones de Trabajo Decente.
 - La ratificación y aplicación de convenios y recomendaciones que permitan enfrentar de manera focalizada el trabajo normado ante la precariedad.
 - Considerar las experiencias de seguridad social para trabajadoras/es en condiciones de informalidad y precariedad, así como avanzar en el diseño de estrategias sindicales en el marco de la PLACOSS.
 - La elaboración de proyectos reguladores del sector informal, dirigidos al uso democrático de los espacios públicos y a la utilización del enfoque de economía social solidaria.
 - La creación de condiciones para garantizar la educación escolar básica, media, superior para estos colectivos, así como demandar programas de formación profesional en los institutos nacionales especializados.
 - La adopción de una nueva fiscalidad para los trabajadores/as en condiciones de informalidad.
- c) El Congreso insta a la CSA a establecer una estrecha colaboración con la CSI, la OIT (incluyendo la Agenda Hemisférica para Trabajo Decente, en las Américas), y la cooperación sindical internacional, para:
- Facilitar cooperación y soporte técnico a las organizaciones en la elaboración de proyectos específicos para estos colectivos.
 - Promover la adopción de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) que priorice en sus ejes de acción, planes para la formalización de trabajadores y programas específicos para la economía informal.
 - Avanzar en la elaboración de normativa específica para estos colectivos, y en el cumplimiento de la existente.
 - Acompañar el proceso de legalización (marco jurídico) y de cambios en la fiscalidad, con equipos técnicos especializados.



PROGRAMAS/PROCESOS NACIONALES DE AUTORREFORMA EN PAISES SELECCIONADOS



Luis Fuertes,
coordinador del proyecto

El Proyecto ha sido un mero instrumento de soporte técnico y financiero al desarrollo de los ejes estratégicos de autorreforma elaborados por el GTAS y aprobados por la CSA, teniendo en cuenta las resoluciones sobre autorreforma de sus Congresos continentales. Por lo tanto, los objetivos, estrategias y productos / resultados de esta fase son un mecanismo de apoyo a la implementación de las prioridades estratégicas regionales elaboradas por el GTAS/CSA sobre autorreforma. Las recopilaciones de experiencias y propuestas en el marco del GTAS han dado cuenta del contenido y los avances del Programa FSAL, especialmente desde la creación del Grupo en 2009¹.

Un indicador específico de los avances de impacto regional de la autorreforma promovida por el GTAS/CSA ha sido la presentación, a instancias del Programa en su segunda fase, iniciada en octubre 2011,

de solicitudes de apoyo técnico y financiero, hasta agosto de 2012, para su desarrollo e implementación de 2012 a 2014.

Sobre esta base, el proyecto se concentró en el desarrollo de actividades aplicadas a nivel nacional en países seleccionados, como soportes a acciones puntuales de organizaciones que ya estaban ejecutando procesos. La decisión sobre los países y centrales priorizadas se tomó en coordinación con la CSA y las FSr. Son Programas / Procesos de organizaciones nacionales afiliadas a la CSI y a la CSA² y de FSr, iniciativas de autorreforma coherentes con las resoluciones congresuales de la CSA³ y el marco lógico del Proyecto FSAL-AS basado en lo producido por el GTAS/CSA.

De 22 procesos nacionales de autorreforma, 17 correspondían a organizaciones nacionales y dos a FSr, UNI e ISP (Centroamérica).

¹ Este programa de fortalecimiento sindical en América Latina ha sido posible al trabajo unitario de UGT y CCOO en España para conseguir la financiación necesaria.

² El FNT (Nicaragua) está afiliado a la CSI y el FNL (Guatemala) lo ha solicitado.

³ Congreso fundacional en marzo de 2008 y II Congreso en abril de 2012.





En coordinación con la CSA y las FSlr, fueron seleccionados 10 países, estableciendo tres niveles de prioridades. 1. Honduras y República Dominicana; 2. Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Nicaragua; 3. Chile, Perú y Venezuela.

Estaba proyectado que el Proyecto apoyaría estos procesos hasta finales del 2014, pero sus existencia finalizará en abril del 2013, en vez de septiembre 2014, por recortes presupuestarios en España y debido a cambios de prioridades en la cooperación por OIT. En consecuencia, solo se presentó el Proyecto en siete de los diez países inicialmente seleccionados: Chile, Colombia, Honduras, Paraguay, y República Dominicana, Guatemala y Nicaragua. A su vez, solo alcanzaron a concretarse las iniciativas correspondientes a los primeros cinco países.

Las organizaciones participantes son: CGT, CTH y CUT de Honduras; CNUS, CASC y CNTD de la República Dominicana; CUT, CTC y CGT de Colombia; CUT y CAT de Chile; y CNT y CUT-A de Paraguay.

Los objetivos inmediatos de estos programas/procesos de autorreforma son:

- Reforzar o crear nuevas estructuras sindicales de ámbito sectorial/territorial y de empresa, para poder organizarse con más capacidad organizativa y poder sindical;
- Incrementar positivamente las tasas de sindicalización, con énfasis en la afiliación de colectivos específicos como los trabajadores tercerizados, temporales, por cuenta propia, emigrantes, mujeres trabajadoras y jóvenes trabajadores, para que la mayoría de trabajadores-as puedan estar sindicalizados y organizados;
- Mejorar la coordinación, articulación y enriquecimiento de contenidos de la NC existente y generar condiciones para que la NC sea posible en los ámbitos sectoriales y así poder incrementar positivamente las tasas actuales de cobertura;
- Reforzar los espacios de unidad sindical y alianzas.
- Innovar la gestión y la planificación estratégica así como la comunicación interna y externa.

- En todos se contempla el enfoque de género y juventud.

La dimensión de los campos a abordar son diferentes según qué programa/proceso. En unos se centra el trabajo en algún sector específico y en otros se plantean iniciativas más amplias e integrales. Hay determinadas propuestas que necesitan una mayor precisión de los objetivos, estrategias y acciones. Lo relevante es el concepto de proceso, es decir la programación de objetivos y acciones concatenados a medio y largo plazo, con metas intermedias. En la mayoría es necesario trabajar para precisar mejor las metas intere anuales. Algunos ya están en ejecución y otros en la etapa de inicio de implementación. La mayoría son procesos concebidos hasta el 2014.

El reto ahora es la culminación de estos programas / procesos de innovación de la organización, el funcionamiento y la acción sindical en el nuevo contexto de las relaciones de empleo, con la finalidad de aumentar positivamente de forma significativa la sindicalización y la extensión de la negociación colectiva en todos los países cuyas tasas estén por debajo del 15%.

Este es el auténtico y principal desafío de la autorreforma.

Si no se hacen los cambios, autorreformas o innovaciones que se necesitan para tener más afiliados, más cobertura de negociación colectiva, más democracia sindical y mayor capacidad de movilización, propuesta estratégica e incidencia laboral y social, las situaciones de precariedad sindical, de subdesarrollo sindical, seguirán presentes en la mayoría de los países y por tanto la precariedad de las condiciones de empleo actuales.

Cualquier cambio precisa de autoconvenimiento, voluntad política para emprenderlo y gestionarlo junto a una participación democrática de los dirigentes claves y las bases, y los principales responsables de promoverlo deberían ser el conjunto de dirigentes de cada organización.

A ver quiénes son a los que les gana el temor al cambio y quiénes tienen la visión y el coraje de liderarlo.

Avances

- Mayor conocimiento de las organizaciones nacionales del qué, por qué, para qué y el cómo de la propuesta de autorreforma impulsada por el GTAS/CSA.
- Más apropiación y compromiso por parte de las direcciones de las organizaciones nacionales sobre los conceptos y fines de la autorreforma liderada por la CSA.
- 22 Iniciativas- Programas-Procesos de autorreforma proyectados. 14 de ellos en fase ejecución en 5 países: Chile; Colombia; Honduras; Paraguay; y República Dominicana.
- Sistema de Información y Seguimiento sobre Autorreforma Sindical (SISAS), diseñado.
- Información y conocimiento sobre:
 - ➔ Tasas de sindicalización y cobertura contractual relativas a 20 países de ALC, merced al estudio "Densidad Sindical y Densidad Contractual".
 - ➔ Dinámicas y tendencias de la Negociación Colectiva en 13 países de ALC y 3 de la UE, con enfoque de género, con propuestas para ampliar contenidos y extensión a ámbitos objetivos (empresa y sectores) y subjetivos: sujetos cubiertos, cobertura contractual, mediante el estudio "Autorreforma y NC- Estudio comparativo internacional";
 - ➔ Los obstáculos normativos a la plena Libertad Sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, en virtud del estudio (aún inacabado), "Identificación de los posibles obstáculos normativos a la plena libertad sindical, negociación colectiva y huelga".
 - ➔ Auditorias Participativas de Género (APG) de OIT, herramienta útil para evaluar las políticas y prácticas de la igualdad de género en la vida de las organizaciones sindicales y contribuir a buscar soluciones alternativas enfocadas a una mayor vigencia y eficiencia del enfoque de género en el sindicalismo. Se adaptó el Manual de APG de OIT a la cultura sindical.
- Visibilización de los conceptos, programas/ procesos y retos de la autorreforma, vía difusión de Boletines virtuales trimestrales a más de 4000 dirigentes sindicales de todos los países de las Américas y otros como España.

Desafíos

- Persuadir y convencer a los dirigentes sindicales que sin autorreforma real, es imposible el crecimiento y desarrollo sindical con los sistemas de organización sindical basados solo en los sindicatos de empresa en los actuales contextos socioeconómicos, laborales y sindicales, nacionales y transnacionales.
- Profundizar conceptos y alcances en cada estructura, intermedia y de base, decidida a autorreformarse, de las organizaciones con iniciativas- programas -procesos autorreformadores, en coordinación con las direcciones nacionales, las FISr y la CSA.
- Precisar, monitorear y valorar los 22 Programas / Procesos diseñados / reforzados.





Desafíos

- Implementar el SISAS y el Foro Virtual sobre autorreforma, por parte de la CSA, para institucionalizar un espacio virtual de intercambio y debate, generador de ideas y conocimiento, sobre autorreforma.
- Apoyar, técnica y financieramente, mínimo durante 36 meses más:
 - continuidad del trabajo del GTAS/CSA;
 - progreso de las iniciativas-programas-procesos;
 - materialización de Auditorías Participativas de Género (APG);
 - producción de los estudios pendientes;
- Entre los estudios relevantes pendientes:
 - “causas de atonía sindical”;
 - “manual para la mejora e innovación de la gestión sindical estratégica”;
 - “manual para la profundización de la Democracia sindical;
 - “manual para mejorar la comunicación estratégica, interna y externa”.
- Entre las asesorías técnicas irresueltas:
 - construir y fortalecer, estructuras sectoriales/territoriales;
 - estrategias pertinentes para el incremento positivo y efectivo de las tasas de sindicalización, principalmente de las mujeres y de los jóvenes y de los trabajadores tercerizados y cuenta propistas;
 - estrategias pertinentes para la ampliación de los contenidos de la negociación colectiva y de su extensión a los ámbitos sectoriales;
 - generar y concretar condiciones para la unidad sindical: de acción; programática; y, donde sea posible, orgánica.

Resumen acciones

En el periodo de 01/01/12 a 30/06/12 se presentó el Proyecto a: la CAT y la CUT de Chile; CGT, CTC y CUT de Colombia; CUSG, FNL y UNSITRAGUA de Guatemala; CGT, CUT y CTH de Honduras; FNT, CST y CUS de Nicaragua; CNT y CUT-a de Paraguay; CASC, CNTD y CNUS de la República Dominicana; a las FISr y al Secretariado de la CSA, en la reunión del Consejo Global de Uniones de las Américas (CGUA), conformado por los Secretariados de las FISr y el Secretariado de la CSA.

No se presentó a las organizaciones de Ecuador, Perú y Venezuela por limitaciones presupuestarias.

En el periodo, del 01/07/2012 al 31/12/12 se elaboraron o reforzaron 22 Programas / Procesos de autorreforma, con el apoyo directo del Proyecto. En Chile con la CAT y la CUT; en Colombia, con la CTC y la CGT, con la CUT se reforzó el programa existente; en Guatemala, con el FNL y la CUSG; en Honduras, con la CTH, la CUT y la CGT; en Nicaragua con el FNT y la CST; en Paraguay con la CNT y la CUT-A; con la CASC, CNTD y la CNUS en la República Dominicana; con la UNI (determinadas actividades de su Programa de desarrollo organizativo); con la ISP en Centroamérica; más el apoyo a la iniciativa unitaria en Honduras; mas tres unitarios, 1 en Honduras, 1 Paraguay y 1 la República Dominicana.

Resumen acciones

Los 22 Programas / Procesos de autorreforma están centrados en los ejes estratégicos de autorreforma elaborados por el GTAS/CSA, en coherencia con los mandatos de las Resoluciones Congresuales del Congreso fundador (marzo de 1988) y el segundo ordinario (abril de 2012).

De estos 22 Programas / Procesos se dio soporte puntual, técnico y financiero: en Chile, a la CAT y a la CUT; en Colombia, a la CUT, CTC y CGT; en Honduras, a la CTH y la CUT; en Paraguay, a la CNT y a la CUT-A; y en la República Dominicana, a la CASC, CNTD y CNUS. Los productos / resultados de estas actividades son iniciativas-programas-procesos de autorreforma, orientados en su mayoría hacia la fortaleza de las estructuras sindicales sectoriales.

No se ha dado soporte a los Programas / Procesos presentados por FNT y la CST de Nicaragua, el FNL y CUSG de Guatemala y a la UNI y a ISP-Centroamérica, debido a los recortes del presupuesto.

La ejecución del Proyecto se ha hecho en coordinación estrecha y permanente con el Coordinador político del Secretariado Ejecutivo de la CSA.



CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y
Trabajadoras de las Américas
SISAS, Sistema de Información y Seguimiento de
la Autorreforma Sindical

AUTORREFORMA SINDICAL EN LAS AMERICAS UN BALANCE DE CINCO AÑOS¹



Alvaro Orsatti,
asesor

32



Procesos de autorreforma sindical

La resolución sobre autorreforma del II Congreso señala: “el trabajo del GTAS ha permitido aumentar el conocimiento sobre los distintos procesos de reestructuración sindical en marcha en organizaciones sindicales afiliadas y fraternales, derivando formas sintetizadoras que puedan convertirse en modelos de acción”.

En dos artículos del secretario general de CSA Victor Baez Mosqueira² se practicaba ya un ejercicio descriptivo de los cambios positivos y negativos observados en los últimos años. Allí se afirmaba que “en verdad, lo que hace el GTAS es visibilizar experiencias desarrolladas en esa dirección por centrales y confederaciones nacionales, concebidas con enfoques creativos. En este sentido, el objetivo de la autorreforma es sistematizar lo ya avanzado y devolverlo a las propias organizaciones, para colaborar en el avance del proceso”.

Este informe da continuidad a tal antecedente, reuniendo las evidencias de cambio que se observan en las estructuras sindicales de la región, de forma independiente del programa de la CSA, aunque conceptualmente vinculadas³. El análisis no considera los cambios en la estructura de la propia CSA ni ejemplos negativos, como se encuentra en el campo de las divisiones nacionales, las que en todo caso han disminuido, comparativamente con años anteriores.

Se utiliza información recogida de forma sistemática por las cuatro publicaciones del GTAS, en 2010-2013 (identificadas en el texto como G-1, G-2, G-3 y G-4), junto a otras recogidas de fuentes diversas.

Se ha elegido el lapso 2007-2012, que refleja la coyuntura de creación de CSA y su vida posterior, y también coincidente con el desarrollo del proyecto FSAL (iniciado formalmente en junio 2006).

¹ Una versión previa de este informe fue presentado a la V Reunión del GTAS, Lima, octubre 2012. Se adopta la grafía “autorreforma”, tal como lo hace la resolución de CSA, aún cuando, como lo señala la Real Academia Española, la utilizada hasta el momento (“autoreforma”) es igualmente válida.

² “Hacia una nueva geografía sindical e internacionalismo en las Américas” y “Sindicalizar el sindicalismo: la autorreforma sindical en las Américas”, presentados en las Jornadas UCLM (Universidad Castilla La Mancha) “Sindicalismo y Movimientos Sociales”, Toledo septiembre 2010, y publicado en las memorias de esta actividad al año siguiente. En la única subregión donde ha habido una discusión formal sobre la autorreforma ha sido la Andina (Larco, G-1)

³ Por ello, en esta recopilación no se toma en cuenta si, al momento de referirse a un cambio interno, las organizaciones mencionan explícitamente a la “autorreforma” como concepto o estrategia vinculada, aunque ello está presente en varias centrales.

Los casos presentados, por definición, no agotan el universo, sino solo cubren a los que el SISAS ha podido identificar. Además, no se incluye una evaluación sobre autorreforma en la dimensión de género, que necesita un informe especial, aún cuando en el capítulo sobre colectivos, se presentan varios ejemplos

importantes de acción. Tampoco se mencionan las reformas laborales que, en este período, aumentaron las posibilidades o las restricciones a la autorreforma, en algunos países.

Para la clasificación de experiencias, se parte de los cinco ejes de la autorreforma adoptados en 2010 por el GTAS:

1. Organización y funcionamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Democracia y transparencia interna 2. Autofinanciamiento 3. Pensamiento Estratégico propio 4. Prestación de servicios 5. Comunicación sindical con la sociedad 6. Economía social
2. Organización y estructuras	<ol style="list-style-type: none"> 1. Áreas sectoriales 2. Áreas territoriales 3. Areas funcionales 4. Áreas en la empresa nacional o transnacional (Comité, Sección, Delegación)
3. Representación (incluye la participación en las estructuras sindicales en los cuatro primeros casos)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres trabajadoras 2. Jóvenes trabajadores 3. Migrantes trabajadores 4. Tercera Edad 5. Afiliación de otros colectivos no organizados.
4. Negociación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negociación colectiva (a nivel de empresa y sector, para el trabajo dependiente). 2. Otras negociaciones (a nivel de las administraciones públicas, para el trabajo autónomo)
5. Unidad y coordinación sindical/ Alianzas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unidad y coordinación sindical nacional y subregional 2. Sindicalismo ciudadano/comunitario 3. Relación con las Federaciones Sindicales Internacionales

Para la presentación de este informe, se ha optado por agrupar las cuatro primeras dimensiones, bajo el título de la "dimensión interna" de la autorreforma, para diferenciarlas de la quinta, cuyas

líneas de acción tienen en común que son una "dimensión externa" en los planos nacional, subregional y regional, incluyendo a la CSA y las federaciones sindicales internacionales (FSI).





Primera Parte

LA DIMENSIÓN INTERNA: ESTRUCTURAS, REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN

I.1 Agrupamiento sectorial⁴

El GTAS encuentra una tendencia ya generalizada a que las organizaciones de tercer grado promuevan la creación de federaciones o sindicatos sectoriales nacionales. En particular, ha destacado la aplicación del modelo (con el antecedente de la CUT Brasil, 1992) de planificación de agrupamientos sectoriales en dos centrales (CGTP Perú, 2003, CUT Colombia, 2006), que han comenzado a aplicarla durante el período analizado: en la CUT se han creado tres federaciones de las doce planificadas (transporte, informalidad y estatales), estando en preparación la minero-energética y la agroindustrial (Martínez, G-3; Ríos, G-1); en la CGTP se creó la CGT Sectorial de la agroindustria y se alcanzaron otros desarrollos en los sectores textil, petrolero-energético y alimentos y bebidas (Mejía, G-2 y G-3, Larco y Mejía, G-4).

Posteriormente, la CUT Chile también ha reformado su estatuto (en 2008), promoviendo la creación de doce confederaciones nacionales, y su articulación en secretarías/consejos profesionales, al tiempo que establece que la afiliación de sindicatos por empresa se limite a uno por unidad productiva (Vázquez Silva, G-1).

Se encuentran varios otros ejemplos:

- en Argentina, la CTA también ha avanzado en la construcción de federaciones de la cultura y comunicación, educación, industria azucarera, y se preparan las de transporte y vigilancia. En 2010 también se ha reafirmado el objetivo de una confederación de comercio y servicios que englobe a varias de éstas, siguiendo el modelo de la CONTRACTS brasileña (Jorajuría, G-2). Además, ha creado el "Sector TIC" (Moyano, G-4). En CGT, durante el período se reorganizó una confederación del transporte (Schmid y Venturini, G-3) (aunque luego se dividió).
- en Nicaragua, la FNT ha creado en 2011 confederaciones de trabajadores marítimos y de agroindustria, y planifica otra aplicada a los profesionales (Bermúdez, G-3).

- en Costa Rica (en 1012) la FENTRAA integra sindicatos de la agroindustria y afines de CTRN y CSJMP, con el apoyo de la UITA.

- en R.Dominicana, la CNUS ha logrado fusionar sindicatos cerveceros y crear alianzas en los petroleros, para la negociación colectiva (León, Sánchez y De los Santos, G-4)

Un caso particular, desarrollado a nivel de sindicatos nacionales, se encuentra en Uruguay, donde se han fusionado los metalúrgicos y los trabajadores de la construcción (información provista por Nilton Freitas, de ICM).

De manera directamente vinculada al programa sobre autorreforma, en R.Dominicana y Paraguay, las centrales participantes han acordado una especialización sectorial (incluso de manera compartida) (Rojas y Zayas, G-4, León, Sánchez y De los Santos, G-4)

I.2 Nuevas centrales

La creación de nuevas centrales es de más compleja valorización, en cuanto ello puede ser resultado de divisiones a lo interno de organizaciones ya existentes. Dos situaciones claramente positivas son:

- la fusión entre organizaciones preexistentes en Brasil (UGT) y R.Dominicana (CNUS), En 2007-8, en relación directa con el proceso de constitución de la CSA. Un segundo rasgo destacado de estos dos procesos es que la fusión involucraba a organizaciones que previamente estaban integradas a distintas regionales: en la primera, CAT y SDS de la CLAT junto a CGT de ORIT y en la segunda, CGT de la CLAT y CTU de ORIT).

- la creación de una central formada por organizaciones previamente independientes, como es el caso de la CSJMP de Costa Rica.

Junto a estos casos, se presentan otros en que, aún cuando implican la segregación de organizaciones de otras centrales/confederaciones, ello se combina con la integración de organizaciones de menor grado

4 Otros aspectos del funcionamiento aparecen en artículos referidos a UNT (Olvera, G-3) y CGTP (Mejía, G-1) Se encuentran elementos en documentos sindicales brasileños desde CUT ("Liberdade e Autonomia. Por uma nova estrutura sindical", Texto base de dirección, 2011) y UGT (Patah, G-4).

que antes permanecían independientes. Por ejemplo, las dos nuevas centrales venezolanas creadas durante este período (CBST y UNT). En esta recuperación de experiencias, también destaca, en EUA (en 2009), la reversión relativa del proceso de fragmentación de la AFL-CIO (en 2005), que había dado nacimiento a Change to Win, en Perú la “refundación” de la CATP (Torres, G-4), y en Ecuador la plataforma sindical de la nueva CSE (Arciniega, G-3).

1.3 Afiliación directa

Este formato estaba presente en varias centrales de la región: CTA Argentina (1993), CGT Colombia (2004), CGTP Perú (2003), CTP Perú (2004)⁵. En el período bajo análisis se incorporó CTC Colombia (Morantes, G-4), y se han conocido evaluaciones positivas sobre su desarrollo en los dos primeros casos mencionados (Rico, G-1, Gómez, Triana y Ortega, G-4, Jorajuría, G-3). A esta categoría corresponde también la experiencia de la AFLCIO norteamericana, con su “afiliación comunitaria” desde Working America, creada en 2003 pero con un gran desarrollo en los últimos años (Nussbaum, G-4)

1.4 Estructuras funcionales

En esta materia existe una gran variedad de estructuras, lo que ha sido sistematizado en los campos de la economía informal y social (Teixeira, G-2, Orsatti, G-4), con experiencias que se siguen acumulando (por ejemplo, en Paraguay, Rojas y Zayas, G-4). Otros formatos originales son: en Argentina, el EMTD (Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (CGTRA, G-3) y el Departamento sobre Empresas Transnacionales y RSE en la CUT Colombia (Goyes, G-2).

1.5 Otros

En materia de comunicación, existe un claro avance en las estrategias sindicales por disponer de webs institucionales. En una evaluación regional se encuentran varios centrales en que su instalación es reciente (Costa Rica, Guatemala, El Salvador,

Honduras, Panamá, Paraguay, Rep. Dominicana) (Orsatti y Praca, G-2). También se encuentra un uso permanente del “you tube”, para hacer reportes periódicos, como en la CNTD de R. Dominicana (Ramos, G-4) y de la TV, por el sindicalismo de la construcción en Argentina (Martínez, G-2).

En otros campos, la recopilación del GTAS encuentra actividades en varias centrales mexicanas: servicios sociales en la CROC (González Cuevas, G-4), formación y promoción del tema migratorio en la CTM (Montiel, G-2, Medina, G-3), recuperación de la memoria histórica en la CROM (González Guzmán, G-4). También se ha registrado el énfasis en investigación y relación con las universidades en la UGT brasileña (Patah, G-4), y la formación en campos novedosos, como los procuradores laborales en la CST nicaragüense (González, G-2).

II. REPRESENTACIÓN

II.1 Membresía

En algunos países ha habido una clara recuperación de la membresía perdida en años anteriores, reflejándose en un aumento de la densidad sindical:

- en Uruguay, el PITCNT ha tenido una gran recuperación en su afiliación, contrarrestando en buena medida la fuerte caída en la densidad sindical de las dos décadas previas. Ello está vinculado de forma directa a que el gobierno asumido en 2005 relanzó y potenció los Consejos de Salarios (suspendidos desde 1992), con un enfoque sectorial (frente al anterior estímulo a la negociación por empresa) y tripartito, según el cual el gobierno tiene participación protagónica en dos niveles, quedando el tercero bajo responsabilidad directa de las dos partes de la relación laboral, sobre la base de los acuerdos previamente obtenidos (Mazzuch, G-1, Castillo, G-2).
- en Argentina, la CGTRA ha tenido una recuperación de la afiliación sindical perdida durante los años noventa y los años de la crisis de la década siguiente, por el dinamismo económico iniciado en 2003 en varios sectores (metalúrgicos, construcción,

⁵ En el GTAS no existe una posición común sobre este tema, recogiendo expresiones sindicales a favor (Ecuador, Venezuela) y en contra (Argentina, Paraguay).





automotriz, textil). Asimismo, la CTA siguió incorporando nuevas organizaciones en diversos sectores (mineroenergético, agroindustrial, servicios) (Gianibelli y Meguira, GTAS I, Jorajuría, GTAS II y III).

- en Chile, en estos años se hizo más marcada la tendencia positiva de afiliación de la CUT iniciada con la década (Informe de su presidente Barbara Figueroa al Ejecutivo CSA, 2013).

- en Nicaragua, el sindicalismo ha tenido un aumento importante de organizaciones y afiliados durante el gobierno sandinista iniciado en 2007 (González, G-2).

Ha habido también aumentos en el número de trabajadores sindicalizados durante el quinquenio en Perú, Costa Rica, EUA, Canadá.

II.2 Colectivos

Trabajadores tercerizados. GTAS ha efectuado un balance sobre experiencias de organización de trabajadores subcontratados (Ermda y Orsatti, G-1). Una clara tendencia en esta dirección proviene de países con alta presencia de tal modalidad: en Chile (Vázquez Silva, G-3), la ya mencionada reforma estatutaria ha promovido la incorporación de sindicatos de trabajadores interempresa y eventuales transitorios. Además, en el escenario de la re-regulación del trabajo subcontratado (luego de la aprobación de una ley en 2007), en la industria del cobre, se ha creado la CTC que agrupa a trabajadores tercerizados del sector privado (para iniciar una alianza con la tradicional confederación del sector público), y la USINFA en el sector forestal (por la CTF) (Orsatti, "Acción sindical ante la tercerización en A.Latina-Caribe", RDS, 2008). En Colombia, ICM ha promovido este enfoque entre sus afiliadas locales la acción sindical promovida por la ICEM entre los afiliados nacionales (Bustos, G-2).

A estos países se ha agregado recientemente otras prácticas en México (Dean, G-3), Nicaragua, donde la CST ha organizado a los trabajadores tercerizados de empresas de distribución eléctrica (Informe

al Proyecto CSA-CELDS-FSAL sobre negociación colectiva), y Argentina, en el sector de los trabajadores del subterráneo (García Castellanos, G-3). En este conjunto de iniciativas puede incluirse también la reciente CONTRAF CUT brasilera (de 2006), en cuanto reúne a distintas categorías relacionadas con el sector financiero, principalmente contratados, junto con profesiones (promotores de ventas, aseguradores, especialistas en TIC) (Mendes, G-2).

Trabajadores jóvenes. En este capítulo se destacan experiencias organizativas en los centros de llamada. Al ejemplo del SINTETEL brasileño, desde Forca Sindical (Monteiro, G-2), se agrega el del STRM mexicano, creando una sección para los trabajadores de Atento, enfrentando los sindicatos simulados y los contratos de protección patronal (Hernández Juárez, G-3), el de los telefonistas de Argentina (Moyano, G-4), y otras experiencias de las que solo se tiene una información general (en la CNTD dominicana y la CMTC costarricense).

Se observa también un avance en otros sectores: los jóvenes con moto propia (para transporte de correspondencia, delivery), que estaba presente en el sindicalismo argentino y ahora se extiende al brasileño (SINDIMOTO, de la UGT, en 2009), que logró una línea de crédito para la compra de vehículos en San Pablo y pide su regularización como trabajadores dependientes. Asimismo, en 2007 comenzó la promoción de la Organización de Trabajadores del Grupo Wal Mart de México, con apoyo de varias organizaciones sindicatos. Finalmente, en América del Norte, destaca la experiencia en América del Norte con el programa Next-Up (AFL-CIO, G-3)

Trabajadores autónomos. Durante el período analizado, fue muy considerable el crecimiento de las estructuras especializadas del FNT nicaragüense (CTCP), y de la CUTH hondureña (FOTT SIEH). convirtiéndose en polos de gran tamaño (alrededor del 25% del total de afiliados de cada una) (Martínez, G-1 y Rodríguez Obando, G-2). Se destaca además el dinamismo de las organizaciones del sector en R. Dominicana,

donde todas las centrales tienen estructuras, algunas recientes (como FUTTEINCO, de CNTD) (Santana, G-3), las que últimamente se dirigen especialmente a influir en la política de seguridad social gubernamental, y la política de la CGT Colombia, que ha llevado a la formación de una nueva organización de artesanos. Un caso similar es el paraguay, en que se incorporaron nuevas organizaciones y se reestructuraron las existentes (Rojas y Zayas, G-4).

En el plano de reformas estatutarias, se han registrado las ya mencionadas de CUT Chile, que también promueve la incorporación de sindicatos de trabajadores independientes, y de la CUT Colombia, que entre los sindicatos nacionales de sector incluye uno específico para estos trabajadores (UGTI) (Martínez, G-3).

Un ejemplo particular de incorporación masiva de trabajadores autónomos al sindicalismo proviene de Cuba, donde la CTC se ha reconvertido de central exclusivamente centrada en trabajadores asalariados estatales a otra mixta, incluyendo quienes trabajan en el nuevo régimen promocional de trabajadores por cuenta propia. A fin del 2012, se han sindicalizado casi 250 mil de estos trabajadores, equivalente al 15% de la afiliación total de la Central.

Empleados públicos. Un caso llamativo de nueva organización en este campo es el presentado por CGT Colombia, que creó la UTP (en el ámbito del trabajo carcelario), conformado por 38 sindicatos de base representativos de 10 mil trabajadores (Gómez, Triana y Ortega, G-4). Este acontecimiento se suma a los avances iniciados por le PIT-CNT en 2006, referidos a los policías de Montevideo, que en período cubierto por este informe (2008) incluyó la incorporación de otras organizaciones del interior del país⁶.

En otro plano, también se observa en el período la conversión de centrales exclusivamente representativas del sector público en mixtas con representación del

sector privado (ANEP Costa Rica y CTSP Haití). De los casos nacionales estudiados, destaca además la incorporación de nuevas organizaciones del sector público a la CATP peruana (Torres, G-4).

Trabajadores del hogar. En el contexto de la discusión y luego aprobación del C189 de OIT sobre trabajadores domésticos (en 2012), ha habido un nuevo ciclo de sindicalización de este sector. G-1 y G-2 han presentado información al respecto, registrando nuevas organizaciones en Perú (afiliadas a CGTP y CUT), Colombia, Guatemala, Nicaragua (CUS) y Rep. Dominicana (con una experiencia combinada entre CNUS y CNTD, y en esta última la creación de un centro de formación especializado). En Uruguay, este proceso llevó a la reorganización de un sindicato que había quedado en suspenso. En su conjunto, se ha fortalecido CONLACTRAHO, la confederación sectorial mixta ongs-sindicatos. En el período, es también muy destacado el caso norteamericano, donde en 2007 fue creada la NDWA, integrada por trece organizaciones representativas de colectividades latino-caribeñas (Haití, El Salvador, México, Barbados), asiáticas y africanas en varias ciudades del país. Esta iniciativa ha recibido un renovado apoyo en 2011, con la aprobación de una legislación en la ciudad de Nueva York, y una perspectiva integral de la AFLCIO (ver más adelante). A este campo también pertenece la novedosa experiencia de la CUT colombiana de organización de las madres comunitarias (Alzate, G-2).

Trabajadores de venta directa. En el período ha comenzado a visibilizarse el caso de las trabajadoras de venta directa (o "puerta a puerta"), que están deslaborizadas a pesar de los claros indicios de relación laboral con sus empresas, generalmente internacionales (como Avon y la empresa mundial latina brasileña Natura). Se ha calculado que en la región se desempeñan cinco millones de muje-

⁶ Como es conocido, existe una amplia tradición normativa por la cual no se autoriza la sindicalización de un conjunto de trabajadores públicos caracterizados por el uso de armas (incluyendo bomberos). OIT no desestimula su sindicalización, aunque no hace objeciones a los Estados que planteen esta restricción. Vinculadamente, avanza también la sindicalización de los trabajadores de la seguridad privada (en UGT Brasil, CTA Argentina, que se agrega a una organización ya existente en la CGTRA), sector que a veces es asimilado al público por la tenencia de armas.





res (y algunos hombres) en este oficio, principalmente Brasil y México, así como Argentina y Colombia. En Argentina, SIVARA-CGTRA ha organizado una sección para representarlas, realizando gestiones ante la cartera laboral y presentando un proyecto legislativo (en 2008) (Silva, G-2). En México, UNT ha incorporado una estructura presindical a su membresía) (López, G-4).

Campesinos. Se observan procesos renovados en Guatemala, con la creación de alianzas con el sindicalismo urbano nacional (a través del MSPAG) y en México, donde UNT ha desarrollado un acuerdo con la CTC y, con sus propios afiliados, ha concretado un frente a favor de la soberanía alimentaria. En Paraguay, la CNT ha realizado un encuentro nacional en 2011. En la región sigue actuando la CLOC (Hernández, G-3)⁷.

Trabajadores del mar. En Brasil, UGT ha iniciado una campaña en 2011 desde su Secretaría de Asuntos Pesqueros, en el marco de la decisión gubernamental de equiparar la forma tradicional organizativa del sector ("colonias", algunas con más de cien años) con la sindical. Para ello, UGT ha creado un catastro, estimando que las colonias representan más de un millón de trabajadores. En Nicaragua, se contabiliza la ya mencionada nueva confederación sectorial. En Venezuela, la nueva CBST ha destacado al sector, al mencionarlo en la propia denominación adicional (CCP, Central de trabajadores de la Ciudad, Campo y Pesca). En Paraguay se observa un proceso creciente de incorporación de sindicatos de pescadores a la CUTA y la CNT (mediante la consolidación de UNAPESCA). Hay que recordar que en el período bajo estudio se aprobó el C188 de OIT (2007).

Trabajadores migrantes. El GTAS ha analizado extensamente (G-1) las modalidades de trabajo sindical en la región hacia este colectivo, y ubicado la importancia de promoverlas, en el contexto de la autorreforma (Freire, G-4). Se encuentran experiencias recientes: en R.Dominicana, por CNUS y

CNTD hacia los inmigrantes haitianos en la construcción (con el apoyo del Solidarity Center de AFL-CIO) (Familia, G-1); en Costa Rica por la CTRN, al crear un centro sindical de atención al migrante, con participación de CUS y CUS-A desde Nicaragua (con apoyo de CSI y del sindicalismo noruego). En 2013, en este país se ha agregado otra de original diseño: la creación de una sección binacional entre ANEP y FNT, para cubrir a los trabajadores nicaragüenses. Asimismo, ha habido cambios estatutarios favorables a la afiliación de nativos en el exterior (UGT Brasil).

Tercera edad. Un campo aún poco analizado de la autorreforma, que ha sido señalado explícitamente en la resolución de CSA sobre este tema en el II Congreso, es el referido a la representación de los extrabajadores de la tercera edad (jubilados y pensionados), ligado de forma directa a la acción sociopolítica en seguridad social. En Colombia, a la relación permanente entre las centrales nacionales y la confederación de los pensionados, se ha agregado la creación de otra estructura propia en la CGT (Gómez, Triana y Ortega, G-4). También se han creado nuevas organizaciones en Rep. Dominicana (UDOJUPE, afiliada a la CASC, que reúne además a madres solteras y discapacitados). En este país también se instaló la sede regional de la CLATJUPAM (rediseñada en 2012 sobre la base de una estructura anterior), incluyendo ahora a los adultos mayores. El caso más destacado es el brasileño, especialmente en Força Sindical (SINDNAPI). Un análisis desde Argentina muestra la importancia de la tradición sindical nacional en esta materia (Zuccotti, G-4)

II.3 Multisectorial. Se encuentran otros casos importantes, definidos desde un enfoque multisectorial:

- en EUA. AFL-CIO convocó en 2011 al Congreso de Trabajadores Excluidos (G-3) para iniciar una estrategia hacia los colectivos que tienen prohibida la sindicalización y negociación colectiva: trabajadores

⁷ También parece estar creciendo el trabajo sindical en relación a la población indígena, que está muy vinculado a la problemática del campesinado. En 2006 se había creado la CAOI, que incluye organizaciones sindicales. El II Congreso de CSA destacó la realización el año anterior del Taller Regional sobre el Movimiento Sindical y el C169 (en Asunción), en el marco del programa PRO 169 de la OIT regional. La CTA Argentina ha creado la Secretaría de Pueblos Originarios.

del hogar y cuidadores de niños, ancianos y discapacitados, conductores de taxis, camiones y buses, constructores, campesinos, trabajadores de alta tecnología, profesores, y otros que han sido clasificados como de contratos independiente. Se destaca también a los migrantes, como situación transversal. Se retoma el trabajo efectuado con distintas alianzas, como la ya mencionada NDWA, la NYTWA (taxistas) y la NGA (escritores). Otros sectores vinculados con los que trabaja AFL-CIO (desde 2006) son los jornaleros migrantes (organización NDLON) y los trabajadores en lavaderos de automóviles en Los Angeles (sobre las restricciones legales a estos colectivos, ver Vogt, G-2).

■ en Argentina, con el apoyo de la CG-TRA, fue creada en 2010 la FENASTEI, como estructura flexible de trabajo conjunto hacia los trabajadores no registrados. Se integraron 24 organizaciones representativas de distintos colectivos en que esta situación está presente: sector agrícola, horticultores y floricultores, industria textil y del vestido, ladrilleros de la industria de construcción, trabajadores del transporte (fleteros, remiseros, portuarios), servicios sociales (médicos, espectáculos públicos, comunicación masiva, cultura, autores, ocio y recreación, guardavidas, turf), servicios a las empresas y personas (relojeros, fotógrafos, informáticos, seguridad, trabajadores en la vía pública, trabajadores del hogar) (Silva, G-2).

■ en Costa Rica, la ANEP ha creado estatutariamente "secciones" que se encargan de desarrollar la línea de acción denominada "sindicalismo ciudadano", vinculada a su vez a la nueva central CSJMP, en la perspectiva de rebasar las fronteras sindicales tradicionales. Por esta vía, se desarrollan acciones en relación a modalidades específicas de trabajo, aunque destacando a la vez el elemento multidimensional de sus vidas. Ya se ha aplicado a vendedores de loterías, mineros de oro, motociclistas, discapacitados, comisionistas del mercado financiero de pensiones, saloneros y meseros (Vargas, G-4).

III. NEGOCIACION COLECTIVA

En este período se han destacado tres procesos nacionales:

■ en Uruguay, la reapertura de los Consejos de Salarios (en 2005) llevó a una práctica negociada de un alcance desconocido en la región, al grado que cubre al 85% de los trabajadores (la diferencia con el 100% es por la existencia de empleo no registrado), al proyectarse al trabajo remunerado en el hogar, la construcción y todo el sector público (Mazzuch, G-1). También se han incorporado nuevos temas (Barretto, G-3).

■ en Nicaragua, también ha habido una considerable elevación de la cobertura de la negociación colectiva, al combinarse dos procesos: la firma de nuevos convenios con trabajadores estatales del magisterio y la salud, y la adopción de un enfoque de diálogo social tripartito para encarar la negociación de condiciones de trabajo y salarios de los trabajadores de las zonas francas. El Acuerdo de Emergencia Económica Laboral firmado en marzo 2009 llevó a la instalación de un mecanismo de acuerdos laborales centrado inicialmente en los salarios y luego proyectado a la salud, educación, recreación, capacitación, subsidio alimentario y construcción de viviendas. En este proceso fueron protagónicas varias centrales nacionales, que tienen casi 50 sindicatos en un tercio de las empresas. Este proceso ha tenido un acompañamiento importante de la CSI, en el marco de su programa mundial sobre zonas francas, que también se extiende a Honduras y R.Dominicana (Horfelin, G-3)

■ en Costa Rica, la firma (en 2013, por primera vez) de un acuerdo colectivo para más de 70 mil trabajadores docentes y administrativos del sector con el Ministerio de Educación Pública, y el SEC, afiliado a la CTRN, compartido con otro sindicato de trabajadores de comedores escolares, cambiando el enfoque de subcontratación por otro de trabajo permanente. La cobertura lleva a que la densidad contractual costarricense se haya duplicado (Información de Mario Rojas Vilches, de CTRN).





GTAS ha registrado otros procesos también positivos: los avances del sindicato de costureras de San Pablo y Osasco, afiliado a Forca Sindical e industrial, que en 2012 consiguió la incorporación de la obligatoriedad de proveer una silla ergonómica al convenio colectivo de 70 mil trabajadores; los avances en la incorporación de los trabajadores subcontratados a la negociación en algunas empresas colombianas, como parte del programa sobre diálogo social desarrollado desde 2005 por ICEM (Bustos, G-2); el proceso observado en Argentina con la acerera de Villa Constitución propiedad del Grupo Mittal-Arcelor, centrado en la inclusión de los trabajadores tercerizados (Ibarra, G-4)⁸.

También se encuentran ejemplos relevantes de otros acuerdos que involucran a

trabajadores autónomos, en su relación con autoridades municipales y alcaldales: es el caso de las prácticas descritas por las ya mencionadas CTCP y FOTTSIEH en Nicaragua y Honduras, que han colaborado con la adopción por parte de Streetnet de una resolución mundial sobre el tema (G-4). Es también el caso de la UGT en Brasil (Aguiar, G-3), de las centrales dominicanas (León, Sánchez, De los Santos, G-4), y de los recicladores de residuos uruguayos, afiliados al PITCNT (Rodríguez, G-4).

Finalmente, en el campo propositivo, destaca la CUT Brasil, y su énfasis en modificar el modelo de negociación colectiva brasileño (Da Silva Santos, G-4), y la atención al trabajo subcontratado (Motta, G-1).

Segunda Parte

LA DIMENSIÓN EXTERNA: UNIDAD Y COORDINACIÓN SINDICAL/ALIANZAS

IV. Plano nacional

En el período bajo estudio se encuentran varias novedades:

- en México, la campaña gubernamental antisindical contra los sindicatos minero (SMTMMSRM) y electricista (y SME) que derivó, como reacción, en la conformación de un frente común (acompañado por la UNT), que considera la posibilidad de crear una nueva central, con la incorporación de otras organizaciones del FSM (Campos, G-2, y De la Cueva y Aguilar García, G-4). En el caso de los mineros, también ha dado lugar a una profunda coordinación con el sindicato binacional USW en América del Norte, apuntando a un formato que se aproxima a un sindicato trinacional⁹.
- en Panamá, en el contexto de otra avanzada antisindical del gobierno (que incluyó la “ley chorizo”), se alcanzó un acuerdo de unidad de acción sindical entre las afiliadas

a CSA y otras organizaciones, lo que les permite tener mayoría en la tradicional estructura de coordinación sindical creada por el gobierno (CONATO). En ello influye la existencia de la CUT, una “central de centrales”, donde se agrupan Convergencia Sindical, FENASEP y CNTP (esta última es afiliada de la FSM). Por fuera de la CONATO, la alianza incluye a CONUSI, lo que involucra al sindicato de la construcción (SUNTRACS, el más grande del país) y al FRENADSO, que incorpora a su vez a otras organizaciones sociales y políticas (Ayala, G-2)

- en R. Dominicana, las tres centrales afiliadas aprobaron en 2010 una Declaración Conjunta de Compromiso G-3), que ha sido la base del actual acuerdo de desarrollo de un programa estructurado de autorreforma.
- en El Salvador, también se ha creado (en 2009) el MUSIGES, agrupando a la casi tota-

⁸ Destaca también el enfoque negocial de la CROM mexicana (González Guzmán, G-4)

En los consensos temáticos del GTAS, se mencionó la importancia de las estructuras sindicales de participación, netamente ligado a la negociación, pero todavía no se han recogido expresiones concretas, excepto la propuesta de comités sindicales en la UGT Brasil (Patah, G-4).

⁹ La metodología gubernamental fue la misma en ambos casos: el estímulo a líneas internas enfrentadas a las conducciones mayoritarias, con el objetivo de que reemplacen a estas. Pero el objetivo es diferente: en el caso minero, el gobierno ha apoyado al Grupo Larrea, propietario de las principales minas en ese país, y contra el sindicato. En el caso eléctrico, otras empresas interesadas en avanzar hacia nuevos emprendimientos, en el marco de una reforma privatizadora de la tradicional empresa Luz y Fuerza de Centro. Hay que recordar también que a inicios del 2006 el sindicato y el Grupo se enfrentaron en relación al dramático episodio de Pasta de Conchos, donde murieron más de 60 mineros, la mayor parte subcontratados, donde se encontró una clara desidia de parte de la empresa con los trabajadores.

lidad de organizaciones de segundo y tercer grado, aunque luego ha habido deserciones.

El enfoque de alianzas con organizaciones sociales no sindicales está presente en el FNL de Guatemala (Lara, G-3), el FSS de El Salvador (Rivera, G-3) y el caso antes mencionado de FRENADESO, que combina sindicatos con organizaciones políticas y sociales (Méndez, G-3). También se observan una reafirmación de esta estrategia en Brasil, con el trabajo hacia movimientos comunitarios de UGT (Patah, G-4) y de CUT Brasil, en relación a la CMS.

V. Plano subregional

En este campo ha habido importantes avances, bajo la influencia de la creación de la CSA. En las cuatro subregiones (Andina, Cono Sur, Caribe y Centroamérica) había estructuras subregionales de articulación, vinculadas a la CLAT (CSTA, CSTS, CCT, CTC), a la ORIT (CCSCS, CCSA, CSACC), e independientes (CCL, la más antigua -1960- y PSCC, la más reciente -2000, PSCC G-3). Tradicionalmente, las estructuras subregionales de los dos alineamientos regionales no tenían vínculo entre sí, excepto en el Cono Sur donde existía un proceso de articulación entre las dos estructuras subregionales, en relación al Mercosur. En el nuevo escenario, la CCSCS absorbió la CSTS en 2011, luego de que en los años previos fuera incorporando a centrales nacionales de ésta a título individual (CAT Chile, CNT Paraguay) y a centrales brasileñas alineadas en la FSM (CTB y CGTB) (Pereira de Barros y Da Silva, G-3). En 2013, el ingreso de Venezuela al Mercosur derivó en la incorporación de CTV y CSBT. Y en Centroamérica las dos estructuras anteriores crearon una nueva común, la CSUACC, incluyendo la incorporación de otras organizaciones independientes (Aguilar, G-1)¹⁰.

VI. Plano regional

VI.1 CSA

Además del contenido de autorreforma que tiene, en sí misma, la creación de CSA, con la integración de organizaciones con

distintos alineamientos previos e independientes (así como el proceso paralelo de relaciones fraternales) se destacan prácticas concretas de la nueva organización, que se encuadran claramente en esta perspectiva.

Alianza con las FSI. Otro elemento importante de este período es el avance en la relación entre CSA y las FSI. Primero (en septiembre 2009), se relanzó la coordinadora entre ambas estructuras, pero al poco tiempo (julio 2010) se definió una estructura de articulación más ambiciosa, el Consejo Global Unions Américas (CGUA), como brazo regional de la Global Unions mundial, estableciendo un plan de acción conjunto, a aplicarse hacia procesos e instituciones regionales (UNASUR, Banco Interamericano de Desarrollo) y, en general, para articular el trabajo en relación a las empresas mundiales. Desde entonces se han realizado una o dos reuniones por año.

Comunicación. CSA ha creado (en 2010) un grupo de trabajo sobre comunicación sindical (con el apoyo de FESUR), que ha realizado seis reuniones regionales, donde se está construyendo una estrategia colectiva, así como evaluando y difundiendo experiencias (Padrón y Praca, G-3).

Investigación. En el período se consolidó la REDLAT (creada en 2005), estructura de investigación articulada entre algunas centrales nacionales y estructuras técnicas vinculadas (CUT y IOS, en Brasil, CUT y CENDA en Chile, CTA y LASSOS en Argentina, CUT y ENS en Colombia, PLADES Perú y CILAS México), con el acompañamiento de CSA. Como resultado, se han concretado varios estudios comparativos (G-4). También destaca la alianza de trabajo entre CSA y el CELDS, que ha dado lugar a un estudio sobre negociación colectiva comparada entre ALC y Europa (G-3).

Cooperación. Hay que incluir en este balance la reciente creación del IDEAM, dirigido a explorar nuevas formas de cooperación sur-sur.

VI.2 FSI

Las FSI incorporan la dimensión organizativa internacional a sus entidades afiliadas nacionales, abriendo la posibilidad de uti-

¹⁰ En este campo también se mantiene la insatisfactoria situación de que las centrales mexicanas no estén referenciadas en alguna coordinadora subregional (con América del Norte y Centroamérica). A este período también corresponde una estructura de coordinación sectorial: la Red SEICAP, creada en 2006 y desarrollada en varias etapas posteriores, con apoyo de la cooperación sindical catalana (Ribó, G-3).





lizar instrumentos de ese carácter (acuerdos marco globales) que pueden colaborar con las estrategias de sindicalización y negociación colectiva entre los trabajadores de las filiales de empresas transnacionales. Además crean redes entre sus afiliadas e incluso promueven su integración en estructuras sectoriales que repiten su propio enfoque. La mayor parte de sus afiliados en las Américas también lo son de las Centrales/Confederaciones afiliadas y fraternales de la CSA.

Además del CGUA:

- ha habido un proceso de reubicación de sus oficinas en el Cono Sur: la FITIM (metalúrgicos) (2009) en Montevideo; la ISP (servicios públicos) en Sao Paulo (2009), UNI Américas (2011) en Montevideo, y FIP (2011) en Buenos Aires. A partir de la creación de IndustriALL (en 2011), la primera oficina también representa a los afiliados de las ex ICEM y FITTVC.
- se han afiliado importantes organizaciones nacionales: es el caso de los bancarios del PIT-CNT (AEBU) a UNI Américas, y los trabajadores de la construcción de la panameña CONUSI (SUNTRACS) a la ICM.
- se ha desarrollado el enfoque de la ISP de creación de confederaciones sectoriales, con la creación de la CONTUA, de los trabajadores universitarios (en 2007) (Distéfano y Drummond, G-4), el afianzamiento del Grupo Salud (Yabkowski, G-3) y la Red de Trabajadores Municipales (García y Espínola, G-4) (2012), que dará lugar a una confederación.
- la ICM ha creado una nueva línea de trabajo focalizada en la infraestructura, que lleva a una articulación con otros sectores.
- la FIP se ha incorporado a las actividades de CSA en el plano de la autorreforma, de-

sarrollando el enfoque sobre trabajadores freelancer (Gambacorta, G-4 e Iturraspe, G-2). En este sector también se ha reestructurado la FELAP (periodistas)¹¹.

En el plano de las acciones, con consecuencias organizativas:

- se ha avanzado en el trabajo aplicado sobre empresas mundiales latinas (un eje destacado por CSA para los próximos años), con apoyo de OIT-ACTRAV, (Freire G-3 y Biondi y Sánchez, G-4): en UNI Américas, ello se manifiesta en la firma de acuerdos marco internacionales con dos empresas telefónicas brasileñas (Ability e Icomon) y en Banco do Brasil. También se han creado comités/redes para las chilenas Cencosud y Ripley (con el sindicalismo argentino y peruano) (Cortina, G-4, y Monzane, G-2). Desde FITIM se han creado redes mundiales para la brasileña Gerdau y la italo-argentina Tenaris. También avanza la relación entre los sindicatos brasileños, norteamericanos y canadienses respecto de la brasileña Vale. Desde ICM se han creado redes para la brasileña Odebrecht (con base en SUNTRACS, abierta a Brasil, Perú e incluso países africanos) y la chilena Arauco, y trabaja en relación a la mexicana Cemex, la colombiana Argos y las brasileñas Petrobras, Weg y Vale (Freitas, G-3). Desde ITF, se ha creado una red para la chilena Lan (convertida luego en Latam, con la brasileña Tam), con participación del sindicalismo argentino, ecuatoriano y peruano. Desde UITA se trabaja en relación a la belga IMBEV (la ex multilatina brasileña AMBEV), en coordinación con los sindicatos de Argentina.
- otras nuevas redes ante empresas mundiales también tienen presencia activa del

11 En otro plano, las novedades se extienden también a estructuras verticales que no son parte de Global Unions: 1. en la FSM (UIS, Uniones Internacionales Sindicales), en 2007 se han instalado en la región dos conducciones mundiales: la UISTE (energía) en México, con base en el SME, y la UIET (transporte) en Brasil, con base en el sindicato de rodoviaros afiliado a la COB. Entre las estructuras verticales independientes, destaca el crecimiento en las Américas de STREETNET (sede Durban, Sudáfrica), especializada en trabajadores autónomos, alcanzando la afiliación de una docena de organizaciones sectoriales nacionales, con un punto de enlace regional en Nicaragua; 2. En la ex CMT/CLAT, ha avanzado el proceso de incorporación de las FIP (Federaciones Internacionales Profesionales), siguiendo el criterio fundacional de la CSI respecto de que solo se reconoce una estructura por sector. En ALC, ello llevó a que varias FSL (Federaciones Sindicales Latinoamericanas) de la ex CLAT (la mayor parte brazos regionales de aquellas FIP mundiales), se integraran a las regionales de las FSI en las Américas: es el caso de las representativas de los trabajadores de alimentos, construcción y madera, y lo será próximamente de las referidas al transporte y servicios públicos (Estevez, G-2). También es cierto que varios otros procesos de este carácter no se han concretado, prefiriendo algunas FIP mantenerse independientes (educadores, comercio, bancarios y comunicación social, estas cuatro últimas como resultado de que a nivel mundial la FIP del sector comercio y servicios [equivalente a la UNI], se reestructuró (en 2007) bajo una nueva denominación (WOW), la que dió cobijo a estas regionales.

El registro de experiencias organizativas verticales no relacionadas con FSI incluye la REDTRASEX, representativa de trabajadoras sexuales (con un formato definitivo a partir de 2007) y la REDLACRE, de recicladores (2008).

sindicalismo latinoamericano: desde UNI, es el caso de la norteamericana Wal Mart (Brasil, Chile y EUA), la francesa Casino (Cono Sur, y Colombia), las gráficas suecas Tetrapak y Elanders (Sudamérica), y de la española Unión Fenosa/Gas Natural.

- se han apoyado procesos nacionales de organización y negociación colectiva entre afiliados locales. Se destacan casos colombianos por ICEM y UNI, así como el mexicano, donde ha habido acciones de FITIM e ITF en solidaridad con las organizaciones del sector minero y eléctrico.

- desde la IE, se ha iniciado una nueva estrategia de alianzas en el sector educativo, mediante el movimiento Pedagógico Latinoamericano (G-4).

SIGLAS

AEBU/Uruguay. Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay

ANEP/Costa Rica. Asociación Nacional de Empleados Públicos

AFLCIO/EEUU. American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations

CAOI. Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas

CASC/R.Dominicana. Confederación Autónoma Sindical Clasista

CAT/Chile. Central Autónoma de Trabajadores

CAT/Brasil. Central Autónoma de Trabajadores

CATP/Perú. Central Autónoma de Trabajadores Peruanos

CCL, Caribbean Congress of Labour

CCSA, Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas

CCSCS. Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur

CCT. Coordinadora Centroamericana de Trabajadores

CELDS, Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social

CENDA/Chile. Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo

CGT/Brasil. Confederación General de Trabajadores

CGT/Colombia. Confederación General de Trabajadores

CGT/Rep. Dominicana. Confederación General de Trabajadores

CGT Azul y Blanca/Argentina. Confederación General del Trabajo Azul y Blanca

CGTB/Brasil. Confederación General de Trabajadores Brasileños

CGTP/Perú. Confederación General de Trabajadores Peruanos

CGTRA/Argentina. Confederación General de Trabajadores de la R.Argentina

CILAS/México. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical

CLATJUPAM, Central Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Jubilados, Pensionados y Adultos Mayores

CLC/Canadá. Canadian Labour Congress

CMS/Brasil. Coordinadora de Movimientos Sociales

CMTC/Costa Rica. Central del Movimiento de Trabajadores Costarricense

CNT/Paraguay. Central Nacional de Trabajadores

CNT/Colombia. Confederación Nacional de Trabajadores

CNTD/R.Dominicana. Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos

CNTP/Panamá. Confederación Nacional de Trabajadores Panameños

CNUS/R.Dominicana. Confederación Nacional de Unidad Sindical

CONATO/Panamá. Coordinadora Nacional de Trabajadores Organizados

CONLACTRAHO. Confederación Latinoamericana y Caribeña de Trabajadoras del Hogar

CONLUTAS/Brasil. Coordinadora Nacional de Lutas

CONTAG/Brasil. Coordinadora Nacional de Trabajadores Agrícolas

CONTRACS/Brasil. Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio y Servicios

CONTRAFUCUT/Brasil. Confederación Nacional de la Rama Financiera de la CUT

CONTUA. Confederación de Trabajadores Universitarios de las Américas

CONUSI/Panamá. Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente





CROC/México. Confederación Regional Obrero Campesina
 CROM/México. Confederación Regional Obrera Mexicana
 CSACC. Coordinadora Sindical de América Central y Caribe
 CSBT/CCP/Venezuela, Central Sindical Bolivariana de Trabajadores, Ciudad Campo y Pesca
 CSJMP/Costa Rica. Central Social Juanito Mora Porras
 CSTS/El Salvador, Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños
 CSTS. Consejo Sindical de Trabajadores del Cono Sur
 CSU/Ecuador. Confederación Sindical Unitaria de Ecuador
 CSUACC. Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe
 CTA/Argentina. Central de Trabajadores de la Argentina
 CTB/Brasil Central de Trabajadores y Trabajadoras de Brasil
 CTC. Coordinadora de Trabajadores del Caribe
 CTC/Cuba. Central de Trabajadores Cubanos
 CTCP/Nicaragua. Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia
 CTF/Chile. Confederación de Trabajadores Forestales
 CTM/México. Confederación de Trabajadores de México
 CTRN/Costa Rica. Confederación de Trabajadores Rerum Novarum
 CTSP/Haití. Confederación de Trabajadores del Sector Público y Privado
 CTU/R.Dominicana. Confederación de Trabajadores Unidos
 CTV/Venezuela. Confederación de Trabajadores Venezolanos
 CUSG/Guatemala. Confederación de Unidad Sindical de Guatemala
 CUS/Nicaragua. Confederación Unitaria Sindical
 CUT/Brasil. Central Unica dos Trabalhadores
 CUT/Colombia. Confederación Unitaria de Trabajadores

CUT/Chile. Confederación Unitaria de Trabajadores
 CUT/Panamá. Confederación Unitaria de Trabajadores
 CUT-A/Paraguay. Central Unitaria de Trabajadores Auténtica
 ENS/Colombia. Escuela Nacional Sindical
 FENASEP/Panamá. Federación Nacional de Servidores Públicos
 FENASTEI/Argentina. Federación Nacional de Sindicatos con Trabajadores en la Economía Informal
 FENTRAA/Costa Rica. Federación Nacional de Trabajadores Agrícolas y Agroindustriales
 FIP. Federación Internacional de Periodistas
 FITIM. Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica
 FITVC. Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestimenta y Calzado
 FNL/Guatemala. Frente Nacional de Lucha
 FNT/Nicaragua. Frente Nacional de Trabajadores
 FRENADESO/Panamá. Frente Nacional por la Defensa de los Derechos Económicos y Sociales
 FSM. Federación Sindical Mundial
 FSM/México. Frente Sindical Mexicano
 FSS/El Salvador, Frente Sindical Salvadoreño
 ICEM. Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas.
 ICM. Internacional de la Construcción y Madera
 ICUDU/Uruguay. Instituto Cuesta Duarte
 IDEAM. Instituto de Desarrollo de las Américas
 IE. Internacional de Educación
 IOS/Brasil. Instituto Observatorio Social
 ISP. Internacional de Servicios Públicos
 ITF. Internacional de Trabajadores del Transporte
 LASSOS/Argentina. Laboratorio Social Sindical de Argentina
 MSPAG/Guatemala. Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco
 MUSIGES/El Salvador. Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador
 NDLON/EUA. Red Nacional de Jornaleros

NTWA/EUA. Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos
 NYTWA/EUA. Alianza Nacional de Trabajadores de Taxi de Nueva York
 NGA/EUA, Alianza Nacional de Periodistas
 PIT-CNT/Uruguay. Plenario Intersindical de Trabajadores- Comando Nacional de Trabajadores
 PLADES/Perú. Plataforma Laboral de Desarrollo
 PSCC. Plataforma Sindical Común Centroamericana
 REDLACRE. Red Latinoamericana y Caribeña de Recicladores
 REDLAT. Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales
 RED SEICAP. Red de Sindicatos de la Economía Informal de Centroamérica y Panamá
 REDTRASEX. Red Latinoamericana de Trabajadoras Sexuales
 REL-UITA. Regional Latinoamericana de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
 SDS/Brasil. Social Democracia Sindical
 SEC/Costa Rica, Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense
 SINDNAPI/Brasil. Sindicato Nacional dos Aposentados, Pensionistas e Idosos
 SINTETTEL/Brasil. Sindicato de Trabajadores en Empresas de Telecomunicaciones
 SIVARA/Argentina. Sindicato de Vendedo-

res Ambulantes de la R. Argentina
 SME/México. Sindicato Mexicano de Electricistas
 SNTMMSSRM/México. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la R.Mexicana
 SUNTRACS/Panamá. Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares
 TUAC, Trade Union Advisory Comitee
 UDOJUPE/R.Dominicana. Unión Dominicana de Jubilados, Pensionados, Envejecientes, Madres Solteras y Discapacitados
 UGT/Brasil. Union Geral do Trabalhadores
 UNAPESCA/Paraguay. Unión Nacional de Pescadores Comerciales y Afines
 UNT/México. Unión Nacional de Trabajadores
 UNSITRAGUA/Guatemala. Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala
 UNI Américas. Union Network International Américas
 UNT/México. Unión Nacional de Trabajadores
 UNT/Venezuela. Unión Nacional de Trabajadores
 USINFA/Chile. Unión Sindical de la Industria Forestal y Afines
 USW. Unión Steel Workers
 UTP/Colombia, Unión de Trabajadores Penitenciarios.
 WOW. World Organizations of Workers





NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

ENCUESTA SOBRE RESTRICCIONES LEGALES A LA SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA¹



En 2010-2012, la Secretaría de Desarrollo Social, a través de la Red de Derechos Humanos y Asesoría Jurídica Continental, aplicó una encuesta estructurada a sus organizaciones afiliadas en América Latina y Caribe sobre la normativa y la práctica observada en cada país respecto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Las encuestas fueron respondidas por un total de 32 centrales sindicales (algunas conjuntamente) de 15 países. El recuadro adjunto presenta la nómina de participantes.

La encuesta ha destacado los siguientes temas: 1. La promoción de sindicatos por sector rama; 2. la existencia de "techos" de tamaño para la existencia y registro de sindicatos de empresa; el grado de concentración (sindicatos de empresa y de sector/rama); 3. la sindicalización de colectivos específicos, especialmente trabajadores autónomos, trabajadores agrícolas, trabajadores tercerizados, trabajadores de la administración pública, y trabajadores inmigrantes; 4. La extensión de la negociación colectiva al ámbito sector/empresa y sector público.

El texto completo de las respuestas ha sido colocado en el sitio web de CSA, luego de que fuera presentada en una actividad de la Red (Asunción, septiembre 2012).

La encuesta pedía a los entrevistados que proporcionaran información sobre el marco jurídico en los temas bajo análisis, así como una evaluación de la práctica observada en la dinámica de las relaciones entre empleadores, sindicatos y Estado. Esta segunda vía, a la que podría denominarse "sociológica", es la destacada en esta nota, para registrar la percepción de las organizaciones sobre las restricciones legales y las prácticas consecuentes.

Algunos de los contenidos han sido utilizados como complemento a los estudios nacionales elaborados por el proyecto CSA-CELDs-FSAL sobre Negociación Colectiva comparada, iniciado en el segundo semestre del 2012, en particular el estudio sobre Costa Rica de la CTRN.

Los temas bajo análisis han sido clasificados en dos grandes apartados: organización y negociación colectiva, diferenciando sector privado y sector público. Se han excluido los contenidos referidos a los trabajadores inmigrantes, porque serán sujeto de un informe especial, dirigido al programa de CSA sobre el tema. Cuando para un país hay más de dos respuestas, se identifica aquella que contiene un comentario diferenciado.

¹ Este informe fue redactado por un equipo integrado por Laerte Teixeira da Costa, Leandra Perpetuo y Alvaro Orsatti

ARGENTINA

1. CGT, Pablo Topet
2. CTA, Horacio Meguira y Luis Campos

BRASIL

3. CUT, Expedito Solaney
4. Forca Sindical (con apoyo de DIEESE)

CHILE

5. CUT, Rodrigo Vázquez Silva

COLOMBIA

6. CGT, William Millán
7. CUT, Hernán Trujillo
8. CTC, Miguel Morantes

COSTA RICA

9. CTRN, Mario Rojas Vilches

ECUADOR

10. CSE, Jaime Arciniega

EL SALVADOR

11. CSTS, María del Carmen Molina
12. CATS, Francisco Quijano

GUATEMALA

13. CGTG y CUSG, José Pinzón y Carlos Mancilla
14. UNSITRAGUA, Julio Coj

HONDURAS

15. CGT, Daniel Durón y el Departamento de Organización
16. CTH, Luis Alonso Rivera
17. CUTH, José Baquedano

MÉXICO

18. CROC, Salim Kalkach
19. CTM, Salvador Medina
20. UNT, José Olvera

NICARAGUA

21. CST, Claudia Espinoza
22. CUS, Luis Collado y Alvaro Leiva Sánchez

PANAMA

23. CGTP, Mariano Mena
24. Convergencia Sindical y CTRP, Carlos Ayala Montero

PERU

25. CUT y CATP, Rafael Blancas

REP. DOMINICANA

26. CASC, CNTD, CNUS, Antonio de Jesús Aquino

VENEZUELA

27. ASI, Carlos Navarro, Bogar Pérez, Francisco Cermeño y Marcela León.
28. CTV, Carmen Omaira

I. ORGANIZACION

I.1 Sector privado

En Argentina, a la descripción general aportada por CGTRA, CTA agrega algunas calificaciones: 1. que la ley desestimula la conformación de nuevas organizaciones cuando dispone que si un sindicato o federación de actividad posee la personería gremial (que le otorga derechos exclusivos como el ejercicio de la huelga, negociación colectiva, tutela sindical, etc), esta no puede ser disputada por otra organización, aún cuando sea más representativo en el ámbito en disputa. Además, la legislación nacional impone un conjunto de obstáculos que dificultan el derecho a decidir a qué organización sindical afiliarse, por las excesivas facultades que la ley otorga al sindicato que

posee la personería gremial. Por ello, existe un sistema de "cuasi" monopolio sindical, que virtualmente impide la actuación de los sindicatos que no tienen la personería gremial (no pueden ejercer la huelga, no participan en la negociación colectiva, sus representantes no tienen tutela legal frente a represalias patronales, no pueden descontar la cuota sindical por recibo de sueldo, no pueden representar los intereses colectivos de los trabajadores, etc). 2. que la afiliación sindical depende de la "actividad principal de la empresa", por lo que si el trabajador desea afiliarse a un sindicato, sólo puede hacerlo a aquél que tenga ámbito de actuación dentro de aquella. Ello





genera serias dificultades ante los procesos de tercerización o externalización de parte del proceso productivo, donde la empresa subcontratista no posee la misma "actividad principal" que la empresa cedente. En estos casos la aplicación de la ley conduce a un cambio en la representación sindical, por más que el trabajador continúe realizando las mismas tareas.

Además, CTA agrega que, aún cuando la ley no coloca techos de tamaño a los sindicatos, en la práctica se requieren entre 20 y 25 miembros, en la medida que se establecen condiciones sobre el mínimo de miembros de la Comisión Directiva, incluyendo los órganos de fiscalización y la junta electoral.

Al reconocimiento de ambas centrales sobre que la legislación dispone expresamente la relación de dependencia como condición de inclusión en el sistema legal de regulación de los sindicatos, CTA agrega que la práctica del Ministerio de Trabajo también obstaculiza el derecho de organizar sus propios sindicatos a los trabajadores informales, ya que sólo admite la presentación de trabajadores registrados en el sistema de seguridad social.

En Brasil, la estructura sindical presenta limitaciones para la organización, por el criterio de sindicalización mediante el concepto de "categoría". Normalmente, a cada categoría económica corresponde una categoría profesional, a cargo del sindicato, con una representación mínima de dos trabajadores en un sindicato de categoría. Cuando una misma empresa tiene diversas actividades económicas, el encuadramiento sindical atiende a la preponderante. Existe la posibilidad de organización sindical a partir de categorías diferenciadas, lo que lleva en la práctica a la creación de sindicatos por profesión. Si un grupo de trabajadores es caracterizado como integrante de una categoría profesional o diferenciada, no puede crear un sindicato. La base de referencia es territorial, con el municipio como unidad mínima, no pudiendo haber más de un sindicato de la misma categoría en la

misma base. No es permitida la creación de sindicatos por empresas. Tampoco está reglamentada por ley la organización de los trabajadores en el local de trabajo.

Dentro de la estructura corporativa están previstas entidades de segundo y tercer grado, las federaciones y las confederaciones. Las confederaciones son pueden tener base de representación nacional. Para ser creadas necesitan al menos tres federaciones de determinada categoría profesional. Es libre la afiliación de las tres instancias a una central sindical. Aceptadas estas reglas, no hay impedimento para alcanzar esos niveles de representación. En 2008 fue reconocida por la legislación laboral brasileña la existencia de centrales sindicales. Estas no hacen parte de la estructura confederativa, pudiendo haber duplicidad de asociación y englobar trabajadores de diferentes categorías. Además, fueron incluidas en el destino de los recursos reconocidos mediante la contribución sindical compulsiva. Actualmente, de todo lo recaudado, 60% es destinado al sindicato representante del trabajador, 15% a la federación, 5% a la confederación, 10% a la central sindical y 10% a la cuenta "Salario y Empleo" del Ministerio de Trabajo y Empleo.

No existe un piso de tamaño para la organización de sindicatos, pero se establece que no puede haber más de un sindicato de la misma categoría profesional en cada municipio. en el ámbito territorial. Se permite la sindicalización de todos los trabajadores, incluyendo los no asalariados.

En Chile, para constituir un sindicato de empresa o Interempresa (trabajadores dependientes de dos o más empleadores) se necesita un mínimo de 8 trabajadores, y en el plazo de un año debe enterar 25 trabajadores, salvo que la empresa tenga menos de ese número. También se pueden crear sindicatos de trabajadores interempresa y de trabajadores temporeros, temporales o eventuales. Pero la sindicalización no depende ni siquiera de una empresa sino de la razón social a la que pertenezcan, pudiendo existir muchas razones sociales distintas.

Un grupo puede crear cuantas “empresas” le parezca, multiplicando así su número de razones sociales o “rut” (rol único tributario) fenómeno conocido en Chile también como “multi-rut”). Por lo tanto, existen empresas con 50 trabajadores que tienen 5 o 6 razones sociales distintas, y en algunas de éstas solo trabajan menos de ocho trabajadores, por lo que sólo pueden aspirar a un sindicato interempresa. Un ejemplo destacado es la empresa Supermercados Líder, que tiene más de cien razones distintas, existiendo 62 sindicatos representativos del 8% del total de los trabajadores. Las empresas utilizan también otra maniobra: unificar una de sus razones sociales a nivel nacional, para que pueda allí constituirse un sindicato nacional, pero apurándose a crear un “sindicato amarillo”, al que luego obligan a ingresar a los nuevos contratados.

En Colombia, aunque el Código permite la sindicalización por industria/rama, pero no está promocionada, ya que apenas es mencionada en el Código y no está reglamentada. Además, al momento de la inscripción en el registro del Ministerio de la Protección Social, los funcionarios colocan trabas para el respectivo depósito. Por el contrario, puede haber federaciones de rama local, regional y nacional.

La definición de trabajo y de contrato de trabajo se ha prestado para excluir de los derechos de asociación sindical (así como de la negociación colectiva, huelga y demás derechos relacionados), a quienes pese a trabajar en el sentido estricto del término, están sujetos a contratos que ocultan verdaderas relaciones laborales o incluso carecen de contratos, como son aquellos vinculados por contratos de prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado, y contrato de aprendizaje. El Ministerio se ha negado a dar una gran cantidad de inscripción en el registro sindical, aunque se logró un avance (en 2008) con sentencias de constitucionalidad que eliminaron la competencia del Ministerio de negar los registros, delimitándole como mero “depositorio”. Estos fallos han repercutido en

el aumento del número de organizaciones sindicales, situación que puede ser tanto un avance como un peligro para el movimiento pues, en la práctica, ha implicado atomización de los sindicatos, sin aumento en la afiliación a los mismos.

Los trabajadores subcontratados pueden constituir sindicatos con las mismas reglas generales, La ley de subcontratación del 2007 transformó la responsabilidad subsidiaria del mandante en solidaria, pero, para efectos de hacerla valer, se tiene que notificar judicialmente a ambos, El problema práctico es que si la empresa subcontratante desaparece y no se le logra notificar, no hay acción judicial. En la construcción, la gran mayoría de los trabajadores son contratados por “contrato por obra o faena”, pudiendo sindicalizarse pero sin alcanzar la negociación colectiva, a lo que se niegan los empleadores argumentando que no tienen contrato indefinido, como lo exige la ley para constituir un sindicato, con lo que se invalida. Por otro lado estas empresas constructoras forman “sindicatos amarillos” con personal administrativo a los que contratan indefinidamente y así abortan cualquier intento de proliferación en la sindicalización. También está prohibida la organización de los trabajadores de las cooperativas de crédito asociado.

En Costa Rica, el piso de 12 trabajadores obstaculiza la creación de organizaciones. Además, el Código de Trabajo prevé el rompimiento del contrato laboral en forma unilateral por parte del patrono, con el pago de prestaciones legales como la cesantía, pero esta es una figura muy frecuente para despedir a dirigentes sindicales o a potenciales dirigentes que estén desarrollando un trabajo para constituir sindicatos en una empresa. El Código también establece el fuero sindical en el cargo de dirigente, y fija una serie de causales para el despido. En la práctica, existe una gran lentitud de la justicia, ya que los juicios por despidos duran entre 4 y 5 años (en algunos están hasta 15 años).

No existen restricciones legales para los trabajadores independientes, pero la





formación de sindicatos es bastante difícil, porque son perseguidos por su actividad básicamente en los municipios y la presión que ejerce el sector formal de la economía especialmente en el sector comercio. En relación a los trabajadores del sector agrícola no hay restricciones legales en la formación de sindicatos, aunque al momento de intentarlo se obstaculiza su creación mediante el despido de sus dirigentes y la colocación de sus nombres en listas negras. Los patrones promueven o crean asociaciones solidaristas y comités permanentes, para obstaculizar la convención colectiva.

En Rep. Dominicana, para formar un sindicato de trabajadores, cualquiera que sea su tipo, se requieren 20 trabajadores, tanto para su constitución como para su registro, lo que es excesivo para el sector agrícola. Para crear confederaciones, se requiere contar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros reunidos en asamblea, lo que ha sido considerado exagerado por OIT. El Código de Trabajo permite la creación de sindicatos de rama de actividad, así como de sindicatos de empresa y sindicato profesional o de oficio. La ley no permite la creación de otra forma de estructura de sindicatos, por ejemplo de empresas varias u oficios varios, lo que desestimula la creación de sindicatos de micro y pequeñas empresas, sobre todo por la definición de rama de actividad del Banco Central. Otro aspecto no establecido por la ley, pero que usan las autoridades de trabajo, es investigar en las nóminas de las empresas si los trabajadores que están formando un sindicato son en verdad trabajadores asalariados de las empresas a las cuales hacen referencia. La aplicación de esta práctica impide que los trabajadores de sectores donde impera la informalidad puedan formar un sindicato, pues sus nombres y demás generales no van a aparecer en las nóminas o documentos formales de las empresas o empleadores personales para los cuales prestan sus servicios.

El Código solo aplica a los trabajadores asalariados, por lo que se excluye a

los trabajadores por cuenta propia. La ley 122-05 para la Regulación y Fomento de las Asociaciones sin Fines de Lucro permite a estos trabajadores formar asociaciones, estableciendo requisitos y reglamentaciones complicadas y difíciles de cumplir. La ley no restringe el derecho de organizarse a los trabajadores de contratos por cierto tiempo, sean estacionales o por temporadas, pero en los hechos es difícil de ejercerse en el sector agrícola.

En Ecuador, existe un piso de tamaño de 30 trabajadores para la creación de sindicatos de empresa. Se autoriza también la creación de comités de empresa, los que deben tener más de la mitad de todos los trabajadores de la empresa para ser conformado. El Código del Trabajo señala que cumplidos los requisitos para el registro de la organización, el Ministerio de Relaciones Laborales tiene 30 días para aprobarlo y registrarlo. Pasado este tiempo, y si no hay observación del ministerio, la organización sindical adquiere personería jurídica automática. Sin embargo, esto es letra muerta porque para tramitar la apertura de cuentas bancarias, se inventan cualquier subterfugio para no registrarlo y los trámites judiciales duran fácilmente dos, tres o más años, con lo que se termina abandonando. Existen también restricciones no legales para los trabajadores de los sectores camaroneeros, agrícolas, agroindustriales, florícolas, bananeros. En estos dos últimos al menor conocimiento que los trabajadores están pensando organizarse se los despide.

En El Salvador, existe una fuerte restricción a la organización sindical por un piso de 35 trabajadores. Cumplido este requisito, aparentemente es sencillo conseguir registro sindical, pero en los procesos de legalización por el MITRAB es donde se alarga dicha legalización. Es delicada la situación de los trabajadores en el sector de máquina, ya que no se les asegura el resguardo legal durante el proceso de inscripción, se les despide arbitrariamente a los miembros de las juntas directas sindicales. Se permite la sindicalización de los trabajadores no

asalariados. Respecto de las trabajadoras del hogar, para quienes había un régimen especial, y el gobierno ha votado en contra del C189 en la OIT, pero posteriormente la situación está cambiando.

En Guatemala, los sindicatos consideran que el Código de Trabajo es uno de los mejor redactados, pero en la práctica se ponen muchos límites al registro de organizaciones. El sindicato de empresa debe tener al menos 20 trabajadores, lo que es muy difícil de lograr, agravado por el hecho de que si el patrono se da cuenta del intento, los promotores son despedidos del trabajo y pasan a formar parte de las listas negras, con lo que jamás logran otro empleo. Los patronos violan muchos artículos y no reciben los castigos adecuados, por la corrupción e impunidad que existe en muchas instituciones, en especial en el Ministerio de Trabajo y Juzgado de Trabajo. En especial, existe mucha dificultad para organizar sindicatos en las empresas maquiladoras de ropa, caña de azúcar, fincas cafetaleras, comercio.

En Honduras, se establece un mínimo de 30 miembros para crear y registrar a un sindicato, cualquiera sea su categoría, y existe una serie de mecanismos adicionales de control estatal sobre la actividad de las organizaciones. Por ejemplo, se define por reglamento el número máximo de asambleas generales, el quórum de las mismas, los temas que deben tratarse, y las votaciones que para cada caso se requieran. Incluso se establece expresamente la posibilidad de que la asamblea sea convocada directamente por el responsable de asociaciones sindicales del ministerio de Trabajo, y autoriza la presencia de autoridades administrativas en las asambleas. A ello se agrega que los patronos al darse cuenta que se está formando un sindicato, lo primero que hacen es despedir al trabajador argumentando reducción de personal y poco o nada puede hacerse para superar este problema. En cuanto a la organización por rama o sector, está mencionada, como sindicato industrial, al momento de clasifi-

car las formas de sindicatos autorizadas, pero de manera escueta.

No se permite la organización a los trabajadores subcontratados y a domicilio, a los trabajadores de seguridad privada, y a los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de 10 trabajadores.

En México, la UNT considera que existe una violación permanente de los derechos laborales, de acuerdo a los estándares de OIT, El artículo 123 constitucional en su versión original confirma el derecho a la libre sindicalización, así como de huelga, pero la Ley Federal del Trabajo (LFT) reconoce a los sindicatos como personas privadas, pero estableciendo criterios de persona pública para regular su constitución, fines, ámbito de competencia y requisitos legales para su existencia. Con esto se le otorga al Estado el derecho a inmiscuirse en la vida interna de los sindicatos, desde el otorgamiento de registro sindical hasta la obligación de proporcionar información que el Estado les requiera. Asimismo, el contrato colectivo tendrá validez no cuando las partes lo pacten, sino hasta que esté depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) correspondiente. Uno de los impactos más difíciles de librar para los sindicatos independientes es el carácter tripartito de la JCA, pues los representantes obreros pertenecen a sindicatos oficiales que son el brazo derecho del gobierno y se convierten en juez y parte de los conflictos.

La LFT ha establecido, desde el comienzo, mecanismos de control corporativo. En la reforma de 1980 se cerró una rendija por donde los trabajadores podían colar su autonomía sindical, perdiendo el derecho a demandar por coalición, quedando plenamente establecida la "toma de nota" otorgada por las JCA, como requisito único para obtener personalidad jurídica. Los mecanismos de violación de la libertad sindical son varios y difíciles de sortear: si por un lado se establece que a ningún trabajador se le puede obligar a pertenecer o no a un sindicato, también se agrega que el patrón





admitirá exclusivamente como trabajador a quienes sean miembros del sindicato contratante" violando con esto el derecho constitucional a la libertad de trabajo. En México un patrón no sólo escoge el sindicato de trabajadores sino que además firma, aún antes de iniciar operaciones, un contrato colectivo de trabajo con cláusulas que lo protegen jurídicamente de la eventual presencia de un sindicato auténtico. Además, se restringe el tipo de sindicato que los trabajadores deben formar, el radio de acción y la constitución misma de su estatuto interno, y sus representantes, concediendo la personalidad jurídica del sindicato a una sola persona, el secretario general. Cualquier litigio sobre el reconocimiento sindical lo determina las Juntas.

Cuando se quiere bloquear la actividad de un sindicato autónomo o que intente independizarse de la estructura corporativa, las certificaciones (tomas de nota) son negadas o se retrasan años, dejando sin personalidad jurídica a los representantes. En la práctica procesal las Juntas se han encargado de restringir todavía más el derecho de libre asociación exigiendo documentación superflua pero de mayor importancia en tanto que permiten al patrón o al sindicato demandado en un juicio de titularidad tener información sobre quiénes son los trabajadores inconformes y aún antes de que se inicie el proceso legal, estén despedidos.

Aún cuando el representante obrero sea legítimo, su voto se anula con el voto del representante patronal, dejando al voto del representante del gobierno la decisión final. Además, las Juntas dependen del Poder Ejecutivo, lo que viola el principio republicano de la división y autonomía de los tres poderes de la Unión, haciendo que el poder ejecutivo realice funciones relacionadas con la justicia, en este caso, en el ámbito laboral. El presidente de la Junta a nivel federal es nombrado directamente por el presidente de la república; en las juntas locales es nombrado por los gobernadores de los estados o por el Jefe de gobierno del Distrito Federal.

La experiencia demuestra que nunca las juntas de conciliación dictarán sentencia en contra de los organismos en los que el Estado tenga interés, incluyendo el registro de sindicatos y el reconocimiento de los comités ejecutivos. Además, la práctica muestra la facultad que tienen las JCA para aumentar o disminuir la jornada laboral, el personal de la empresa, los salarios, y en general las condiciones de trabajo, violentando los propios acuerdos bilaterales plasmados en los contratos colectivos de trabajo.

Están también registrados muchos sindicatos de trabajadores a domicilio, como agentes vendedores y repartidores. Existen otras modalidades de organización como la Unión de Voceadores y Vendedores de Periódico, que bajo un mecanismo sui generis logran que los editores paguen a la Unión la cuotas de reparto que les permiten tener seguridad social, sistema de hospitales, prestaciones y jubilación.

En Nicaragua, existe un piso de tamaño de 20 trabajadores para constituir un sindicato. Se ha creado un fuero especial, ante el cual basta que los trabajadores informen sobre su voluntad de constituir un sindicato para que el Ministerio de Trabajo proceda a protegerlos contra cualquier despido injustificado o traslado. Se presentan limitaciones para la organización de los trabajadores tercerizados.

En Panamá, se condiciona la creación de sindicatos de empresa a tener al menos 40 trabajadores. Además, existe una dicotomía en la legislación acerca del otorgamiento de personería jurídica a los sindicatos. Por un lado, la Constitución Política faculta al órgano ejecutivo para que en treinta días desde que se presenta la petición se pronuncie sobre ella, mientras que el Código de Trabajo, establece que la inscripción de un sindicato en el Ministerio de Trabajo determina su personería jurídica. En la práctica, todos los gobiernos han optado por la primera fórmula, porque ello les da control sobre las personerías de los sindicatos. y bajo ese esquema se han denegado de hecho, muchas personerías (bancarios, abogados

independientes, etc). El actual gobierno no ha otorgado ni una sola personería, de aproximadamente 40 solicitudes pendientes. El nuevo Reglamento de Organizaciones Sociales del Ministerio, indica que para registrar los cambios en la Junta Directiva se verificará si los dirigentes electos reúnen los requisitos para serlo, después de haber sido electos.

En Perú, se necesitan al menos 20 miembros para formar un sindicato de empresa, y hasta 50 para sindicatos de otra naturaleza, lo que es un requisito excesivo y, como consecuencia, hay una carencia total de sindicatos en las pequeñas y medianas empresas. No existe promoción de la actividad sindical en federaciones y sindicatos de rama. Los sindicatos de ámbito nacional encuentran muchas veces trabas en las dependencias regionales del Ministerio de Trabajo. También sigue vigente la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dictada por Fujimori, que legaliza la posibilidad de despedir sin justificación alguna al trabajador a cambio de una indemnización fijada por la ley. De esta forma, la empresa puede presionar a un trabajador sindicalizado a que acepte la indemnización que establece la ley. Ante la amenaza de la no renovación del contrato, los trabajadores optan por no sindicalizarse. Esta norma estableció también el mecanismo de los ceses colectivos bajo diversos supuestos. Si bien ello requiere aprobación administrativa previa, no se dispone de capacidad legal para evaluar si en el cese están implicados de modo discriminatorio dirigentes sindicales o afiliados, por lo que dicho procedimiento se ha prestado también para encubrir despidos antisindicales.

En cuanto a categorías específicas de trabajadores, los temporales no pueden afiliarse al mismo sindicato que los trabajadores fijos. Asimismo, las seis zonas francas existentes se rigen por regulaciones laborales especiales que restringen la capacidad de los sindicatos para organizar a los trabajadores, al autorizar el recurso a mano de obra temporal, con salarios que se establecen con base en la oferta y demanda.

En Venezuela, según la ASI la intervención estatal en el mundo sindical ha sido un fenómeno de vieja data, remontándose a los inicios mismos de las regulaciones laborales en los años treinta, con una primera ley del trabajo que el Estado implementó sin intervención sindical. La libertad sindical ha sido desde 1999 un tema altamente controversial, y por ello tanto los gremios de trabajadores como de empresarios han tenido constantes fricciones con el gobierno. Existe intromisión estatal en la vida sindical, como se refleja en la Constitución aprobada aquel año, que establece "el poder electoral tiene por función: (...) organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley (...)". El Consejo Nacional Electoral (CNE) se inmiscuye en las elecciones sindicales, estableciendo una serie de trabas para la concreción de los comicios, y con ello el desarrollo de las negociaciones colectivas, ya que hasta tanto no emite un certificado electoral, los sindicatos a quienes se les haya vencido el plazo reglamentario están en mora electoral, y no pueden ejercer sus funciones de representación para la negociación de convenios colectivos.

Normas recientes dejan en manos de los sindicatos decidir si recurren al CNE para la realización de sus elecciones, pero ese organismo continúa teniendo una notable influencia en el proceso electoral, al supe-ditar la celebración de las elecciones a su notificación y al condicionar su posterior homologación a la publicación en Gaceta Electoral, lo que tarda varios meses y dificulta la actividad sindical. Otra intromisión la constituye la obligación de entregar un listado definitivo de los votantes al CNE, previa notificación al Ministerio. Además, se impone al CNE como ente rector en caso de impugnación, lo que permite que se suspendan a discreción las elecciones. Un caso emblemático ocurrido en 2009 fue la suspensión en cinco oportunidades de las elecciones sindicales petroleras de su organización nacional, al permitir el CNE que la empresa fuera modificando la





composición del listado de votantes, para favorecer a corrientes oficialistas. Incluso se las suspensiones se permitían sin convocar a las partes involucradas. Además, algunas impugnaciones fueron formuladas fuera del cronograma inicialmente establecido.

El crecimiento del empleo público con múltiples regímenes laborales y formas de representación, se combina con el interés del Ejecutivo en diseñar y proponer una política laboral centralizada y común para los entes y órganos que conforman la Administración Pública. El Ministerio del Poder Popular de Trabajo y la Seguridad Social ha sido vulnerado y puesto en entredicho por las propias entidades públicas en el sentido de desacatar sus decisiones.

Los sindicalistas oficialistas se ven en una difícil situación para el ejercicio de sus funciones; y cuando logran un pronunciamiento favorable por parte del Ministerio, se encuentran ante una nueva problemática, como es lograr el acatamiento por parte de la gerencia de los entes públicos.

CTV agrega que se han incrementado de manera desmedida “las cooperativas socialistas”, las que buscan que se perciba el trabajo como un hecho solidario, asistencialista y no remunerativo.

1.2 Sector Público

En Argentina, no existe limitación a la organización de los trabajadores del sector público, e inclusive no se hacen menciones sobre el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, pero el Ministerio de Trabajo ha rechazado pedidos de inscripción de personal policial.

En Brasil, está asegurada la sindicalización de los servidores públicos.

En Chile, los trabajadores del sector público no empresarial solo pueden crear “asociaciones” de carácter gremial-

En Colombia, los trabajadores sector público tienen una variedad de contratos: por un lado, la gran mayoría de ellas está siendo irregularmente contratada por medio de contratos de prestación de servicios. En 2012 el gobierno ha reconocido que son

107 mil, lo que supera el número de trabajadores de planta (100 mil). Por otro, dependen de relaciones tercerizadas, en empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado u otro tipo de figuras, con lo que su relación tampoco es con el Estado. Y finalmente se encuentran los servidores públicos, vinculados directamente, que a su vez se clasifican en “empleados públicos” y “trabajadores oficiales”. Estos últimos tienen contratos de trabajo con la administración y se rigen por las normas del Código, mientras que los primeros generalmente ingresan por carrera administrativa y se rigen por cantidad de normativas particulares.

En Rep. Dominicana, los funcionarios y empleados públicos solo pueden crear asociaciones de servidores públicos (por ley del 2008), y su reglamento establece que para la formación de una asociación de servidores públicos se requiere la participación del 40% de los empleados de la dependencia que se trate a escala nacional. OIT considera que este requisito es exagerado, contraviniendo las disposiciones del convenio 87 de la OIT.

En El Salvador, la mayor parte de las organizaciones del sector público son asociaciones. No se permite la sindicalización de las fuerzas armadas y de seguridad, así como de los bomberos.

En Guatemala, ha sido más fácil organizar a estos trabajadores que los del sector privado, excepto en las municipalidades. Frecuentemente el Estado contrata servicios profesionales o utiliza contratos de distribución o arrendamiento, con lo que desnaturaliza las relaciones de naturaleza laboral y, por el carácter temporal de dichas relaciones, se elimina la protección social del trabajo.

En Honduras, los trabajadores del sector público pueden crear sindicatos, aunque existen algunas limitaciones.

En México, los trabajadores del sector público están normados en el Apartado B de la LFT. De acuerdo a la CROC, es casi imposible organizar un nuevo sindicato, en el marco de una ley que viola todos los preceptos de la OIT.

En Panamá, no se permite la denominación de sindicatos a las organizaciones de trabajadores públicos sino la de asociaciones sin fines de lucro, exigiendo 50 miembros como mínimo. Bajo estos parámetros se han organizado desde hace treinta años más de 80 organizaciones, siendo las más destacadas por su beligerancia y capacidad de convocatoria los gremios docentes, profesionales de la salud y la FENASEP (Federación de Organizaciones de Servidores Públicos).

En Perú, la normativa vigente no establece disposiciones relativas al derecho de sindicación de un importante número de trabajadores que prestan servicios subordinados en entidades de la administración pública, lo cual impide o dificulta su derecho de afiliarse o constituir un sindicato: están excluidos los trabajadores de las fuerzas armadas y policiales, además de los trabajadores civiles de estas fuerzas; existen trabajadores que prestan servicios subordinados en diversas entidades mediante los denominados "contratos del fondo de apoyo gerencial", a los que tampoco se les reconoce el derecho a la organización. Más en general se obstaculiza la conformación de sindicatos al exigir para su constitución y subsistencia de un sindicato la afiliación de por lo menos el 20% de la totalidad de servidores con derecho a sindicalizarse con un número mínimo de 20 trabajadores. Asimismo, se impide la reelección de los miembros de las juntas directivas de los sindicatos. La personería gremial hace posible el ejercicio de actividades frente al empleador pero no posibilita la actuación de la organización a efectos civiles. Por ello, el sindicato debe inscribirse en la Oficina registral de las asociaciones civiles.

Con relación al derecho a huelga, su declaración de ilegalidad de la huelga es formulada por la propia autoridad de la entidad en la que se realizará. Es frecuente que con el solo anuncio público de una huelga en la administración pública y aún sin haberse comunicado esta al empleador, las autoridades públicas anuncien de antemano

que declararan su ilegalidad. Este factor contribuye a que más del 95% de las huelgas convocadas sean declaradas ilegales. Además de ello, la legislación establece que los casos de divergencia entre las partes sobre el número y ocupación de los trabajadores en los servicios mínimos serán resueltos por la Autoridad de Trabajo y no por un órgano independiente. Esto determina que, con frecuencia, en la administración pública los servicios mínimos sean determinados con una amplitud tal que se resta total efectividad al ejercicio del derecho de huelga. Por otro lado, existen fuertes sanciones (hasta diez años de pena privativa de la libertad) a quienes anuncian o llevan a cabo una huelga que sea considerada ilegal.

II. Negociación colectiva

II.1 Sector privado

En Argentina, CTA considera que existe una restricción respecto de los sujetos que pueden participar en la negociación colectiva: la que se da con los sindicatos que no poseen personería gremial. Dentro de las organizaciones que sí la poseen, no existen obstáculos para que los sindicatos o federaciones de sector o rama de actividad participen en la negociación de convenios colectivos. A su vez, tampoco existen trabas para determinar el nivel de cobertura de dicha negociación, que puede coincidir con el sector o la rama de actividad, o puede circunscribirse a una empresa. Ello permite explicar una dinámica de la negociación colectiva donde la mayoría de los acuerdos son firmados por los sindicatos y federaciones de actividad con ámbito nacional, pero se trata, al mismo tiempo, de negociaciones mayoritariamente circunscriptas al ámbito de una empresa.

En Brasil, las negociaciones colectivas son encabezadas por los sindicatos de la respectiva categoría profesional y económica. Si la categoría no está organizada, la representación sindical puede ser hecha por federaciones o, a falta de éstas, por confederaciones. Las confederaciones. Estas ejercen





un papel coadyuvante en la negociación, participando en caso de ser invitadas por los sindicatos y federaciones de la categoría respectiva. Las Centrales no tienen la prerrogativa de negociación colectiva, aunque actúan para representar y articular los intereses generales de los trabajadores. Practican el diálogo social actuando en Consejos o Colegiados de Organismos Públicos. La Constitución prevé el arbitraje como forma de solución de conflictos colectivos, aunque es muy poco usado. Las partes resuelven sus diferencias a través del "dissídio coletivo", en la Justicia de Trabajo.

En Chile, la figura reglada y normada es el convenio colectivo, es decir, un acuerdo directo, imitación desmejorada del contrato colectivo, ya que no tiene un procedimiento legal, es decir, no está reglado, y por ende no tiene plazos ni condiciones. A este convenio sólo pueden aspirar los "grupos negociadores", cuya formación es estimulada por los empresarios entregándoles mayores beneficios, con lo que se desincentiva la afiliación al sindicato y se estimula la desafiliación. Luego, cuando el sindicato ya está muy debilitado, comienza a despedirse a los trabajadores que fueron parte del grupo negociador y así va terminado con los beneficios pactados. No existe negociación colectiva a nivel de rama o sector nacional, ya que por ley solo pueden negociar colectivamente quienes pertenecen a una misma razón social. El empleador es quien decide si extiende los beneficios de la negociación a otros trabajadores adherentes a la negociación colectiva. No existe "piso" es decir, en cada negociación se parte de cero, puesto que todas las conquistas colectivas duran hasta la vigencia del contrato colectivo. En el caso de la empresa antes mencionada, por aplicación del multirrut se llega a la existencia de 20 procesos diferentes de negociación colectiva. Los trabajadores temporeros, temporales o eventuales pueden negociar colectivamente, pero sólo condiciones mínimas de trabajo y/o seguridad por la condición no permanente de su labor. El sindicato interempresa no puede negociar

colectivamente, aunque ello es posible si los empleadores aceptan, siguiendo la forma de convenio colectivo.

En Colombia, la negociación colectiva está permitida y contemplada en el código laboral, pero en los últimos años no se lleva a cabo en muchas empresas. Existen los acuerdos denominados pactos colectivos, que son firmados por el empleador y los trabajadores no sindicalizados, así como arreglos directos que los patronos estimulan, mediante prebendas a quienes no están sindicalizados. No existe regulación específica para la negociación por sindicato de rama: el sindicato debe presentar pliegos de peticiones a cada una de las empresas con las que tengan contrato sus afiliados y realizar la negociación con cada una de ellas por separado.

En Costa Rica, el Código de Trabajo establece la figura del arreglo directo y autoriza la constitución de comités permanentes para firmarlos, mientras no existan sindicatos. El propio gobierno, los empresarios y las asociaciones solidaristas los impulsan y de esa manera impiden el surgimiento de sindicatos y con ello se imposibilita la negociación de convenciones.

En Rep. Dominicana, para negociar colectivamente el sindicato de trabajadores debe tener la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa, lo que ha sido considerado por OIT un requisito exagerado y contrario al C 98. La legislación tiende a preferir la negociación a nivel de empresa. En la práctica no se permite la negociación de sindicato o federaciones de rama o sector. Los únicos que tienen éste derecho son los trabajadores de construcción civil y recientemente los estibadores de los puertos, conseguido a través del mandato judicial.

En Ecuador, solo se permite la negociación de contratos colectivos a los obreros, es decir, los que hacen esfuerzo físico. Esta categorización de los trabajadores, como si fueran máquinas, es una agresión a la inteligencia. El sindicato o comité de empresa es quien representa a los trabajadores en la negociación. Las federaciones solo pue-

den asistir a sus organizaciones afiliadas individualmente, aunque los empleadores ponen reparo a ello, considerando que es una intromisión.

En El Salvador, la CSTS considera que el marco normativo del país cuenta con los suficientes insumos para permitir la contratación colectiva. El reto está en los agentes competentes para llevarla a cabo. En la práctica, hay pocos contratos colectivos, ya que los empleadores ven a las organizaciones sindicales como una amenaza. En la maquila no existen contratos colectivos registrados.

En Guatemala, se permite la negociación a los sindicatos/federaciones de rama/sector, pero no se lo concreta. Los convenios pueden realizarse por arreglo directo, fuera de las instalaciones del Ministerio.

En Honduras, aunque la ley da el derecho a la negociación, en la práctica no puede llevarse a cabo porque no existen sanciones ni penas de ninguna índole para los patronos que violentan ese derecho.

En México, los trabajadores del sector privado (Apartado A de la LFT) tienen permitida la negociación colectiva a nivel nacional a través de "contratos ley", que se aplica solo a los sectores textil, hulero, azucarero y locutores. Estos contratos tienen, según la CROC, un gran "descuelge", es decir, muchas empresas no respetan lo establecido, debido principalmente a la falta de medidas coercitivas de los sindicatos y de la propia ley contra los evasores. UNT destaca la dificultad de establecer una contratación colectiva auténtica, proliferando lo que se denomina Contratación Colectiva de Protección Patronal (CCPP), en la medida de que son los empresarios los que determinan qué sindicato es el representante de los trabajadores en sus empresas. El término fue acuñado en los años setenta por los sindicalistas independientes para referirse a los contratos colectivos suscritos por empresarios y sindicatos afines (corporativos, oficialistas o blancos). Tales contratos no reflejan la voluntad de los trabajadores, que en la mayoría de los casos, ni siquiera conocen. En el ámbito sindical, los CCPP implican

una doble simulación: de una supuesta organización sindical, que existe solo por el reconocimiento jurídico que da la autoridad (registro sindical) y un pretendido contrato. Los sindicatos de protección se convierten en verdaderas franquicias, impidiendo la existencia de sindicatos auténticos.

Su principal característica es garantizar el cumplimiento cabal de la voluntad unilateral patronal en materia de condiciones de trabajo (ritmos, jornadas, prestaciones, salarios, reglamento interno, vacaciones, productividad, etc), Son legales, toda vez que cumplen formalmente con los requisitos establecidos en la LFT. Su existencia y funcionamiento está basado en una interpretación positivista del derecho, bastando, para que tengan vigencia, con su depósito en la JCA, firmado por los representantes legales de la empresa y del sindicato. La mayoría de los CCPP son firmados aún antes de que exista un solo trabajador en activo, basta que el empresario escoja al sindicato de su preferencia y lo firme con el secretario general del mismo, Son secretos, de tal manera que si un sindicato auténtico pretende firmar con la empresa un verdadero contrato estará impedido por la existencia de uno previo, que no conocía. El sindicato demandante realiza un trámite "equivocado" y su demanda es archivada automáticamente, dando tiempo a la empresa a que tome acciones represivas en contra de los trabajadores involucrados. En caso de que el sindicato demandante demuestre que representa a la mayoría de los trabajadores de una empresa, su derecho consiste en administrar el CCPP ya existente, ajustándose a los tiempos jurídicos para su modificación (cada año revisión de salarios y cada dos años revisión prestaciones). La LFT establece que en un centro de trabajo solo podrá existir un contrato, el cual es de aplicación obligatoria a todo los trabajadores, exceptuando a los de confianza. Cuando un sindicato auténtico logra desplazar al sindicato de protección patronal, lo que consigue es administrar a partir de ese momento, el contrato existente, es decir el propio CCPP con posibilidades





de modificación cada dos años, como parte de la negociación obrero patronal.

En Nicaragua, el Código del Trabajo permite que la negociación de convenios se realice por vía del arreglo directo fuera de las instalaciones del Ministerio, luego de lo cual éste certifica las cláusulas siempre y cuando no violen derechos adquiridos, y no vaya en retroceso de los derechos mínimos que se encuentran consignado en el código del trabajo.

En Panamá, el Ministerio de Trabajo permite que los arreglos directos se conviertan en convenios colectivos en detrimento de los sindicatos: cuando los sindicatos presentan un proyecto de convención colectiva lo rechaza aludiendo que ya existe un pacto colectivo con los trabajadores de la empresa. Existen alrededor de catorce sindicatos afectados por esta medida. Además, la Ley 29 de 2010 que crea la zona económica especial de Barú exonera a las empresas de negociar convenios colectivos durante los seis primeros años de funcionamiento en dicha zona especial, lo que implica de suyo, la ineficacia de la existencia de sindicatos durante ese tiempo.

En Perú, la normativa nacional hace muy pocas referencias a la negociación por rama, con lo que no la incentiva y tiende a privilegiar la negociación por empresa. Con ello deja sin negociación a casi el 60% de los trabajadores. Un caso particular es el de Telefónica del Perú (del grupo español), que por sexto año consecutivo se niega a negociar colectivamente. Esta empresa sigue el modelo empresarial de separar sus actividades en unidades de producción sus actividades, creando empresas paralelas para realizar sus actividades por cuenta de terceros, pasándoles, a ellos la carga laboral, Estas empresas a su vez aprovechan la legislación nacional operando bajo la modalidad tercerizadora de "services". La autoridad administrativa de trabajo se ha pronunciado sobre estos procesos de descentralización productiva, al considerar que estas empresas son parte del grupo económico. Más en general, en la ley de

relaciones colectivas se establece una etapa de trato directo entre las partes, donde no interviene el Ministerio de Trabajo, en la cual usualmente el empleador inicia proponiendo condiciones, ante lo cual el sindicato suele no tener una real capacidad de propuesta.

En Venezuela, es notoria la disminución del número de convenios, aún cuando se han incrementado los sindicatos. Lo primero es una muestra de debilidad y fuerza para obligar a los empleadores a negociar, y lo segundo de dispersión y división.

II.2 Sector público

En Argentina, CTA considera que la negociación colectiva en el sector público está fuertemente condicionada por la existencia o no de una legislación que establezca mecanismos para llevarla adelante. En particular, los trabajadores de la administración pública del Estado Nacional, y los trabajadores de la educación cuentan con mecanismos que prevén la negociación colectiva sectorial, aunque con alcance diverso. Por el contrario, los trabajadores de las administraciones públicas provinciales y municipales, en su gran mayoría, no cuentan con ámbitos para negociar colectivamente con sus empleadores. Esta situación también se verifica en el caso de los trabajadores de las administraciones de justicia, tanto a nivel nacional como provincial. En muchas provincias y municipios una de las principales reivindicaciones de los trabajadores del sector público es garantizar el derecho a negociar colectivamente con los empleadores sus condiciones de trabajo

En Brasil, en 2010 el gobierno ratificó el C151 de OIT, y ahora está pendiente de reglamentación en el ordenamiento jurídico nacional. El Ministerio de Trabajo y Empleo ha prometido la creación de un grupo de trabajo específico de composición bipartita.

En Chile, por norma expresa, el sector público está impedido de negociar colectivamente, aunque en la práctica, y por presión gremial, se alcanzan contratos "de facto", por intervención de la CUT, que encabeza una mesa de negociación anual donde se

discuten mejoras salariales y otros beneficios. Luego esta propuesta pasa al Congreso nacional y se convierte en ley.

En Colombia, hasta fecha reciente los trabajadores al servicio del Estado solo podían, de acuerdo al Código, presentar memoriales respetuosos conteniendo solicitudes o reclamaciones o sugerencias. Ante la presión sindical, en 2009 el gobierno reglamentó una supuesta aplicación, porque en la práctica continuó con la prohibición ya que utilizó el término “concertación”, reconocido dentro de los aspectos de diálogo social de la OIT, y por lo tanto restrictivo en cuanto a los temas y acuerdos que podrían tratarse en un conflicto colectivo laboral. Los pocos acuerdos firmados fueron incumplidos, al no existir herramientas para ejecutarlos. El sindicalismo protestó y parecía haberse llegado a un compromiso, pero un nuevo decreto (en 2012) mantuvo las dificultades. Los acuerdos alcanzados no tienen efectos jurídicos para las partes, por lo que puede ser incumplido unilateralmente por la misma autoridad que hizo la negociación. Se restringen demasiados temas de la posibilidad de ser negociados, tales como salarios, prestaciones sociales, empleos, regímenes disciplinarios. Se exige un preacuerdo para presentar el pliego de peticiones, y se establece que sólo será dentro de los tres primeros meses del año. Se crea una especie de homologación posterior a la negociación, pues se genera la facultad para que las autoridades competentes se nieguen unilateralmente a hacer los actos administrativos necesarios para vincular al Estado-empleador.

En Costa Rica, la negociación colectiva está restringida a servidores que laboran en una relación estatutaria o de empleo público. Esto se ha querido subsanar mediante un reglamento que contiene disposiciones que violentan el principio de libre negociación establecido por el C98, pues sujeta la negociación a la aprobación de un Consejo de Ministros, quien dicta o autoriza qué es lo que se puede y lo que no se puede negociar entre institución o empresa pública y sindicato o,

en su defecto, indica cuáles modificaciones deben hacerse a las ya existentes.

En Rep. Dominicana, el derecho a la negociación colectiva como tal no está reconocido para el sector, aunque las organizaciones de médicos, enfermería y profesores realizan negociación con sus respectivas autoridades sobre salarios y condiciones de trabajo, recurriendo para ello frecuentemente a la huelga.

En Ecuador, no se permite la negociación a los servidores públicos, excepto a los obreros, bajo el régimen del sector privado.

En El Salvador, los trabajadores del sector público logran algunos beneficios por medio de mesas de negociación o mesas laborales donde el sindicato está presente. La mayoría de contratos se encuentran en las Instituciones Oficiales Autónomas, por ser las que cuentan con recursos propios y eso les permite mejorar las condiciones de trabajo. En general, los trabajadores se enfrentan al problema de que necesitan llegar a la cuota del 50% más uno que establece la ley.

En Guatemala, la negociación colectiva en el sector público está permitida y es de importancia muy superior a la del sector privado, con centro en la salud y magisterio, aunque en el primer sector los sindicatos buscan negociar sus pactos colectivos por áreas, lo que ha debilitado la unidad.

En Honduras, los empleados públicos no tienen otra forma de negociar que por medio de memoriales respetuosos. Las actas conseguidas han sido mediante huelgas y protestas, especialmente entre los profesores y médicos. Existen estatutos entre los profesores y profesionales de la salud.

En México, los trabajadores al servicio del Estado tienen un estatuto especial (el apartado B del artículo 123 constitucional) que les restringe hasta anularlo el derecho de huelga, y les niega la contratación colectiva, que se sustituye por la negociación de “condiciones generales de trabajo”, donde opera una amplia restricción a la acción de los trabajadores, por la inexistencia del derecho de huelga. Normalmen-





te, la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado es la que negocia, a partir de mejoras solicitadas en cada dependencia. Las condiciones son previamente autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

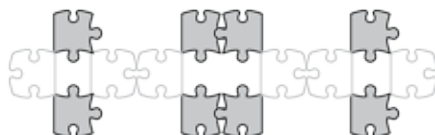
En Nicaragua, existen convenios colectivos por área gubernamental, con acuerdos importantes en el sector magisterio y salud.

En Panamá, la ley de carrera administrativa permite a las asociaciones la presentación de pliegos a la autoridad, para iniciar un proceso de negociación con términos limitados (20 días hábiles), y la posibilidad de ser sometido a arbitraje. Los acuerdos luego son elevados a normas jurídicas, teniendo en cuenta el presupuesto. No es claro que el derecho a negociar colectivamente le esté permitido a todos los servidores públicos, sino sólo a aquellos de carrera, habiendo la OIT solicitado al gobierno en 2011 que le aclare específicamente este punto, en relación a los servidores públicos de instituciones descentralizadas y municipios. En la práctica, se desarrollan negociaciones en muchos casos al margen de la legislación. Se presenta el pliego a las autoridades, se negocia sin que éstas acepten y se convoca

a la huelga por tiempo indefinido, lo que provoca que las autoridades tomen en serio el problema y terminen acordando. En el Canal de Panamá existe un mecanismo diferente, heredado del sistema norteamericano, que excluye el tema salarios.

En Perú, en la administración pública conviven trabajadores con regímenes normativos diferenciados tanto en materia de relaciones individuales como de relaciones colectivas, derivando en una fuerte restricción a la negociación. Se observa también una utilización cada vez mayor de laudos arbitrales para resolver la negociación salarial. Aún cuando en algunas entidades existen negociaciones de facto que culminan en acuerdos implementados a través de resoluciones administrativas u otros dispositivos, estas negociaciones y el cumplimiento de los acuerdos depende íntegramente de la voluntad de las autoridades públicas.

En Venezuela, los servidores públicos tienen jurídicamente el derecho de negociación, pero en la práctica existen serias dificultades para ser ejercido, debido a trabas jurídicas colaterales como la actualización de las directivas sindicales y el desarrollo de procesos de negociación con nuevos sindicatos.



LOS TRABAJADORES PRECARIOS Y EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA MIRADA A LA JURISPRUDENCIA RECIENTE DE LA OIT



Beatriz Vaccoto,
especialista en normas internacionales de trabajo

Introducción

El impacto que las formas precarias de empleo tienen en el acceso de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva es actualmente una de las principales preocupaciones del movimiento sindical en todo el mundo. Estas formas de empleo son cada vez más utilizadas por los empleadores, tanto en los sectores público como privado, ya sea para vulnerar el derecho de sindicación y para eliminar o debilitar el derecho a la negociación colectiva, así como para privar a los trabajadores de la protección laboral en general. En el contexto de este artículo nos centraremos en el trabajo precario principalmente derivado de *acuerdos contractuales bajo los cuales se realiza este trabajo, incluyendo la disponibilidad inmediata, trabajo temporal, trabajo contratado a través de las agencias privadas de empleo, trabajo temporero, contratos a tiempo parcial, pseudo autoempleo, empleo indirecto o en una relación poco clara entre empleado/empleador.*¹

A raíz del creciente número de quejas y comentarios, el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) han desarrollado una rica jurisprudencia. Ambos órganos reafirman que las diferentes categorías de trabajadores precarios deben ser capaces de ejercer su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva e indican que, cuando sea necesario, deben adoptarse medidas especiales para garantizar el acceso efectivo a estos derechos. En este artículo vamos a repasar algunos de los casos sintomáticos de las restricciones más comunes planteadas ante la OIT, a los efectos de identificar los principios pertinentes. También se hará hincapié en que la acción sindical sigue siendo muy necesaria en este ámbito, tanto para expandir la jurisprudencia como para ejercer presión sobre los gobiernos para conseguir la aplicación de las recomendaciones de los órganos de control para el

¹ Definición acordada en el marco del Simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario, Ginebra, 4-7 de octubre de 2011.





pleno respeto de la libertad sindical, en la legislación y en la práctica.

En este contexto, una breve descripción de los mecanismos de control de la OIT puede ser útil. Los sindicatos pueden recurrir a dos tipos de mecanismos dentro de la OIT: por un lado, pueden enviar comentarios sobre la aplicación de un convenio ratificado en el marco del sistema de control periódico. Bajo este sistema, un organismo independiente y técnico, la CEACR examina, junto con las observaciones enviadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, los informes periódicos presentados por los Estados miembros sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar las disposiciones de los convenios ratificados, tanto en la legislación como en la práctica. Para llevar a cabo esta tarea, la CEACR expresa su punto de vista sobre el contenido y significado de las disposiciones de los convenios y así, en su caso, determinar su alcance legal. En una segunda etapa, el informe elaborado por la CEACR es examinado por un órgano tripartito, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por otro lado, los sindicatos pueden presentar quejas conforme a los procedimientos especiales. Esto comprende (i) un *procedimiento de reclamación* y (ii) un *procedimiento de queja* con respecto a la aplicación de los convenios ratificados (solamente), así como (iii) un *procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical*. Los sindicatos pueden utilizar este último incluso en contra de los gobiernos que no hayan ratificado los convenios pertinentes. Las quejas sobre violaciones de la libertad sindical son examinadas por el CLS, un comité tripartito del Consejo de Administración de la OIT. Cuando el CLS constata que se ha producido una violación de las normas o principios de la libertad sindical, formula recomendaciones sobre cómo la situación podría remediarse. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones.

El trabajo de estos dos órganos tiene sin duda un importante valor añadido para la actividad de los sindicatos a nivel nacional. Las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT, junto con las disposiciones de los convenios pertinentes, pueden ser utilizados, por ejemplo, en la defensa de un caso concreto durante las negociaciones con el empleador o el gobierno; para fortalecer una presentación ante un juez, cuando el caso está pendiente ante un tribunal nacional; o, en general, para obtener la enmienda de una ley o reforzar los argumentos en un contexto de reforma de la legislación laboral.

El derecho a la libertad sindical está consagrado en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, así como en una serie de convenios y recomendaciones clave. En este artículo nos concentraremos principalmente en los principios que se desprenden de los dos convenios fundamentales en esta materia: el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949.

Jurisprudencia de la OIT.

Derecho de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas

Con relación al *derecho a organizarse*, el Artículo 2 del Convenio 87 prevé que “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Al tratar las quejas presentadas por los diferentes sindicatos de todo el mundo, el CLS ha enfatizado en que este derecho se aplica a todos los trabajadores, ya sean empleados de forma indefinida, por un plazo determinado o contratados temporalmente; a los trabajadores en período de prueba; a las personas contratadas bajo contratos de formación, como aprendices u otro tipo; a las personas empleadas en el marco de programas de lucha contra el des-

empleo; a los trabajadores de cooperativas; a los trabajadores de las zonas francas; o a los trabajadores domésticos.

Este principio se desarrolla más ampliamente en una serie de casos que han sido examinados por el CLS. Por ejemplo, en un caso concerniente a Perú, la organización querellante objetó una ley aplicable a empresas industriales sujetas a exportación no tradicional, que las autoriza a concluir *contratos eventuales de muy corta duración que se renuevan durante años de manera indefinida y que tiene efectos perjudiciales en el ejercicio de los derechos sindicales* (ante el temor de los trabajadores a que no se les renueve el contrato) y en las condiciones de trabajo. En este contexto, el gobierno refirió que en general, en el sector en cuestión, “la contratación temporal había sido utilizada repetitivamente como un elemento disuasivo de la afiliación de los trabajadores” y había generado “efectos negativos a nivel de protección social”. Consecuentemente, el CLS invitó al Gobierno a que examinara, con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, una forma de *asegurar que el recurso sistemático a los contratos temporales de corta duración en el sector de la exportación no tradicional no obstaculice en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales*.

Otra queja en un caso relacionado con México se refiere, entre otras cosas, a la *negativa de registro de un sindicato argumentando la ausencia de una relación laboral* entre el personal docente y la institución en la que se realiza el trabajo. De acuerdo con la organización querellante, la Dirección General de Registro de Asociaciones refirió que de las inspecciones realizadas junto a los representantes legales de los empleadores se desprende que en ningún centro de trabajo se reconocía a los miembros de esta agrupación como trabajadores, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, pero que a algunos miembros de dicha agrupación se los reconoció como *prestadores de servicios profesionales*. De esto se dedujo que su relación era de naturaleza estrictamente civil

y no constituía una relación de trabajo. A este respecto, el CLS recordó al gobierno que el criterio para determinar las personas cubiertas por el derecho a organizarse *no se funda en la existencia de un vínculo laboral con un empleador*, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse. Por lo tanto, el CLS solicitó al gobierno que tome medidas para que se garantice que los docentes en cuestión, que se rigen por contratos de prestación de servicios y otras categorías en condiciones similares, puedan constituir y afiliarse legalmente a las organizaciones que estimen conveniente para la promoción y la defensa de sus intereses.

La CEACR se ocupó también del derecho de sindicación de los trabajadores temporeros en Bangladesh. En este caso el gobierno indicó que si bien los trabajadores de cualquier sector tienen el derecho de constituir sindicatos con arreglo a la nueva Ley del Trabajo de 2006, los *trabajadores en el sector del desguace de barcos son trabajadores temporeros* y carecen de la oportunidad de constituir sindicatos, debido al limitado período de su empleo (relacionado con el desguace de un barco específico). La CEACR recordó al gobierno que los trabajadores, sin ninguna distinción, incluidos los trabajadores temporeros y del sector informal en la industria del desguace de barcos, deben gozar del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y el de afiliarse a las mismas.

En una observación con relación a Colombia, la CEACR se refirió a diversas figuras contractuales, tales como las cooperativas de trabajo asociado, los contratos de prestación de servicios y los contratos civiles o mercantiles que encubren verdaderas relaciones de trabajo y que se utilizan para efectuar funciones y tareas propias del giro normal de actividades de la entidad y en virtud de los cuales no se permite a los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse





a ellos. En este caso, la CEACR pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar explícitamente que todos los trabajadores sin distinción, *incluidos los trabajadores de las cooperativas y de otras figuras contractuales, independientemente de la existencia de un vínculo laboral, puedan gozar de las garantías del Convenio.*

Una queja relacionada con la República de Corea se refería a la negativa del gobierno de registrar el Sindicato de Trabajadores Migrantes (MTU, por sus siglas en inglés), además de acusaciones de discriminación generalizada y represión de trabajadores migrantes. En este caso el CLS consideró que a todos los trabajadores, independientemente de su situación, *se les debería garantizar sus derechos de libertad sindical a fin de evitar la posibilidad de que se aprovechen de su precaria situación.* Destacando la importancia de garantizar el derecho de los trabajadores migrantes, tanto documentados como indocumentados, a organizarse, el CLS pidió al Gobierno que emprenda una revisión en profundidad de la situación relativa a la situación de los trabajadores migrantes, en colaboración con los interlocutores sociales interesados, a fin de garantizar plenamente y salvaguardar los derechos fundamentales de libertad sindical y de negociación colectiva de todos los trabajadores migrantes, ya sea que se encuentren en situación regular o irregular y de conformidad con los principios de libertad sindical, y de priorizar el diálogo con los interlocutores sociales interesados, como medio para encontrar soluciones negociadas a los problemas que enfrentan estos trabajadores. Igualmente, el CLS solicitó al gobierno que registre al MTU.

En 2012, el CEACR observó que una de las preocupaciones principales mencionadas por las organizaciones sindicales era el impacto negativo de las formas precarias de empleo en los derechos sindicales y la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente los contratos temporales a corto plazo renovados repetidamente; la subcontratación, utilizada

incluso por ciertos gobiernos en su propia administración pública para cumplir tareas de carácter permanente por mandato legal; y la no renovación de contratos por motivos antisindicales. Además, la CEACR observó que algunas de esas modalidades privan a menudo a los trabajadores del acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva, especialmente cuando encubren una relación de trabajo real y permanente, y que algunas formas de precariedad pueden incluso disuadir a los trabajadores de afiliarse a los sindicatos.

Derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes

Según los órganos de control de la OIT, el libre ejercicio del derecho a constituir y afiliarse a un sindicato implica también la libre determinación de la estructura y composición de los mismos. Por ejemplo, con respecto a los trabajadores temporales en el sector de la construcción, este derecho fue reafirmado por el CLS en un caso concerniente a las Filipinas.

El mismo se refería a una instrucción política que estipulaba que con "... respecto de los trabajadores contratados para un proyecto, la unidad colectiva de negociación pertinente no funciona a nivel de un proyecto determinado sino al de la rama de actividad de que se trata .. por consiguiente, los trabajadores adscritos a un proyecto determinado no pueden constituir una unidad colectiva de negociación apropiada. Sin embargo, pueden afiliarse al sindicato reconocido a nivel de la rama de actividad". La organización querellante afirmaba que esta exigencia de una unidad de negociación a nivel de la rama de actividad, que deniega a los trabajadores la posibilidad de constituir unidades de negociación a nivel de la empresa o de la compañía, constituye una clara violación del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Consecuentemente, el CLS recordó al gobierno que los trabajadores, sin ninguna distinción, deberían tener el derecho de constituir y de afiliarse a las organizaciones de su elección, *se trate tanto de trabajadores permanentes como de*

trabajadores afectados a un proyecto para un período determinado.

Asimismo, otro caso con relación a Colombia es de particular interés sobre este tema. Los alegatos presentados por la organización querellante se referían a la negativa por parte de la autoridad administrativa a inscribir a la Unión de Trabajadores de la Industria Química y Farmacéutica (UNITRAQUIFA), sus estatutos y la junta directiva en el registro sindical, entre otros motivos debido a que integraba a trabajadores de las empresas temporales de las industrias del sector. Por su parte, el gobierno señaló que para que la inscripción pueda llevarse a cabo es necesario que los trabajadores presten sus servicios en empresas de la misma industria y que estén vinculados a dichas empresas mediante contratos laborales. Al respecto, el CLS recordó al gobierno que *todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros*. Por ello, el CLS pidió al Gobierno que sin demora tome las medidas necesarias para proceder a la inscripción de UNITRAQUIFA, de sus estatutos y de su junta directiva.

Derecho de huelga

De acuerdo con los principios de la OIT sobre libertad sindical, el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales. Este derecho es un corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio 87. No obstante, no es un derecho absoluto; puede limitarse o prohibirse en los siguientes casos: (1) en la función pública, pero sólo para aquellos funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; (2) en los servicios esenciales, en el sentido estricto del término (es decir, en servicios cuya interrupción constituya una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población; o (3)

en caso de una situación de crisis nacional aguda y por una duración limitada. Fuera de estas situaciones específicas, los trabajadores precarios deben tener derecho a la huelga, así como el derecho a la huelga de solidaridad. A este respecto, la CEACR ha indicado con relación al Reino Unido que *los trabajadores deberían iniciar acciones laborales en relación con cuestiones que les afectan, si bien, en determinados casos, el empleador directo puede no ser parte en el conflicto*. Este podría ser el caso cuando, por ejemplo, *la organización estructural de las compañías matrices, subsidiarias o subcontratistas, que conduzca a una situación en la que los intereses de los trabajadores puedan no ser, necesariamente, resueltos con su empleador directo, a pesar de lo cual la participación en acciones laborales puede desembocar en la resolución de sus reclamaciones legítimas*. En este sentido, la CEACR recordó su posición, según la cual los trabajadores deberían poder participar en huelgas por solidaridad, siempre que la huelga inicial que apoyan sea legal en sí misma.

Así también, la CEACR examinó los comentarios enviados por un sindicato que se refieren a la prohibición del derecho de huelga de los trabajadores agrícolas durante la cosecha en Chile. Al respecto, el gobierno refirió que a imposibilidad de estos trabajadores de negociar un contrato colectivo y gozar del derecho de huelga se debe a que realizan *faenas temporales y de corta duración*. La CEACR recordó al gobierno que el derecho de huelga es un corolario indisoluble del derecho de sindicación, el cual sólo puede verse restringido en el caso de los servicios esenciales y en el caso de los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. Consecuentemente, observando que los trabajadores agrícolas no se encuentran enmarcados en ninguna de estas dos categorías, la CEACR pidió al gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar en la legislación y en la práctica que los trabajadores agrícolas puedan gozar del derecho de huelga.



Derecho a la protección contra la discriminación antisindical

La protección contra la discriminación antisindical es uno de los pilares del Convenio núm. 98 y es clave para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Esta protección es particularmente importante para los trabajadores precarios, quienes están en una situación más vulnerable y por lo tanto más expuestos a este tipo de violaciones. El Artículo 1 del Convenio 98 estipula que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Sobre este principio y en relación con los trabajadores con contratos a corto plazo, el CLS se ha pronunciado haciendo hincapié en que la no renovación de un contrato que responda a motivos de discriminación antisindical constituye un perjuicio en el sentido del Artículo 1 del Convenio 98. En el mismo contexto, el CLS ha afirmado que la subcontratación acompañada de despidos de dirigentes sindicales puede constituir una violación del principio de que nadie debe verse perjudicado en su empleo como consecuencia de la afiliación o actividades sindicales.

Así también, de acuerdo al CLS, es necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra actos de discriminación antisindical con objeto de asegurar la eficacia práctica del Artículo 1 del Convenio núm. 98. Al respecto, las normas de fondo existentes en la legislación nacional, que prohíben actos de discriminación, no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos.

En este sentido, la jurisprudencia del CLS contiene un ejemplo interesante con respecto a la protección de los trabajadores indocumentados en los Estados Unidos de América, donde los recursos de los que disponían los trabajadores despedidos por intentar ejercer sus derechos sindicales, incluían: (1) el envío al empleador de una orden que le conmina a impedir y poner fin a toda infracción a la ley; y (2) la obligación del empleador de colocar en un lugar visible de sus locales un anuncio destinado a los trabajadores en el que se especifiquen los derechos de éstos en virtud de la ley, y el que se describan detalladamente sus prácticas desleales anteriores. El CLS consideró que dichas medidas no sancionaban de manera alguna el acto de discriminación antisindical ya perpetrado, sino que servían únicamente como posibles factores de disuasión de actos futuros, siendo lo más probable que tal enfoque aportara una escasa protección a los trabajadores indocumentados que se exponían a ser despedidos indiscriminadamente por ejercer los derechos de la libertad sindical, sin que haya ninguna sanción directa que pueda evitar tales acciones. Por lo tanto, el CLS concluyó que las medidas en cuestión eran *inadecuadas* para garantizar una protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical.

Otro caso en la República de Corea es también relevante con respecto a la discriminación antisindical. La queja se refería a la situación de trabajadores "subcontratados ilegalmente" en el sector metalúrgico, a través de una forma de subcontratación falsa que tenía por objeto encubrir lo que en realidad es una relación de trabajo, en la que los trabajadores están en la práctica privados de la protección jurídica prevista en la ley y se encuentran indefensos ante los actos reiterados de discriminación antisindical. Recordando que anteriormente había examinado las dificultades que enfrentan los trabajadores precarios en el sector de la construcción en relaciones de trabajo encubiertas, el CLS solicitó al gobierno que elabore, en consulta con los interlocutores so-



ciales interesados, mecanismos específicos destinados a fortalecer la protección de los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores subcontratados y los trabajadores autónomos, con el objeto de *prevenir toda utilización abusiva de la subcontratación como medio de eludir en la práctica el ejercicio de los derechos fundamentales de dichos trabajadores.*

Por su parte, la CEACR también ha examinado alegatos sobre el uso continuado y discriminatorio de contratos de duración determinada en Bielorrusia. En este caso, la organización querellante alegaba que los afiliados de los sindicatos libres e independientes eran forzados a abandonar sus sindicatos bajo la amenaza de disolución o de no renovación de sus contratos, además de sufrir presiones y acosos. La CEACR tomó nota de estas alegaciones con preocupación y urgió al gobierno a que adopte las medidas necesarias para que las mismas sean examinadas en el marco del Consejo para la Mejora de la Legislación en la Esfera Social y Laboral, sin más demora.

Derecho a la negociación colectiva

El Convenio 98, en su Artículo 3, estipula que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Las únicas exclusiones posibles del campo de aplicación del Convenio son las fuerzas armadas y la policía, así como los funcionarios públicos en la administración del Estado.

En cuanto a las categorías de trabajadores que se examinan en el presente artículo, el CFA ha puntualizado que ninguna disposición del Convenio núm. 98 autoriza la exclusión de los trabajadores temporeros de su campo de aplicación. Así también, el CFA ha reafirmado en relación con ofertas temporales de empleo en el sector público

para combatir el desempleo, en las que la remuneración no se fijaba de acuerdo con los convenios colectivos que regulaban la remuneración de los empleados de plantilla, que esperaba que se velara para que, en la práctica, las ofertas individuales de empleo sean de duración limitada y no se conviertan en oportunidad para cubrir puestos permanentes con personas desempleadas, que se verían perjudicadas en su derecho a la negociación colectiva de las cuestiones relativas a su remuneración.

En este contexto es relevante un caso con relación a Canadá. El mismo hacía referencia a la *denegación del derecho a la negociación colectiva al personal docente y auxiliar contratado a tiempo parcial* por los colegios de artes aplicadas y tecnología de Ontario. Al respecto, el CFA señalaba que al tiempo que toma nota de las explicaciones facilitadas por el Gobierno acerca de las circunstancias específicas de los programas y actividades de los colegios, de los conocimientos técnicos especializados que se exige a los citados instructores, y de la limitada comunidad de intereses de éstos con el personal que trabaja en régimen de dedicación plena, el Comité recuerda que *todos los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva y que ninguna disposición del Convenio 98 autoriza la exclusión del personal temporero de su campo de aplicación.* Aunque es posible que las circunstancias concretas de los trabajadores a tiempo parcial antes citados requiera un trato diferenciado y algunos ajustes en lo que atañe a la definición de las unidades de negociación, a las normas de certificación, etcétera, así como negociaciones específicas que tomen en consideración su situación y requisitos laborales, el Comité no ve ningún motivo para que los principios antes mencionados, relativos a los derechos básicos de asociación y de negociación colectiva reconocidos a todos los trabajadores, no deban aplicarse también a los trabajadores a tiempo parcial. En conse-





cuencia, el Comité pidió al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, *adopte rápidamente medidas legislativas para garantizar que el personal docente y auxiliar contratado a tiempo parcial por los colegios de artes aplicadas y tecnología disfrute plenamente de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, en pie de igualdad con los demás trabajadores.*

Una situación similar se presentó en otro caso en Canadá, esta vez con relación a la exclusión de *trabajadores eventuales de los servicios públicos* del derecho a la negociación colectiva. En este caso, el CFA señaló que todos los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva, y solicitó al gobierno que adopte las medidas apropiadas que garanticen que los trabajadores eventuales y otros, quienes se hallaban excluidos de la definición de empleados en la ley de relaciones laborales de los servicios públicos, tengan derecho a la negociación colectiva, de conformidad con los principios de libertad sindical.

Otro caso, esta vez con relación a Corea, tuvo como protagonistas a *trabajadores precarios en una posición muy vulnerable* en la industria de la construcción, quienes trataban de ejercer su derecho a organizarse y negociar colectivamente en un contexto complejo, que incluía varias capas de subcontratistas sobre los cuales sólo el contratista principal tenía una posición dominante. En esta situación, el CLS lamentó profundamente que algunos tribunales habían adoptado resoluciones definitivas a través de las cuales estimaban que los convenios colectivos firmados por un sindicato de la construcción y la empresa constructora principal eran sólo aplicables a los trabajadores de la empresa principal y no a los trabajadores contratados por subcontratistas. Al mismo tiempo, solicitó al gobierno que ponga mayor empeño en promover la negociación colectiva libre y voluntaria de las condiciones de empleo del sector de la construcción aplicables en particular a los trabajadores "jornaleros" vulnerables.

También en el caso de Corea mencionado anteriormente, el CLS reafirmó el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos o independientes. Al tratar la situación de choferes propietarios de camiones de carga, el CLS observó que, de acuerdo a la legislación nacional, una organización no será considerada como un sindicato si sus miembros no son "empleados". Al respecto, el gobierno indicó que los trabajadores autónomos pueden crear organizaciones que representen sus intereses o afiliarse a ellas, así como efectuar reivindicaciones a través de las mismas ante el gobierno o las organizaciones comerciales pertinentes, pero no tienen permitido crear un sindicato o afiliarse a él puesto que no son "empleados". Consecuentemente, el CLS solicitó al gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, desarrolle un mecanismo específico de negociación colectiva adecuado a las particularidades de los trabajadores independientes. En el mismo caso, el CLS analizó la situación de trabajadores subcontratados en el sector metalúrgico y urgió al gobierno a que tome todas las medidas necesarias para promover la negociación colectiva de los términos y condiciones de empleo de los trabajadores subcontratados en el sector de la industria metalúrgica, incluido mediante el refuerzo de la capacidad de negociación, para que dichos trabajadores puedan ejercer efectivamente el derecho a promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados mediante negociaciones de buena fe.

Por otra parte, la CEACR examinó la situación de los trabajadores temporeros con respecto a la negociación colectiva en los Países Bajos. En aquella oportunidad, los comentarios del sindicato se referían al impacto que había tenido en la práctica una opinión publicada por la Autoridad de la Competencia de los Países Bajos (NMA), al desalentar las negociaciones con los empleadores a nivel sectorial, sobre las condiciones de trabajo subcontratado (es decir, concertado con personas que no trabajan

necesariamente bajo la estricta autoridad del empleador y que pueden tener más de un lugar de trabajo). El sindicato señaló que, en un documento-opinión de 2007, la NMA había expresado la opinión de que debería anularse un convenio colectivo de trabajo que contuviera disposiciones sobre trabajo subcontratado, dado que el trabajador subcontratado está considerado como una empresa, de conformidad con la ley de la competencia, y que, como consecuencia, los empleadores reaccionaron con una falta de voluntad de renegociar las condiciones de trabajo, especialmente en el sector de las artes escénicas. La CEACR recordó al gobierno que el artículo 4 del Convenio establece el principio de negociación colectiva libre y voluntaria y la autonomía de las partes en la negociación, y le solicitó que comunique información acerca de los resultados de este proceso judicial.

En una observación correspondiente a Haití, la CEACR advirtió que no existía ningún convenio colectivo que tenga vigencia en los sectores de los trabajadores rurales, los de la economía informal, los trabajadores independientes y los trabajadores domésticos. Consecuentemente, solicitó al gobierno que examine con los interlocutores sociales interesados la forma de *promover la negociación colectiva* para los trabajadores de dichos sectores.

La CEACR también examinó el derecho a la negociación colectiva de los *aprendices y otros trabajadores contratados exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena o de temporada* en Chile. Al respecto, la ley establecía que en ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva, al mismo tiempo que disponía que los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena o de temporada no podrán negociar colectivamente. Si bien el gobierno explicó que la prohibición está

dada por la transitoriedad de la prestación de los servicios, que ciertamente debe ser inferior al plazo mínimo de vigencia de un instrumento colectivo (dos años), la CEACR recordó al gobierno que de conformidad al Convenio sólo puede excluirse de la negociación colectiva a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado, y consecuentemente le solicitó tomara todas las medidas necesarias para modificar la legislación vigente a fin de garantizar que los trabajadores puedan gozar plenamente del derecho a la negociación colectiva.

La CEACR llamó la atención al gobierno de los Estados Unidos sobre el hecho de que los *trabajadores contratados a través de las agencias privadas de empleo no pueden pertenecer a la misma unidad de negociación de los empleados contratados directamente por la empresa usuaria*, a menos que tanto la agencia de empleo como el empleador usuario presten su consentimiento. Al respecto, la CEACR recordó al gobierno que de acuerdo al Artículo 12 del Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas, de 1997, se deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas y de las empresas usuarias en relación con la negociación colectiva. Asimismo, señaló que *toda atribución diferente de las responsabilidades de negociación colectiva entre agencias de empleo y empresas usuarias debe garantizar a los empleados de las agencias de empleo el ejercicio, en la práctica, del derecho a la negociación colectiva.*

Consulta y flexibilidad laboral

El CLS ha desarrollado también un importante principio sobre la necesidad de consultar a las organizaciones de trabajadores sobre la flexibilidad laboral. A este respecto ha señalado que una contracción del sector público y/o una mayor flexibilidad laboral – por ejemplo, generalizando los contratos de corta duración – no constituyen en sí una violación de la libertad sindical. Sin embar-





go, es innegable que tales cambios tienen consecuencias importantes en el terreno social y sindical, en particular debido a la mayor precariedad en el empleo que puede derivarse de ello. Por lo tanto, sería necesario que las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueran consultadas sobre el alcance y las modalidades de las medidas decididas por las autoridades².

Conclusiones

Como se describe más arriba, los sindicatos han recurrido repetidamente a los mecanismos de control de la OIT en casos en los que se ha negado a los trabajadores precarios los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Si bien el impacto de estas acciones a nivel nacional sigue siendo objeto de estudio, en el plano internacional han provocado el desarrollo de una jurisprudencia específica que afirma que la protección conferida por los Convenios núm. 87 y núm. 98, y en general los principios de la OIT sobre libertad sindical, incluye las distintas formas precarias de empleo. En este sentido, los órganos de control reconocen que algunas formas precarias de empleo a menudo privan a los trabajadores del acceso a la libertad sindical y la negociación colectiva, o puede disuadirlos de afiliarse a un sindicato.

El amplio alcance del Convenio 87, que solamente permite la exclusión de las fuerzas armadas y la policía, ha sido confirmado sistemáticamente por los órganos de control de la OIT. Por tanto, el *derecho de sindicalización* se aplica a todos los trabajadores sin distinción alguna y sin importar si son trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros; trabajadores en período de prueba; personas contratadas bajo las modalidades de convenios de formación, ya sean como aprendices o de otro tipo; trabajadores empleados en el marco de programas de lucha contra el desempleo; trabajadores a tiempo parcial; trabajadores de las zonas francas de exportación; trabajadores domésticos; trabajadores por cuenta

propia; trabajadores del sector formal e informal; trabajadores de cooperativas; personas contratadas bajo otras formas de contratos, con independencia de la existencia de una relación laboral; y trabajadores migrantes, ya sea que se encuentren en situación regular o irregular.

Los órganos de control de la OIT han puesto de relieve la necesidad de garantizar que el uso sistemático de contratos temporales a corto plazo no se convierta en la práctica en un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales.

Igualmente, en cuanto a los trabajadores contratados temporalmente o aquellos contratados a través de las agencias de empleo, los órganos de control han indicado que la naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores y el empleador, o la duración de sus contratos, no debería tener ningún efecto sobre el derecho de *afiliarse a sindicatos de su elección* y a participar en sus actividades.

En cuanto al *derecho de huelga*, incluida la huelga de solidaridad, no hay restricciones específicas para las categorías de trabajadores examinadas en este texto, más allá de aquellas admitidas para cualquier trabajador. Estas restricciones se refieren principalmente a los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del estado y a los trabajadores de los servicios esenciales. Los órganos de control han considerado que los trabajadores deben ser capaces de realizar actos de protesta en relación con los asuntos que les afectan, aunque, en algunos casos, el empleador directo no sea parte en la controversia. Este podría ser el caso, por ejemplo, que sobreviene como consecuencia de la organización estructural de las compañías matrices, subsidiarias o subcontratistas, que conduzca a una situación en la que los intereses de los trabajadores puedan no ser, necesariamente, resueltos con su empleador directo, a pesar de lo cual la participación en acciones laborales puede desembocar en la resolución de sus reclamaciones legítimas.

La protección adecuada y eficaz contra los *actos de discriminación antisindical* es

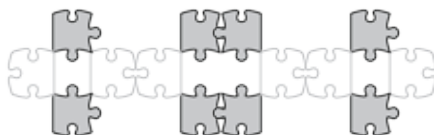
crucial para los trabajadores precarios. En el caso de los trabajadores contratados bajo una forma de falsa subcontratación, que sirve para disfrazar lo que es en realidad una relación laboral, los órganos de control han solicitado que se elaboren mecanismos específicos destinados a fortalecer la protección de los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores precarios, con el objeto de prevenir toda utilización abusiva de la subcontratación como medio de eludir en la práctica el ejercicio de sus derechos fundamentales. Esta solicitud para desarrollar “mecanismos específicos” para garantizar la protección efectiva de los trabajadores en una situación más vulnerable podría ser explorada por el movimiento sindical, con el fin de proteger a los trabajadores precarios a través de una regulación más estricta.

De acuerdo con el Convenio 98, los gobiernos tienen la obligación de promover la negociación colectiva para todos los trabajadores y empleadores. Las únicas exclusiones posibles a este derecho son los miembros de las fuerzas armadas y policiales y los funcionarios directamente al servicio de la administración del Estado. Por lo tanto, los órganos de supervisión de la OIT han subrayado que el derecho de negociación colectiva se aplica en particular a trabajadores contratados temporalmente; trabajadores temporeros; trabajadores a tiempo parcial; trabajadores autónomos; aprendices y otros trabajadores contratados exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena o de temporada; trabajadores en período de prueba; trabajadores en la economía informal; trabajadores domésticos; y trabajadores subcontratados.

En el caso de los trabajadores autónomos, los órganos de control han solicitado a un gobierno que desarrolle “mecanismos específicos” de negociación colectiva tomen en cuenta las particularidades de estos trabajadores. También ha sido enfatizada la necesidad de tomar todas las medidas pertinentes para promover los derechos de negociación colectiva de los trabajadores subcontratados, en particular mediante el desarrollo de la capacidad de negociación. Por lo tanto, la situación particular de los trabajadores precarios puede requerir igualmente de mecanismos y medidas especiales para garantizar el acceso efectivo de estos trabajadores a este derecho fundamental.

Además, de acuerdo con los órganos de control, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben ser consultadas sobre el alcance y la forma de las medidas adoptadas por las autoridades en cuanto a la flexibilidad laboral, ya que estos cambios tienen consecuencias importantes en el terreno social y sindical, considerando la mayor inseguridad en el empleo a la que pueden dar lugar.

Quejas más detalladas y bien documentadas podrían contribuir a desarrollar y fortalecer aún más la jurisprudencia existente. Sin duda, el reconocimiento legal de estos derechos no significa necesariamente que los trabajadores precarios podrán ejercerlos en la práctica. Sin embargo, en nuestra opinión, esta jurisprudencia constituye una base sólida para la acción sindical. La misma puede y debe ser utilizada para apoyar el desarrollo de una legislación nacional más adecuada, así como de otros mecanismos administrativos y judiciales que garanticen la protección efectiva de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva de los trabajadores precarios.



TRABAJADORES PRECARIOS Y ACCESO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ¿EXISTEN OBSTÁCULOS LEGALES?



Camilo Rubiano*

74



Procesos de autoreforma sindical

La discusión sobre la precariedad laboral y su íntima relación con los arreglos de trabajo “flexible” y trabajo “no estándar” no es nueva; durante las dos últimas décadas muchos analistas han observado esa tendencia y señalado la forma como afecta no solo a los empleos sino también a las condiciones de vida de mucha gente.

La actual crisis económica, empero, ha alimentado la demanda por parte de los empleadores (entre otros) de una aceleración e incremento de las medidas para implementar condiciones de trabajo flexibles. Esto ya ocurre de hecho en varios países donde nuevas legislaciones que aflojan la regulación del mercado laboral han sido adoptadas como contramedida para enfrentar la crisis.¹ Como resultado, podría decirse que existe un riesgo real de que la precariedad esté en alta en los próximos años.

En tal escenario, la negociación colectiva aparece como una alternativa para mejorar las condiciones de muchos trabajadores, sobre todo de aquellos que corren mayor

riesgo de caer en la precariedad, como son las mujeres y los jóvenes. Si se considera que la negociación colectiva es la principal puerta de acceso a condiciones de trabajo decentes y otros beneficios, y que en muchos países es la forma más común de determinar los salarios, la negociación colectiva es seguramente una institución poderosa del mercado laboral que puede ayudar en la reducción de la brecha existente entre aquellos que tienen un empleo “estándar” (permanente, de tiempo completo) y aquellos que están empleados sobre una base “no estándar”. Sin embargo, el acceso a la negociación colectiva está plagado de obstáculos y desafíos, tanto en la ley como en la práctica, lo cual reduce las posibilidades de estos trabajadores de gozar de tal derecho.

Este artículo trata de esos obstáculos desde una perspectiva legal, con el propósito de identificar de qué formas restringen el acceso a la negociación colectiva. Como punto de partida, la primera parte lidiará brevemente con dos preguntas: ¿quiénes

*Trabajo originalmente preparado por DIALOGUE para el “Coloquio de ACTRAV sobre el Trabajo Precario” (4-7 Octubre 2011). Respecto de la versión original de este artículo, se han eliminado las notas al pie y referencias técnicas en el texto.

son los trabajadores precarios? y ¿quiénes tienen derecho a la negociación colectiva?, a fin de delimitar el concepto de trabajo precario y considerar cuáles trabajadores pueden ser legalmente excluidos del derecho a la negociación colectiva. Las respuestas serán extraídas de la literatura relevante y los estándares desarrollados en la OIT, respectivamente. Luego, una vez establecido ese marco, se presentará un listado de los principales obstáculos legislativos que impiden a los trabajadores acceder a la negociación colectiva, con un foco especial puesto en las exclusiones que afectan particularmente a los trabajadores en situaciones de precariedad. Finalmente, se ofrecen algunas sugerencias para sortear esos obstáculos. El artículo, más allá de sus reconocidas limitaciones, pretende proveer algunos elementos para el debate sobre “trabajo precario”.

Armando el escenario

¿Quiénes son los “trabajadores precarios”? La definición y el alcance del concepto de “trabajo precario” han sido ya extensamente discutidos. No obstante, desde una perspectiva legislativa, la identificación de los “trabajadores precarios” no es una tarea sencilla. Por ejemplo, desde un punto de vista (estrictamente) legal el “trabajo precario” no se encaja en ningún grupo o categoría cuando se lo somete a las distintas clasificaciones de las ocupaciones, situación de empleo, o actividad económica, y por esa razón la legislación no se refiere a los “trabajadores precarios” como tal. La ausencia de una definición legal o de referencias legales al “trabajo precario” debe ser observada porque hasta ahora ha sido el trabajo de académicos y diseñadores de políticas el que ha llenado ese vacío, trazando las fronteras del “trabajo precario” en general. Asimismo, las definiciones varían según factores tales como el mercado de trabajo y las condiciones políticas y sociales, que la mayoría de las veces dificulta la identificación del término con grupos específicos de trabajadores.

Desde una perspectiva sindical, por ejemplo, el “trabajo precario” se refiere particularmente a arreglos laborales que se desvían de la relación de empleo “estándar” y se caracteriza por la ausencia de obligaciones regulares y a tiempo completo entre empleado y empleador. Tales arreglos laborales incluyen trabajo a tiempo parcial, por tiempo determinado, y trabajo estacional en sus muchas formas y combinaciones, incluidas algunas formas de “autoempleo” (situación de empleo).

Otros coinciden con lo anterior pero además sugieren que la precariedad va más allá de los distintos tipos de arreglos laborales, siendo que las principales características del “trabajo precario” residen en condiciones tales como la inseguridad o inestabilidad laboral, combinada con bajos ingresos y ausencia o limitación de beneficios sociales y derechos legales. Como resultado, algunas formas de trabajo estándar pueden también ser precarias si presentan una mezcla de estas características. Aplicando ese criterio, algunas definiciones incluyen a los trabajadores irregulares y a los trabajadores de la economía informal entre los “trabajadores precarios”.

Así, la identificación de los “trabajadores precarios” puede ser un punto complejo, en la medida en que es posible que muchos grupos de trabajadores, independientemente de los arreglos o situaciones laborales en que se encuentren, experimenten algún grado de precariedad si son afectados por alguno de los factores referidos más arriba.

Dado que no es posible hacer un seguimiento de todas las categorías de trabajadores, para el propósito de la discusión, este artículo se concentrará en las exclusiones que se refieren especialmente a los trabajadores de la economía informal, en una relación de empleo “no estándar”, así como en aquellos con status de “autoempleados”.

¿Quiénes tienen derecho a la negociación colectiva? Los derechos y principios relativos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva constituyen el corazón





de los valores y del mandato de la OIT. Ellos están referidos en la Constitución de la OIT y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998. Se encuentran además en varios convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, sobre todo el C 87 y el C 98. El primero proclama esencialmente el derecho de los trabajadores (y empleadores) de establecer y participar de organizaciones de su propia elección sin ninguna autorización previa por parte de las autoridades públicas,² mientras el segundo trata del entendimiento entre trabajadores y empleadores y sus respectivas organizaciones y defiende la regulación de los términos y condiciones de empleo por medio de acuerdos colectivos, solicitando a los Estados miembros que adopten medidas apropiadas para alentar y promover el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria.

Lo importante para la discusión es que esos dos instrumentos de la OIT, que gozan de apoyo cuasi universal, se aplica en principio a todos los trabajadores sin distinción, con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía, y servidores públicos que trabajen en la administración del Estado.

Los *mecanismos de supervisión* de la OIT, concomitantemente a su actividad de establecimiento de estándares, también han jugado un importante rol en el sentido de aclarar el alcance de la aplicación de los derechos y principios de libertad de asociación y negociación colectiva. Especialmente la actividad de monitoreo del Comité de Expertos y el procedimiento basado en quejas del Comité de Libertad Sindical han desarrollado una sólida "jurisprudencia" a través de sus observaciones y recomendaciones al lidiar con casos de exclusiones, tanto en la ley como en la práctica, en los Estados miembros de la OIT. Por ejemplo, en relación a los trabajadores en riesgo de precariedad, ya en 1983 el Comité de Expertos cuestionó a algunos países donde trabajadores del ho-

gar, trabajadores domésticos, trabajadores temporales, o trabajadores autoempleados tuvieron su derecho de organizarse negado, y declaró que en vista de que ellos no están específicamente excluidos del C 87, todas esas categorías de trabajadores deberían naturalmente estar cubiertas por las garantías ofrecidas por el Convenio y deberían, en particular, tener el derecho de establecer organizaciones y participar de ellas.

Más recientemente, el Comité de Libertad Sindical también ha tratado casos específicos que implicaban la exclusión de "trabajadores precarios", subrayando que dichos trabajadores, como cualquier otro trabajador, deberían disfrutar del derecho de organizarse y negociar colectivamente. Para mencionar algunos, cuando trataba del caso de los trabajadores a tiempo parcial, el Comité sostuvo que "aunque es posible que las circunstancias concretas de los trabajadores a tiempo parcial antes citados requieran un trato diferenciado y algunos ajustes en lo que atañe a la definición de las unidades de negociación, a las normas de certificación, etcétera, así como negociaciones específicas que tomen en consideración su situación y requisitos laborales, el Comité no ve ningún motivo para que los principios antes mencionados, relativos a los derechos básicos de asociación y de negociación colectiva reconocidos a todos los trabajadores, no deban aplicarse también a los trabajadores a tiempo parcial".³ Asimismo, en el caso de los trabajadores "autoempleados", el Comité remarcó que "el criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse".

En suma, todos los trabajadores, con la excepción de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía y servidores públicos en la administración del Estado,

deberían gozar de los derechos básicos y fundamentales de libertad de asociación y negociación colectiva, independientemente de sus arreglos laborales o situación de empleo. Aunque esos derechos cuentan con un amplio consenso a nivel internacional, la legislación nacional en muchos casos todavía se aparta de ellos, levantando barreras que impiden el acceso a esos derechos fundamentales. La próxima parte de este trabajo ofrece un panorama de algunos de los obstáculos legislativos más frecuentes en este sentido.

Exclusión de trabajadores precarios de la negociación colectiva

Exclusiones explícitas El más claro obstáculo al acceso a la negociación colectiva consiste en la exclusión explícita de los trabajadores de los derechos laborales legales, ya sea por categoría, situación o forma de empleo. Como regla general, eso no solo significa que los trabajadores en cuestión se encuentran privados del derecho a la negociación colectiva, sino que en la mayoría de los casos no gozan ni siquiera de los derechos previstos por las leyes laborales.

Aunque es algo cada vez menos frecuente, existen menciones en algunas legislaciones nacionales que, por ejemplo, excluyen específicamente a trabajadores domésticos, cuidadores, docentes, trabajadores autoempleados o trabajadores contratados temporalmente de la aplicación de la ley laboral. Es el caso de Canadá, donde algunas provincias excluyen a los trabajadores autoempleados y a los trabajadores domésticos quedan excluidos de la legislación laboral. Otros países en igual situación son Estados Unidos (a nivel federal) y Corea. Asimismo, los trabajadores domésticos son frecuentemente dejados afuera de la legislación laboral en los países del Medio Oriente y de otras regiones, como es el caso de Trinidad y Tobago, Marruecos y Turquía y Bangladesh. Estos dos últimos también excluye a los docentes o personas que trabajan con educación y entrenamiento, y personas que trabajan como cuidadores de salud.

Como se ha mencionado, salvo que haya una legislación especial que regule las actividades de esas categorías de trabajadores, la exclusión de la protección asegurada en el código laboral es total. En este sentido, ha habido procesos en algunos países donde se promulgaron estatutos especiales con el propósito de solucionar la situación particular de esas categorías de trabajadores. Es el caso de los Estados Unidos, donde fueron adoptadas Cartas de Derechos de los Trabajadores Domésticos en los estados de Nueva York y California en 2010 y 2011, respectivamente, asegurando protección equivalente a la de otros trabajadores en muchos aspectos.

Más raramente, legislaciones laborales excluyen a ciertas categorías específicas de trabajadores del derecho a la negociación. Una legislación que prevenía ese tipo de restricciones estuvo en vigor en Canadá hasta hace no mucho tiempo; allí, por ejemplo, la Ley de Mejoría del Funcionamiento del Servicio Público (también conocida como Carta 29), aprobada en 2002 en la provincia de British Columbia, excluía a algunas subcategorías de trabajadores de la salud del acceso a la negociación colectiva. Sin embargo, en una sentencia del año 2007, la Suprema Corte de Canadá decidió que tal prohibición iba en contra de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades. Asimismo, la Ley de la Negociación Colectiva en las Universidades de la provincia de Ontario prohibió por muchos años que profesores y personal no docente que trabajara en tiempo parcial o por tiempo determinado participara de las negociaciones colectivas. Como resultado de la decisión de la Suprema Corte, la ley fue alterada en 2008 para la remoción de esas restricciones.

Pese a que la exclusión explícita de algunas categorías de trabajadores no parece ser prevalente entre las legislaciones laborales, los trabajadores domésticos merecen alguna atención. Primero, porque aparecen como el denominador común en la lista de categorías excluidas, y, segundo, porque actualmente hay un amplio consenso sobre





que el trabajo doméstico no implica apenas tareas relacionadas a los quehaceres domésticos, sino que también muchos otros tipos de trabajo ejecutados dentro o para los hogares, tales como cuidados de salud, enfermería, entre otros, están vinculados al trabajo precario. Por lo tanto, en los países donde esas normativas están en vigor, ellas tienen el potencial de excluir a muchos más trabajadores de los que (probablemente) pretendía originalmente.

La definición de "empleado" Más allá de los ejemplos mencionados arriba, la legislación laboral, en la mayoría de los casos, no excluye explícitamente a ninguna otra categoría de trabajadores de su aplicación. Sin embargo, la legislación contiene generalmente una definición legal del término "empleado". Aunque esas definiciones varían de país a país, según el contexto y el marco legal, todas comparten una característica que debe resultar tan efectiva como las exclusiones mencionadas anteriormente; si los trabajadores no se encajan en la definición de "empleado", no estarán habilitados a gozar de ningún derecho de la legislación laboral (tal como el derecho a no ser despedido injustamente, o el derecho a la jubilación), y su contrato no será un contrato de empleo sino, por ejemplo, un contrato de prestación de servicios. Lo mismo se aplica en aquellos países donde la distinción entre "empleado" y trabajador "autoempleado" se basa en jurisprudencia.

En ambos casos, determinar si un trabajador es un "empleado" o un "autoempleado" siempre ha sido un tema complejo. Ríos de tinta (o de bytes) se han gastado en la búsqueda de una respuesta a la pregunta "¿quién es empleado?". Para los propósitos de este artículo, será suficiente decir que las encuestas desarrolladas a este respecto han adoptado en su mayoría una distinción de las dos situaciones basadas en la dependencia y subordinación (económicas), según la cual los "empleados" se caracterizan por la acumulación de los dos factores, pero están usando crecientemente una gama más amplia de criterios, en línea con la Recomen-

dación sobre la Relación de Trabajo de la OIT 198, de 2006.

Pese a que existe un debate en curso sobre si el concepto de "empleado" es todavía válido y necesario, la verdad es que el recurso de la figura de "contratados independientes" o de la falsa clasificación de trabajadores como "autoempleados" ha sido [abu] usado por algunos empleadores para eludir sus responsabilidades.

En lo que respecta a esta cuestión, se han adoptado varias medidas a fin de brindar igual, similar o alguna protección a los trabajadores "autoempleados" en situaciones precarias. Éstas incluyeron la creación de categorías intermedias específicas entre la dicotomía clásica "empleado"/trabajador "autoempleado" y/o la extensión de la protección usualmente ofrecida a "empleados" a los "autoempleados" a través de acción legislativa. Por ejemplo, en España, el Estatuto del Trabajador Autónomo de 2007, entre otras medidas, extiende la cobertura de protección social a los trabajadores "autoempleados" y eleva a 18 días de licencia al año para aquellos considerados "trabajadores autoempleados económicamente dependientes". Igualmente, en el Reino Unido, el término más amplio "trabajador", que abarca tanto a "empleados" como a trabajadores "autoempleados", fue introducido en algunas leyes laborales con el propósito de mejorar la protección de aquellos que no se encuadran en la definición de "empleados".

En ese contexto, la delimitación del alcance de las leyes laborales a los "empleados" impacta también sobre el derecho a la negociación colectiva.

En los casos donde los trabajadores "autoempleados" gozan de alguna forma de derecho de asociación y representación colectiva (a veces dentro de la órbita de las asociaciones de los empleadores, ya que ellos a rigor deberían ser considerados empresarios), esto no siempre se traduce en un derecho real de libertad de asociación y negociación colectiva. Incluso en los casos cuando tanto "empleados" como "autoempleados" del mismo sector de actividad (o

similar) logran integrarse al mismo sindicato, esto no implica que ellos puedan negociar colectivamente juntos, o que el sindicato pueda negociar por ellos. Por ejemplo, en Canadá (Ontario) se han relatado casos en los que trabajadores "autoempleados" habían tenido que primero obtener el reconocimiento de los tribunales de su status de "empleados" antes de tener la posibilidad de firmar acuerdos colectivos con sus empleadores. En Corea, los sindicatos que representaban tanto a "empleados" como a trabajadores "autoempleados" fueron sencillamente eliminados. En la Unión Europea (UE) la situación varía de país a país. Un informe detallado sobre las relaciones industriales y condiciones de trabajo de los "autoempleados" indica que si bien pueden ser miembros de sindicatos (juntamente o no con "empleados"), se han cerrado pocos acuerdos, comparativamente. Por ejemplo, en Alemania, la Ley de Acuerdos Colectivos permite a los trabajadores "autoempleados" firmar acuerdos colectivos cuando el 50% de sus ingresos – 30% en el caso de los trabajadores de prensa – se derive de un único cliente/empleador. El mismo informe indica que en el Reino Unido y Dinamarca los sindicatos de los sectores de prensa, cultura y entretenimiento deben negociar acuerdos colectivos que cubran a trabajadores "autoempleados" con empleador único o asociaciones de empleadores (solamente en Dinamarca). No obstante, en otros países como Irlanda y Alemania (trabajadores autoempleados no incluidos en la reglas del 50/30%) los acuerdos colectivos concluidos por trabajadores "autoempleados" pueden disparar acciones legales según la ley de competencia (este punto será explicado más adelante). De esta manera, más allá de la tendencia a ofrecer a los trabajadores "autoempleados" una mejor protección legal, los avances con respecto a la negociación colectiva parecen ser bastante limitados hasta el presente momento.

La identificación del "empleador" La identificación del empleador para los fines de adjudicación de responsabilidades

laborales ha sido una tarea igualmente difícil en las últimas décadas. Esto se debe especialmente – por una parte – a la transformación de lo que alguna vez fue la empresa constituida verticalmente, a través de un proceso de fragmentación, en otras diversas entidades como subcontratistas, franquías, agencias de empleo, y – por otra parte – al hecho de que la legislación en general no acompañó esos cambios económico-organizativos, equiparando la mayoría de las veces esta nueva estructura multilateral compleja con la relación bilateral lineal entre un trabajador y un empleador, donde solo el empleador con el cual el trabajador tiene un contrato es responsable por las obligaciones laborales.

Se dice que el principal riesgo asociado a esta configuración multilateral – por momentos también referida como relación laboral "triangular" o "tripartita" – es básicamente que los empleadores pueden usarla para evitar la aplicación de la ley, transfiriendo las responsabilidades inherentes de la relación de trabajo a terceros, que muchas veces son agencias temporales o subcontratistas mucho más propensas a la quiebra. Por lo tanto, los trabajadores empleados por terceros que están en una relación comercial con el empleador "usuario" pueden perder todos o algunos de sus derechos como consecuencia de la insolvencia de su empleador "formal".

Para solucionar esta cuestión, las legislaciones nacionales han adoptado una serie de abordajes para atribuir las responsabilidades derivadas de las obligaciones laborales. Primero, contra la tendencia actual de garantizar el estatus de empleadores a las agencias de empleo temporales, la legislación en países como Paraguay y República Dominicana establecen que el empleador es la persona o entidad para el cual el trabajo es ejecutado, mientras que aquellos que reclutan trabajadores para el beneficio de otras personas o entidades son considerados como meros intermediarios. Por ende, todas las responsabilidades derivadas de la relación de trabajo descansan sobre el usuario de la fuerza de trabajo.





Allí donde se reconoce que ambos – usuario y proveedor de trabajadores – tienen el status de empleadores, la legislación adopta distintas fórmulas para distribuir la responsabilidad. En el caso de los trabajadores colocados por agencias de trabajo temporal, la legislación en Croacia, por ejemplo, introdujo una norma de responsabilidad compartida, estableciendo que la agencia de trabajo temporal es responsable por las obligaciones pecuniarias, mientras que el empleador “usuario” será considerado el empleador que se encarga de las obligaciones tales como protección a la salud y seguridad en el trabajo. En lo que se refiere a los trabajadores subcontratados, la legislación en Canadá (Quebec) y México establece que el empleador “usuario” es conjuntamente y separadamente responsable por ellos en lo que se refiere a obligaciones pecuniarias.

La dificultad en lo concerniente a la negociación colectiva en particular no es si los trabajadores tienen o no el derecho/acceso a ella, sino con quién ellos tienen/pueden tener derecho a negociar. La importancia de este punto reside en el hecho de que existen trabajadores que pueden conseguir un mejor salario o un mejor paquete de beneficios según estén a cargo del empleador “usuario” o de la agencia/subcontratista, aunque trabajen lado a lado y ejecuten tareas de iguales o similares características.

También en este caso el abordaje adoptado ha sido divergente en las distintas jurisdicciones. En el ámbito de la UE, por ejemplo, un informe indica que no hay escasez de normas regulatorias formales y que los trabajadores colocados por agencias de trabajo temporal son libres para afiliarse a los sindicatos relevantes de su sector, ocupación o lugar de trabajo. En sentido opuesto, en Corea, se informa que la legislación no reconoce al empleador “usuario” como una parte de la relación de trabajo cuando se trata de trabajadores subcontratados, lo cual significa que el subcontratista es el único empleador de los subcontratados y, por lo tanto, el único con quien negociar.

En los Estados Unidos, la Junta Nacional de Relaciones Laborales ha adoptado un abordaje mixto. Bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales, los trabajadores colocados por agencias de trabajo temporal están habilitados a organizarse en la misma unidad de negociación que los trabajadores permanentes del empleador “usuario”, sujetos al consentimiento tanto del empleador “usuario” como de la agencia de trabajo proveedora de los trabajadores.

Aunque no es posible pretender una fórmula de “talle único” aplicable a todas las jurisdicciones, son necesarias reglas claras que determinen y asignen las respectivas responsabilidades del empleador en relación a la negociación colectiva en una configuración triangular. Esas reglas deben concebir mecanismos que permitan a los trabajadores que realizan trabajos de la misma naturaleza obtener iguales beneficios, independientemente de si son contratados por el empleador “usuario” o por el empleador “formal”.

Derecho de la Competencia Aunque el aparente conflicto entre la negociación colectiva y el derecho de la competencia no es necesariamente nuevo, los organismos de defensa de la competencia han estado especialmente activos últimamente, teniendo en la mira a algunas categorías de trabajadores que firmaron acuerdos colectivos en campos en los que restringen la competencia.

La propuesta esencial a la que el derecho de la competencia pretende servir es la de proteger al público de ser engañado por empresas (normalmente) grandes. Para alcanzar este objetivo, el derecho de la competencia prohíbe los acuerdos que distorsionan la competencia, haciendo que las empresas compitan entre ellas. En consecuencia, la competencia es distorsionada si, en lugar de competir, ellas colaboran las unas con las otras y coordinan sus actividades.

Existen distintos tipos de acuerdos que tienen el potencial de distorsionar la competencia. Los más obvios son aquellos que tienen el objetivo de la “fijación de precios”, es decir, acuerdos hechos, por

ejemplo, entre productores de bienes que establecen el precio al que cada uno de ellos va a vender sus bienes.

A pesar de no ser completamente inmutables a las reglas del derecho de la competencia, es ampliamente reconocido que los acuerdos colectivos firmados de buena fe, que traten de temas esenciales como salarios y condiciones de trabajo, son en principio legales y, por lo tanto, quedan afuera del rango de aplicación del derecho de la competencia. Sin embargo, no hay exenciones legales claras que retiren a la negociación colectiva del ámbito de aplicación de las leyes de la competencia, por lo cual ha sido normalmente materia para los tribunales armonizar esas relaciones conflictivas cada tanto. En el ámbito de la UE, por citar un caso, la exención fue apoyada por las decisiones de la Corte Europea de Justicia (CEJ) en los casos *Albany*, *Brentjens* y *Drijvende Bokken*. Por ejemplo, en *Albany*, el CEJ sostuvo que está fuera de cuestión que ciertas restricciones a la competencia son inherentes a acuerdos colectivos entre organizaciones representantes de empleadores y trabajadores. Sin embargo, los objetivos de política social perseguidos por tales acuerdos serían seriamente minados si capital y trabajo fueran sometidos al Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea] cuando traten conjuntamente de adoptar medidas para mejorar las condiciones de trabajo y empleo.

Se concluye entonces de una interpretación de las normativas del Tratado como un todo, que es a la vez efectivo y consistente, que acuerdos firmados en el contexto de negociaciones colectivas entre capital y trabajo que persigan tales objetivos deben, en virtud de su naturaleza y propósito, ser considerados fuera del rango de observancia del Tratado.

De todas formas, esas decisiones han estado sujetas a una estrecha interpretación por parte de organismos de defensa de la competencia de algunos Estados miembros de la UE, donde acuerdos colectivos firmados especialmente en los sectores de prensa, cul-

tura y entretenimiento (pero no solamente), y que pretenden establecer una remuneración mínima para trabajadores "autoempleados", han estado bajo ataque con el argumento de que esos acuerdos entre "empresas" apuntan a la "fijación de precios".

Se puede alegar, luego, que sería suficiente adquirir el status de "empleado" para evitar las demandas conducidas por las autoridades de la competencia. Sin embargo, el punto de la relación de empleo es crucial para esas categorías de trabajadores, dado que donde hay legislación sobre "trabajo por contrato" en vigencia (Reino Unido e Irlanda, por ejemplo) el trabajo contratado en una relación de empleador/empleado significa que ellos automáticamente concederían sus derechos de propiedad intelectual al empleador. Por lo tanto, para los trabajadores de esos sectores es importante retener su status de "autoempleados".

Para aclarar el punto, es útil recordar a dos casos recientes en más detalle. Primero, en Irlanda, por una decisión tomada en 2004, la Autoridad de la Competencia determinó que el acuerdo colectivo firmado entre el *Irish Actor's Equity - Equity* (asociación de actores) y el *Institute of Advertising Practitioners in Ireland - IAPI* (representante de la industria de la publicidad), que trataba de los términos y condiciones bajo los cuales las agencias de publicidad contratarían a actores, infringía las leyes de la competencia.

En su decisión, la Autoridad de la Competencia hace una distinción entre "contratistas autoempleados independientes", que están sujetos a las leyes de la competencia, y "empleados", que en general no están sujetos a las leyes de la competencia, y examina si los actores representados por Equity son "autoempleados" o "empleados". La Autoridad de la Competencia consideró este punto de crucial importancia, ya que era de la opinión que "aunque es perfectamente legal [para Equity] representar a empleados en negociaciones colectivas con sus empleadores, su sindicato no puede eximir su conducta cuando actúa como





una asociación comercial para contratistas autoempleados independientes”.

La Autoridad concluyó que los actores representados por Equity son “actores autoempleados”, basada en los siguientes fundamentos: (i) los actores que proveen servicios de publicidad generalmente no están obligados a trabajar para una única agencia de publicidad; (ii) ellos pueden trabajar para varias al mismo tiempo; (iii) tales actores normalmente no reciben los beneficios que uno suele asociar a un contrato laboral. Por ejemplo, ellos generalmente no gozan de paga por días feriados, seguro de salud, licencia maternidad y afines; (iv) esos actores en general no tienen seguridad en el empleo; (v) esos actores son libres para aceptar o rechazar una oferta de trabajo como les plazca; y (vi) los actores en general no son pensados como empleados de una agencia en particular. En consecuencia, ellos son “empresas” sujetas al derecho de la competencia y – como resultado – Equity es una asociación de empresas (cuando actúa en nombre de “actores autoempleados”).

No obstante, la Autoridad de la Competencia se refrenó a la hora de iniciar acciones de ejecución (civil y criminal) porque previamente a la demanda las partes “acordaron” con la Autoridad firmando un compromiso por el cual ellos aseguraban no negociar ni implementar ningún acuerdo que directa o indirectamente fijara las tarifas a ser pagadas a los actores “autoempleados” por los servicios prestados.

Otro caso con elementos similares también se dio en Holanda, esta vez involucrando a músicos de orquesta. En 2006, la Federación de Sindicatos Holandeses (FNV) y el Sindicato de Músicos Holandeses (NTB), de un lado, y la Asociación de Sustitutos de Fundaciones de Orquestas Holandesas (VSR), del otro, cerraron un acuerdo colectivo que contenía la estipulación de una paga mínima para músicos sustitutos, donde los sustitutos tenían el status de “trabajador independiente sin empleados” (autoempleado).

La Autoridad de la Competencia de Holanda (NMA) condujo una investigación

(informal) en este sentido e informó a las partes de que era de la opinión de que la estipulación de una tarifa para “trabajadores independientes sin empleados” podría violar el derecho de la competencia. Como resultado, en noviembre de 2007, las partes decidieron anunciar el término del acuerdo colectivo para agosto de 2008.

Adicionalmente, el 5 de diciembre, la NMA publicó el Documento Visión sobre “Acuerdo de Negociación Colectiva – estipulación de tarifas para personas autoempleadas y la Ley de Comercio Competitivo de Holanda” (el Documento Visión), un documento de política que proveía análisis legal sobre el tema de bajo qué condiciones las estipulaciones de los acuerdos colectivos pueden violar el derecho de la competencia. En el Documento Visión, la NMA concluye que las estipulaciones de tarifas para personas autoempleadas de los acuerdos colectivos no quedan fuera del alcance del Tratado EC, y por lo tanto las partes de tales acuerdos deberían someterse al derecho de la competencia.

FNV revisó su posición y luego ingresó una acción buscando – entre otras cosas – que el poder judicial declare que las estipulaciones del acuerdo colectivo para tarifas mínimas para “trabajadores independientes sin empleados” son eximidas de la ley de la competencia, y que la publicación por parte de la NMA del Documento Visión era ilegal en relación a FNV. La Corte de Primera Instancia, empero, rechazó el reclamo, básicamente fundada en que FNV fracasó a la hora de demostrar que las tarifas estipuladas en el acuerdo contribuían directamente para mejorar las condiciones laborales de los empleados (una de las condiciones descritas en *Albany*, *Brentjens* y *Drijvende Bokken* para eximir a los acuerdos colectivos del derecho de competencia).

Se pueden sacar algunas hipótesis de estos dos casos. Primero, las autoridades de la competencia tuvieron en la mira a los acuerdos colectivos firmados por o en nombre de trabajadores “autoempleados: que establecían su remuneración (honorarios,

tarifas) convencidas de que eso acarrea un acuerdo entre “empresas” apuntando a la “fijación de precios”. Esto, sin embargo, no excluye la posibilidad de que otros puntos de acuerdos colectivos firmados por o en nombre de trabajadores “autoempleados”, que regulen, por ejemplo, horarios de trabajo o cobertura de salud, serían aplicables. En cualquier caso, las autoridades de la competencia (y los tribunales, en el caso de Holanda) infirieron que las exenciones de la negociación colectiva establecidas en *Albany*, *Brentjens* y *Drijvende Bokken* eran aplicables solo a “empleados”. Pero nada en esas decisiones sugiere que el ECJ tenía la intención de adoptar un abordaje tan estrecho. Al contrario, al determinar que “acuerdos firmados en el contexto de negociaciones colectivas entre capital y trabajo [...] en virtud de su naturaleza y propósito, [deben] ser considerados fuera del rango de observancia del Tratado” es evidente que el ECJ no tenía la intención de trazar una línea entre “empleados” y “autoempleados”, siendo la única condición que los acuerdos surjan del diálogo social y que persigan “objetivos de política social”.

Segundo, las autoridades de la competencia han adoptado además un abordaje muy formalista al evaluar el status (“empleado”/“autoempleado”) de aquellos beneficiados por los acuerdos colectivos. Ningún análisis meticuloso fue realizado para evaluar la verdadera naturaleza de la relación (laboral) entre las partes. Eso se hizo, por ejemplo, en un caso anterior decidido por el Tribunal de Apelación de la Competencia de Dinamarca, que falló contra la autoridad de la competencia tras establecer que el trabajo ejecutado por periodistas autónomos era de la misma naturaleza que el realizado por el personal permanente de las empresas de comunicación, pero solo en su base de trabajadores temporales.

Tercero, incluso bajo la suposición de que un acuerdo colectivo en las condiciones descritas arriba es un acuerdo entre “empresas”, la otra condición del Tratado EC es que tenga como objetivo la “prevención, restric-

ción o distorsión de la competencia” en el mercado. No queda claro si las autoridades de la competencia han examinado (y probado) si cualquiera de estas condiciones han sido encontradas mientras conducían sus investigaciones. Más aún, el TFEU estableció otra excepción al determinar que puede ser declarado inaplicable, aun si un acuerdo entre “empresas” atiende a las condiciones mencionadas arriba, cuando el acuerdo (o práctica) “contribuye a mejorar la producción o distribución de bienes o a promover progreso técnico o económico, al mismo tiempo que permite a los consumidores una parte justa del beneficio resultante”. Si estas dos acciones legales hubieran sido discutidas en más detalles, tal vez habría sido posible evaluar si los “objetivos de política social” de los acuerdos colectivos también se combinan con la “promoción de progreso económico” referida en el Tratado EC.

Breves conclusiones

Como ya se anticipó, la revisión provista en esta nota es más bien limitada. En realidad, trata de solo una entre tantas barreras que los trabajadores, sobre todo aquellos en riesgo de precariedad, enfrentan regularmente con respecto al acceso a la negociación colectiva, que son las barreras legales a ejercer los derechos a negociar colectivamente. No obstante, a pesar del alcance limitado, algunas conclusiones (iniciales) pueden extraerse.

Basado en lo anterior, es interesante observar que – al menos teóricamente – la legislación en general no excluye a los trabajadores “precarios” del derecho a la negociación colectiva. En primer lugar, cuando se consideran las varias formas de empleo, el pantallazo sobre la legislación vigente parece sugerir que virtualmente ningún país excluye a los trabajadores del acceso a la negociación colectiva basada en si están en empleos permanentes, de tiempo completo, o no. Esto debe verse reforzado por los distintos intentos de ofrecer a los trabajadores a tiempo parcial, con contrato por tiempo determinado o





eventuales un tratamiento igual, a través de la adopción de legislación específica que regule esos tipos de arreglos laborales. Sin embargo, los trabajadores en configuraciones triangulares, es decir, trabajadores de subcontratistas y/o aquellos colocados por agencias de trabajo temporal, enfrentan algunos impedimentos dado que en algunos casos ellos son legalmente impedidos de unirse a las mismas organizaciones que los trabajadores empleados de forma permanente, y/o no pueden negociar junto con los trabajadores del empleador "usuario". Aunque varios países han adoptado reglas claras para asignar las responsabilidades del empleador o de los empleadores en una configuración de multi-empleadores, reglas más explícitas son necesarias en lo que se refiere a la negociación colectiva en el lugar de trabajo. Además, la legislación todavía no ha desarrollado mecanismos efectivos que "habiliten" a esos trabajadores a disfrutar del derecho a la negociación colectiva.

En segundo lugar, con respecto a las categorías específicas de trabajadores, el número de países donde la legislación excluye a algunas de ellas de su aplicación es muy limitada. Sin embargo, debe prestarse atención a aquellos países donde los trabajadores domésticos son excluidos. Como ya fue mencionado, el alcance del trabajo doméstico se ha expandido significativamente y consecuentemente esa actividad no solo involucra tareas de limpieza de hogares sino también muchos otros tipos de trabajo ejecutados en o para los hogares, como cuidados de salud, enfermería, cuidado de niños, entre otros. Aunque hay un gran consenso sobre que los trabajadores domésticos merecen condiciones de trabajo decentes, como se pone de manifiesto en la adopción del C 189 sobre Trabajadores Domésticos de 2011, este reconocimiento todavía necesita ser traducido en acciones más concretas, tales como la adopción de normas reguladoras de sus actividades y – más importante – normas que hagan posible su ejercicio del derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva.

Diferente en alguna medida es la situación de los "autoempleados". La distinción entre trabajador "empleado" y "autoempleado" que existe en casi todas las legislaciones normalmente resulta en la falta de protección de la ley laboral para aquellos que quedan afuera del alcance de su aplicación y esto también es aplicable para la negociación colectiva. Ha habido algunos desarrollos con el propósito de ofrecer más protección a los trabajadores "autoempleados" (especialmente a los "trabajadores autoempleados económicamente dependientes"), incluso a través de la creación de categorías intermedias o – en algunos casos – de la adopción de una definición más amplia que extienda la cobertura a todos aquellos que cualifiquen como "trabajadores", y no solo como "empleados". Estas, sin embargo, salvo algunas excepciones, no han resultado en el derecho a la negociación colectiva también.

Además, allí donde los trabajadores "autoempleados" gozan del derecho a la asociación y/o a la representación colectiva, eso no es comparable a la libertad de asociación y negociación colectiva. Por ejemplo, en la UE, en casos donde ellos se han unido a sindicatos junto con "empleados", la intervención de las autoridades de la competencia los ha impedido de firmar acuerdos colectivos, o ha resultado en el fin de acuerdos ya firmados. En cuanto a los casos en que la ley provee una excepción que remueve la negociación colectiva del alcance del derecho de la competencia, las autoridades de la competencia han dado una interpretación estrecha en el sentido de que solo se aplica a acuerdos firmados entre empleadores y "empleados". Esto ha afectado, en particular, a los trabajadores del sector de prensa, cultura y entretenimiento, para los cuales el status de "autoempleados" es esencial para mantener sus derechos de propiedad intelectual.

Así, se puede decir que son necesarias normas legales claras que excluyan a la negociación colectiva del alcance del derecho de la competencia, normas que además tengan en cuenta las características de los trabajadores de algunos sectores

en particular. Paralelamente, el derecho de la competencia en sí parece generar algunas alternativas ofreciendo limitaciones que excluirían de su aplicación los casos de acuerdos colectivos concluidos por trabajadores "autoempleados". Estas alternativas deberían ser explotadas y se debería avanzar con mejores argumentos para repeler las acciones legales iniciadas por las autoridades de la competencia que contribuirán además para aclarar las fronteras del derecho de la competencia para el beneficio de los trabajadores.

En conclusión, existe un número limitado de barreras legales al acceso de los trabajadores "precarios" a la negociación colectiva. Muchos de los obstáculos se derivan de las dificultades de ejercer los derechos a la negociación colectiva en la práctica. Investigaciones futuras deberían entonces poner el foco en revisar el funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva en la perspectiva de identificar cuáles son los obstáculos que surgen de la arquitectura prevalente de los sistemas de relaciones industriales.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

EL CASO DE LA UNI-SINDICATO GLOBAL DEL SECTOR SERVICIOS



Rubén Cortina,
presidente

86



Procesos de autoreforma sindical

“Muchos de los complejos y crecientes retos a que se enfrenta el movimiento sindical en todo el mundo son una consecuencia directa de, o están estrechamente vinculados, con el actual modelo de globalización y la presión que ejerce sobre los derechos de los trabajadores/as y sus condiciones de trabajo”. Así reza el documento que apuntaló el esparadazo final al proceso de unidad sindical internacional en el seno de la ya histórica CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres).

Asimismo se declara allí, que “los principios y valores perdurables del movimiento sindical están sometidos a constantes ataques como consecuencia de la imposibilidad de garantizar una regulación social de los mercados globales, la falta de voluntad por parte de los dirigentes políticos para abordar esta cuestión, y la facilidad con que muchos empleadores están dispuestos a explotar este déficit social mundial”.

Así las cosas, el movimiento sindical internacional se encaminó firmemente ha-

cia la construcción de un nuevo escenario global en materia de políticas y gestión sindical dotado de ciertos, aunque no muchos, componentes de supranacionalidad que, sin desconocer la existencia y poder de las organizaciones sindicales a niveles nacionales, sería omnicomprensivo de los ámbitos nacionales, sub-regionales, regionales y globales e iniciaría un proceso de interactuación, al mismo tiempo, en cada uno de ellos.

El nuevo milenio encontró entonces al movimiento sindical internacional, en la constitución de una nueva experiencia unitaria: la creación de la CSI (Confederación Sindical Internacional), en noviembre de 2006.

Sin embargo, el sindicalismo internacional, con la irrupción de la globalización en la década del 90, comienza a vislumbrar las carencias, ya ostensibles para entonces, de no sólo divisiones políticas generadas a partir de parámetros ideológicos de décadas anteriores, sino también de ciertas necesidades organizativas propias de la

nueva etapa económica: la necesidad de direccionar recursos para la acción sindical global, las nuevas demandas de los mercados de trabajo ya impactados por las tesis del neoliberalismo clásico, la necesidad de convertir al movimiento sindical internacional en interlocutor en los grandes debates respecto al futuro del sistema internacional, etc.

La definición de la política sindical internacional como de prioridad estratégica parece, a partir de entonces, trasuntar la idea de un mayor despliegue cualitativo de la acción sindical internacional. La globalización definitivamente empuja a una acción sindical de contornos y contenidos inscriptos en mutaciones sufridas en los escenarios del trabajo y su impacto en relación al tratamiento sindical de temas internacionales, otrora ubicados en uno o varios escalones por debajo de las prioridades de las direcciones sindicales nacionales.

Los movimientos sindicales nacionales deberán profundizar su comprensión de que los márgenes de acción sindical nacional no han desaparecido aunque si se han acotado, por lo menos, en términos de incidencia del poder sindical sobre decisiones en materia política que impactan en temas tan sensibles como empleo, inversiones, comercio regional e internacional, deslocalización y relocalización de empresas, inversión extranjera directa, políticas de las multinacionales, políticas de los organismos financieros regionales e internacionales de crédito, etc.

No es ajena a este razonamiento la percepción de que los márgenes acotados de poder mencionados, poder que en otras épocas constituía la esencia o factor determinante de la vitalidad para reclamar elaboración de políticas sociales y laborales nacionales, tengan que ver con una fuerte desarticulación entre la economía globalizada y la direccionalidad social que las políticas nacionales pueden eventualmente asumir.

Como lo manifiesta Sastre Ibarreche de la Universidad de Salamanca "lo que está en juego es un modo de actuación sindical dominante en la mayor parte de los países desarrollados a partir de la Segunda Guerra Mundial y que se ha sustentado, básicamente, en dos elementos: la negociación en las mejoras de productividad y el intervencionismo estatal en la regulación del mercado de trabajo o en el reconocimiento de derechos sociales.¹ Un modelo, en suma, dirigido al mantenimiento del crecimiento económico y articulado en los particulares ámbitos nacionales".

En esta etapa, aunque este modelo no haya mutado en forma absoluta, las tendencias indican que la matriz del mismo se encuentra, por lo menos, amenazada. En primer lugar, hay una transformación en el papel de los marcos estrictamente nacionales. Cuando una empresa se deslocaliza, buscando menores costos laborales, facilidades impositivas, incentivos, etc. las leyes y procedimientos a escala nacional se debilitan, la soberanía estatal se desdibuja. Por otra parte, las empresas multinacionales que operan en el territorio nacional lo hacen con un restringido margen de autonomía en lo que tiene que ver con decisiones de políticas de recursos humanos, inversión, proveedores. Estos temas son establecidos en sus casas matrices a escala global. Esto trae consecuencias objetivas en materia de acción sindical.

En segundo lugar, la ruptura con un esquema productivo centrado en el proceso taylorista-fordista de organización del trabajo asentada en una fuerte incorporación de tecnologías de la información al proceso productivo, da origen a una nueva empresa, básicamente organizada en red, impactada por la revolución científico-tecnológica. Esto también trae consecuencias relacionadas con el hecho social del trabajo, las posibilidades de control sociolaboral de la incorporación de tecnología, y una nueva tipología y perfil de trabajador, sustancialmente

¹ También se ha manifestado este modelo en los países subdesarrollados aunque en forma mas difusa. El caso argentino tal vez sea uno en los que sobresale la presencia de estos elementos de configuración del mercado laboral, con más visibilidad, habida cuenta de la existencia de una sociedad salarial con sindicatos fuertes, practica de la negociación colectiva y seguridad social publica.





disímil al trabajador industrial tradicional.

Las organizaciones sindicales necesitan trabajar en red e interconectarse, multiplicar sus capacidades e incidir al mismo tiempo en diferentes niveles. Por otra parte la referencia a la producción como fuente de poder, cuestión históricamente vinculada al poder sindical, continúa siendo un componente nuclear de las relaciones del sindicalismo con el resto de la sociedad y de las potencialidades del mismo en términos de incidir en procesos sociolaborales y económico-políticos. Este análisis se completa con la ascendente relevancia mencionada, a raíz de la dinámica de poder generadora de una continua fluctuación entre tendencias globales y locales. Esto es, el poder se desdobra y juega un rol en el centro de esta dinámica y en sus extremos local y global.

Hablar de sindicatos globales no es una moda sino un objetivo cada vez más sentido y necesario para el movimiento sindical mundial. La cuestión local se resignifica al interior de un modelo de interdependencias conexas a escala global.

La respuesta es positiva sólo si se tiene en cuenta el impacto de esta nueva realidad, que incorpora una fuerte impronta de pluralidad de mundos productivos a los que, más allá de denuncias y diagnósticos, habrá que dar respuestas, en términos de la conformación de un mundo del trabajo signado por la heterogeneidad de las realidades y experiencias laborales, y por el crucial desafío del momento: cómo lograr un desarrollo sustentable con generación de empleo decente a escala global.

También los mecanismos de deslocalización y relocalización de empresas transnacionales, característicos de un mundo global carente de regulaciones supranacionales, pugnando en una lucha descarnada por la competitividad y la utilización del salario y las condiciones de trabajo como variables de inversión, implican un espacio de estudio y acción para aportar a la creación de una re-regulación internacional de los derechos laborales y sociales, desde la óptica sindical.

Estos conceptos, a la luz de las distintas etapas de la globalización, instalada en la década del 90, se resignifican en la actual situación generada a partir de la crisis del 2008, en la que, en rasgos generales, queda demostrado el alto costo social a pagar cuando, como lo venía advirtiendo el movimiento sindical internacional, la racionalidad económica impera por sobre la política al imponer modelos de direccionalidad de la globalización, vinculados a formulaciones huecas sin tener en cuenta la necesidad de estructurar modelos económicos de desarrollo sostenible, trabajo decente y cuidado del medio ambiente. Esta crisis deja al desnudo las debilidades intrínsecas de un modelo de crecimiento basado en la financiarización de la economía en perjuicio de la economía de desarrollo productivo y complementariedad; deja también al desnudo las consecuencias de un capitalismo no regulado, ni local ni globalmente, al permitir libremente, el juego de las asimetrías en materia de costos, que las grandes cadenas multinacionales y la especulación financiera a escala global, a través de fondos especulativos, aprovechan para perforar derechos de todo tipo, e incumplir obligaciones fiscales de cualquier naturaleza. Precisamente el G20 en su última reunión de Londres ha iniciado, en este sentido, un camino correcto, aunque aún insuficiente.

El planeta se ha convertido en un gran casino en el que las empresas y los fondos especulativos se mueven a sus anchas en busca de mejores niveles de competitividad en el mercado global, ámbito éste que se desentiende de las cuestiones de la sociedad de trabajo, como la elevación de la calidad de vida y la cohesión social.

Las organizaciones sindicales internacionales están llamadas a jugar un rol activo y preponderante en este escenario de crisis. Tarde o temprano, de una crisis se sale. El problema es dirimir hacia qué tendencias generales se dirige la salida, cuál va a ser el escenario planteado transcurrido un lapso de tiempo determinado. ¿Estará el sindicalismo, en sus distintos niveles, fortalecido como

interlocutor, con capacidad de incidencia en la nueva realidad; será consultado y su opinión evaluada a la hora de la toma de las grandes decisiones globales?

La existencia y funcionamiento de las FSI (Federaciones Sindicales Internacionales), llamadas hoy Sindicatos Globales, agrega un condimento estratégico al redespiegue sindical internacional. Estos sindicatos, de carácter sectorial, son incluso de existencia previa a la organización del sindicalismo internacional en centrales mundiales y, en las diversas etapas históricas, las FSI, otrora denominadas SSI (Secretariados Profesionales Internacionales), interactuaron, con menor o mayor intensidad con la o las centrales mundiales existentes.

No es ajeno a esta descripción cierto debate de tipo político y hasta con algunas aristas ideológicas entre las centrales mundiales y las FSI's respecto a la incidencia del papel de unas y otras en el escenario del mundo del trabajo global. Mientras las primeras se han caracterizado básicamente en posicionar al movimiento sindical internacional frente a las grandes tendencias políticas, económicas y sociales de cada época, las FSI's se han ocupado de organizar y dar respuesta a los trabajadores por sector económico, haciéndose cargo de las problemáticas específicas de cada sector, por cierto muy disímiles e impactadas de manera diferenciada por los cambios económicos y productivos y por las mutaciones operadas en la matriz del capital.

Surge de suyo que la generalidad de temas abarcados por la política de las centrales mundiales aparece como ubicada en andariveles relativamente distintos a la especificidad de temas a los que se abocan las FSI's. De alguna manera, se reproduce globalmente lo que a niveles nacionales sucede en general entre la o las centrales nacionales y sus sindicatos sectoriales. La primera fotografía deja ver al sindicato sectorial resolviendo prioritariamente cuestiones muy puntuales del sector (conflicto, negociación colectiva, representaciones y problemáticas en la base, etc.) y la o las centrales

nacionales ocupándose del posicionamiento político y de las representaciones macro del movimiento sindical (la ubicación de la central en el escenario político económico general, las representaciones frente al estado y los gobiernos, los posicionamientos frente a acontecimientos que impactan en la totalidad del mercado de trabajo, etc.). En realidad, lo racional es la imbricación e interactuación profunda entre ambos tipos de organizaciones.

Esta racionalidad ha sido corriente, aunque no sin debate, en el relacionamiento de la ex CIOSL y las FSI's, de tal suerte que, al promediar el proceso formal de unificación en el año 2006, ya se estudiaba bajo que formas los Sindicatos Globales se comprometerían con el proceso en ciernes. Lo que finalmente surgió fue la constitución de un denominado Consejo de los Sindicatos Globales, presidido por el Secretario General de la nueva CSI, con un responsable de las tareas de coordinación y funcionamiento del Consejo y un Coordinador proveniente de los Sindicatos Globales, designado por las propias organizaciones sectoriales en forma rotativa. En este esquema, aunque se despliega un escenario de mayor coordinación y colaboración, las FSI's conservan, como antes, su autonomía respecto de la central mundial.

Existen dos importantes antecedentes de unificación sindical internacional previos a la creación de la CSI en el 2006. Por un lado, la fusión producida entre las organizaciones del sector construcción y madera, en diciembre de 2005, integrándose los sindicatos de origen cristiano (la FMTCM) y los enrolados en la mayoritaria FITCM (Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera), dando nacimiento a la ICM (Internacional de la Construcción y la Madera), y por otro lado, la creación de la UNI (Union Network Internacional o Red Sindical Internacional) el Primero de Enero de 2000. En este último caso, se trata de la generación de una nueva organización a través de la fusión de cuatro organizaciones preexistentes: la IC (Internacional de las Co-





municaciones), la IG (Federación Gráfica Internacional), la FIAT (Federación Internacional de Empleados y Técnicos) y la MEI (Internacional de Medios y Espectáculos). De esta manera, los sectores involucrados en el encuadramiento de la UNI son: comercio, finanzas, gráficos y embalaje, juegos de azar, limpieza y seguridad, medios de comunicación espectáculos y artes, peluqueros y esteticistas, postal y logística, cuidados de la salud, telecomunicaciones, tecnologías informativas, trabajo temporal y deportistas profesionales.

Asimismo, desde la creación de la UNI-Sindicato Global, se han incorporado a la misma sindicatos que, en algunos casos, tienen una vinculación difusa con algunas de las actividades representativas de las internacionales preexistentes, aunque pertenecientes al sector de servicios. Al mismo tiempo, UNI organiza sectores que tradicionalmente se transversalizan en el seno de distintas organizaciones sindicales, como por ejemplo los profesionales o los trabajadores de las nuevas tecnologías de la información, o los trabajadores de agencias de empleo temporal.

Como se ve, la UNI es una organización sindical multiseccional con articulaciones organizativas complejas. En primer término, al ser representativa de sectores nucleados otrora en organizaciones preexistentes, si bien, al producirse la fusión, dichas organizaciones desaparecieron como tales, conservan aún una representación institucional en los órganos de conducción ejecutiva. En segundo término, cada sector tiene su propia directiva, esto es, cada sector tiene su Presidente y sus Vice-Presidentes globales, sus órganos ejecutivos globales, sus conferencias mundiales. Para graficar con un ejemplo: el denominado UNI-Comercio Sindicato Global (tal su denominación genérica), que aglutina todas las organizaciones del sector comercio afiliadas a UNI-Global, tiene su Conferencia Global cada 4 años, elige su Presidente Global y los integrantes del Comité Global del sector. A esto hay que sumar que la Oficina central de la UNI-

Global con sede en Nyon (Suiza) instala un denominado Cabeza de Sector (Head of Department) o Director, con categoría de Funcionario, para el sector.

Esta metodología organizativa se reproduce en cada región o continente: América, Asia-Pacífico, Europa y África. Ahora bien, tratándose de las regiones, estas, en forma paralela a los sectores, o más bien yuxtapuestas a los sectores, tienen su organización específica. Cada región tiene su Conferencia Regional, la que a su vez elige al Presidente y Vice-presidentes de la región y su Comité Ejecutivo Regional.

UNI también organiza, en forma paralela a su estructura ejecutiva, a los jóvenes y a las mujeres, que tienen sus propios órganos de dirección los que a su vez se integran a los de la UNI-global y regionales.

En relación a la ubicación de las oficinas de la UNI, estas se encuentran en los cuatro continentes. Sin embargo, también hay algunas oficinas consideradas estratégicas en términos de objetivos puntuales: Rusia, Colombia, el Caribe, India, entre otras, además de las respectivas oficinas regionales (Bruselas, Singapur, Montevideo y Abidjan) y la oficina central en Nyon, Suiza. Se comprenderá, por las características de los lugares mencionados, a que nos referimos. Sin ánimo de redundar, es conveniente señalar que Rusia constituye en sí misma casi un continente por lo que resultaba importante estar presente allí con una oficina. Colombia se ha convertido en la meca de las violaciones a los derechos humanos y sindicales y del asesinato de dirigentes sindicales, entre los cuales se encuentran dirigentes de organizaciones de la UNI. UNI-Américas ha instalado su oficina en Montevideo, Uruguay, donde se encuentra la mayor densidad de afiliación y acción sindical de UNI en las Américas. Brasil, como Argentina y Chile, con sus diferencias, presentan un alto grado de adhesión a la UNI en los sindicatos del sector servicios. En la India, UNI tiene enormes perspectivas de desarrollo sindical del sector servicios habida cuenta de las transformaciones en la economía de

ese país, que se está procesando en estos últimos años, con un fuerte crecimiento del sector servicios y con enormes inversiones de las empresas multinacionales del sector.

Si bien UNI es un sindicato global, tiene un componente organizativo a niveles nacionales. Las organizaciones sindicales miembros de UNI de cada país se organizan en los denominados Consejos de Enlace. Estos no existen en todos los países porque su constitución depende de múltiples elementos y las características de su constitución difieren en cada realidad nacional. En nuestra región son activos los Consejos de Enlace de Argentina, Brasil, Chile, Perú y Colombia. Los Consejos de Enlace son la representación de la UNI a nivel nacional, pero además su actividad y formato de funcionamiento depende en gran medida del grado de compromiso de las distintas organizaciones sindicales miembros y de las características de cada país. Hay casos en los que el Consejo de Enlace resulta útil para generar espacios de unidad sindical entre miembros de la UNI que pertenecen a centrales sindicales nacionales distintas. También ha sido útil para generar interacciones entre los miembros del Consejo de Enlace a los efectos de avanzar hacia nuevas estructuras nacionales del sector, como por ejemplo la constitución de confederaciones de servicios, etc.

UNI establece como prioridades las de organizar sindicatos allí donde estos no existan y fortalecer la presencia de aquellas organizaciones sindicales que operan en las empresas multinacionales o globales. UNI entiende que en este mundo global es necesario establecer, frente al despliegue de nuevo tipo de las multinacionales, un fuerte sujeto sindical internacional para su sector, que sea capaz de generar ámbitos de negociación con el objetivo de lograr la firma de los llamados Acuerdos Marcos Globales. Estos acuerdos constituyen herramientas para establecer una relación entre el Sindicato Global y la multinacional, que posibilite acordar aspectos vinculados al entorno laboral en el seno de la empresa, allí donde la misma opera. Suelen ser sus

contenidos el compromiso por el respeto a los principios fundamentales del trabajo de la Declaración de la OIT del año 98 y, por supuesto todos aquellos aspectos que puedan ser motivo de consenso entre la multinacional y el sindicato global. De ser bien aprovechados por ambas partes, estos instrumentos por un lado empoderan a la organización sindical, no sólo la global, que de esta manera se convierte en un interlocutor internacional frente a las empresas. También a las locales que pueden utilizar el acuerdo como complemento de las estrategias de negociación en los respectivos países e incluso, sacar provecho del compromiso asumido, en realidades en las que los convenios no se encuentran ratificados o que en la práctica no se cumplen sus enunciados; las empresas que firman este tipo de acuerdos. Por otra parte, tienen la posibilidad de mostrar un componente, para nosotros central, a la hora de reconocer una empresa como socialmente responsable, que es el de negociar colectivamente.

Actualmente UNI tiene firmados 32 acuerdos marcos globales con multinacionales de las distintas actividades que engloban al sector servicios. La organización ha promocionado, en la mayoría de estas multinacionales, la creación de Redes Sindicales por multinacional para desarrollar un trabajo de largo aliento hacia la consecución del acuerdo marco global y, una vez conseguido el mismo, para hacer el seguimiento, junto a la empresa.

UNI es una organización a la vez compleja y dinámica. Hace uso de los últimos avances de las tecnologías de la información y la comunicación. Así, a través de e-UNI se puede acceder a la utilización de las más modernas herramientas informáticas: uni blogs, uni facebook, uni flickr, uni rss, uni second life, uni twitter y uni you tube.

UNI integra el Consejo de Sindicatos Globales, descrito precedentemente, conjuntamente con la CSI. A través de sus relaciones con la CSI, participa en los eventos y actividades del conjunto del movimiento sindical internacional: las tareas atinentes





al diálogo con las Instituciones Financieras Internacionales, el seguimiento de la actividad de la OMC (Organización Mundial de Comercio), los temas vinculados al Medio Ambiente y el Cambio Climático, las reuniones del G20 Sindical, etc.

De esta manera, 20 millones de trabajadores (4,5 millones de ellos en América), organizados en 900 sindicatos alrededor del planeta, se encuentran interrelacionados en red, para avanzar en un nuevo internacionalismo sindical que avance, con el conjunto del movimiento obrero mundial, hacia una globalización democrática con desarrollo sostenible, trabajo decente para todos, protección social y medio ambiente protegido.

I. Redes sindicales y acuerdos marco en las Américas

UNI-Américas integra el Consejo de Sindicatos Globales junto a la CSI y el mismo Consejo en América junto a la CSA. Compartimos las acciones y campañas de la CSA, particularmente el proceso de Autoreforma Sindical orientado a promover la unidad de los movimientos sindicales en América, el fortalecimiento de centrales sindicales representativas y democráticas en el Hemisferio y los procesos unitarios en relación a la negociación colectiva en las multinacionales. Somos defensores del concepto que América necesita más afiliados y menos sindicatos.

La acción desplegada por UNI en América está orientada fundamentalmente al trabajo sindical en las empresas globales y regionales. El despliegue de Redes o Alianzas Sindicales por multinacionales es nuestro objetivo principal, en el entendimiento de que las organizaciones sindicales se fortalecen, en este tipo de empresas, cuando logran convertirse en sujetos de diálogo social y se encaminan a la firma de acuerdos marcos globales. Esta acción está íntimamente vinculada al proceso de autoreforma sindical de la CSA. La conformación de redes naturalmente genera los primeros pasos de unidad sindical en realidades de alta proliferación organizativa, fundamen-

talmente en el sindicalismo de empresa. Por esta razón UNI también promueve sindicatos de rama, industria o sector.

Algunos aspectos a tener en cuenta respecto a la multifuncionalidad de estas instancias organizativas derivadas de la intencionalidad de profundizar la negociación sindical y el diálogo social en el campo transnacional:

1. Jurídicos: las organizaciones sindicales nacionales pueden incursionar en ámbitos jurídicos otrora no utilizados, modificando de esta manera la cultura del reclamo jurídico. Ámbitos de regulación no utilizados, públicos, privados, empiezan a ser ocupados por los departamentos jurídicos sindicales. Las presentaciones ante la OIT, ante las Cortes de Justicia o de derechos humanos de los organismos internacionales, ante los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE, se convierten en instrumentos jurídicos de cada vez mayor recurrencia en su utilización. La utilización de información global procesada y transmitida por el sindicato global en las negociaciones colectivas locales también modifica la visión de los negociadores locales en la multinacional de la que se trate. El vocabulario de la economía global se adentra en la estructura del lenguaje negocial local.

2. Organizativos: este aspecto es uno de los de mayor riqueza, conforme se observan algunos ejemplos. Lo primero que se observa es una fuerte dinámica de articulación entre andariveles locales y los globales. No obstante las profundas diferencias en los modelos sindicales a la hora de comparar realidades nacionales, la conformación de las Alianzas o Redes, en cualquiera de los dos casos descritos precedentemente, producen un efecto igualador en el conjunto de la representación sindical frente a la empresa global. Pero ésta carece de importancia si enfrente tiene una federación nacional, un sindicato local, un sindicato de la empresa, una comisión gremial o un grupo de activistas de la empresa: la Alianza o Red unifica las representaciones sindicales coordinadas por un sindicato global en el espacio global

de la empresa. Sin embargo, la convivencia al interior de la Alianza o Red permite irradiar las fortalezas de los modelos más unitarios y las solidaridades con las realidades más débiles de representación dentro de la empresa global. Estas vías de acceso a nuevas instancias organizativas generan la posibilidad de un mayor involucramiento de las representaciones sindicales locales y/o nacionales en las campañas al interior de la multinacional.

3. Visibilidad: la existencia y funcionamiento regular de las Redes y Alianzas en las multinacionales le otorgan visibilidad al sindicato global. Efectivamente, las multinacionales pueden enervar sus acciones de responsabilidad social empresaria con el sindicato global e irradiar ejemplos de buenas prácticas laborales al interior de la multinacional en los países donde operan. Los sindicatos locales en la alianza o en la red pueden transmitir las prácticas locales e intentar establecer acuerdos sobre estas prácticas en el nivel global. Los sindicatos nacionales y/o locales o los activistas en las realidades donde la multinacional no se encuentra sindicalmente organizada, también a partir de su presencia en la Alianza o en la Red adquieren visibilidad en la multinacional a escala global, muchas veces más de la que se tiene nacional o localmente.

4. Unitarias: esta característica resulta importante en realidades de alta proliferación sindical y de bajas tasas de sindicalización. Precisamente en América, salvo contadas excepciones, este perfil es recurrente. No en vano la CSA tiene entre sus campañas prioritarias la Autorreforma Sindical, con el objetivo de generar un debate al interior de los sindicalismos nacionales de las Américas acerca de la unidad sindical. La constitución de Alianzas o Redes sindicales en las empresas multinacionales y, mucho más, la obtención de un acuerdo negociado entre el sindicato global y la empresa, generan escenarios propicios como disparadores de procesos de unificación y fusión sindical, al menos, al interior de las organizaciones sindicales participantes de la Alianza o Red

de la multinacional de la que se trate. Hay algunos ejemplos, aislados todavía, en Chile.

Estos son solo algunos elementos rescatables en términos de fortalecimiento sindical y generaciones de derechos, que aporta la acción sindical global en materia de negociación colectiva. La firma de un acuerdo marco global dice poco si no va acompañado de organización y acción sindical, crecimiento de la tasa de sindicalización, unidad del colectivo frente a la multinacional y articulación de la visibilidad local y global.

II. Campañas y acciones sindicales: algunos ejemplos

En los últimos años, UNI-Sindicato Global ha desplegado una acción tendiente a comprometerse en una más activa política de diálogo social y negociación colectiva en América Latina. No solo con algunas empresas multinacionales que operan en su territorio sino también, con las denominadas empresas multilaterales, esto es, empresas de capitales pertenecientes a países de la región que también trasladan su giro comercial y sus inversiones en la región y en otras partes del mundo. Esto se profundizó a partir del lanzamiento mundial de la estrategia denominada "Rompiendo Barreras" que implica la puesta a punto de la estructura del sindicato global para profundizar en este diálogo tendiente a obtener la firma de algún instrumento de negociación colectiva global o regional, específicamente un Acuerdo Marco Global o Regional. Esta estrategia ha requerido, además, el compromiso directo de las organizaciones miembros de la UNI en la promoción y el activismo sindical necesario, habida cuenta de la experiencia acumulada por estas organizaciones en materia de negociación colectiva en estas empresas. Los primeros acuerdos marco globales para multilaterales se firmaron en dos empresas telecom brasileñas y en el Banco de Brasil.

El otro sector en el que se desarrollan prácticas de acción sindical es en el sector comercio, particularmente en la industria del retail o supermercadista y en las mo-





dernas tiendas por departamento. En estas empresas, fundamentalmente en el Cono Sur de América Latina, hay importantes procesos de negociación colectiva y en algunos casos con representación sindical en el lugar de trabajo, ya sea porque hay sindicalismo de empresa (Chile) o porque existe sindicalismo de rama con cuerpos de representación de base en la empresa (Argentina); en cualquier caso, en las realidades de Brasil, Uruguay, Argentina y Chile se observa una interesante dinámica negocial, particularmente en estos últimos 5 a ocho años. Existen otros tres casos, en la región, Paraguay, Perú y Colombia en los que a pesar de exhibir tradición en materia de presencia sindical, las respectivas realidades políticas y económicas han dificultado la representación y la negociación en estas empresas; solo recién ahora se encuentran en proceso de cambio, el que permitiría una mayor presencia y colaboración del sindicato global en ellos. Paraguay carece de multilatinas y de multinacionales en el sector supermercadista, aunque más de 10 importantes cadenas nacionales se reparten el mercado local. El espectacular crecimiento económico de Paraguay en el último año nos hace prever la posibilidad de que al menos un par de cadenas multinacionales se interesen en adquirir o iniciar procesos de fusión en al menos un par de ellos. De allí la estrategia de UNI de promover y fortalecer el despliegue de una Federación nacional en dicho país, en el sector, a partir de la presencia de algunos sindicatos en dos de las principales ciudades paraguayas.

Perú se encuentra en una nueva realidad política, en la que, todo implica, habrá de existir un mayor desarrollo de la práctica sindical y de la negociación colectiva. También Colombia, siempre solidariamente asistida desde el sindicalismo mundial por la conocida violación a los derechos humanos, está en condiciones de llevar adelante un salto cualitativo en materia de negociación colectiva en estas empresas merced a la acción del sindicalismo global de sector, aunque en condiciones más difíciles y lentas.

Conviene repasar sucintamente la situación de algunas de estas multinacionales y multilatinas que el sector comercio de UNI-Américas profundiza sus prácticas de diálogo y acción transnacional en la región.

Wal Mart. Es, como se sabe, la mayor multinacional del mundo, profundamente antisindical en su país de origen, tiene actividades en Canadá, USA, México, algunos países centroamericanos, Brasil, Argentina y Chile. Desde hace años UNI mantiene una campaña global denominada "Campana Anti Wal Mart" consistente en desplegar una acción de reconocimiento sindical, particularmente en USA donde, la principal organización del sector, la UFCW, no puede organizar la empresa, por su política antisindical y paternalista con sus empleados. En 2010 UNI-Américas lanzó la Red Hemisférica UNI- Wal Mart con la participación de los sindicatos de USA, Brasil, Argentina y Chile. Se estableció una página web, un boletín y se llevó a delante un plan de acción coordinado por UNI centrado en el envío de cartas de todos los sindicatos solicitando diálogo social. Hay una agenda de desarrollo sindical en Centroamérica, Brasil y Chile, en la multinacional.

Carrefour. Es otra de las multinacionales de despliegue global, se encuentra en Colombia, Brasil y Argentina. Su característica sobresaliente es que esta empresa firmó, en el 2001, el primer Acuerdo Marco Global con UNI. La estrategia "Rompiendo Barrera" significó, en este caso, una profundización de la acción sindical, lanzándose la Red Global UNI-Carrefour e iniciándose una interesante compañía en Colombia que desembocó en la creación del Sindicato UNION- Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de Carrefour Colombia.

Esta campaña fue producto de una intensa acción articulada entre la oficina central de UNI en Nyon y la casa matriz de la empresa en Paris, la Presidencia y la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa en Colombia, UNI-Américas sector comercio y la Escuela Nacional Sindical de Colombia. El proceso consistió en el establecimiento

de un acuerdo entre la empresa y UNI-Américas para llevar adelante una agenda de creación de la organización a partir de los representantes de salud laboral de los trabajadores y los representantes trabajadores del fondo de empleo de la empresa. La preparación consistió en una semana de reuniones con los trabajadores, por un lado, y con la empresa, por otro. Sendos equipos de la UNI-Américas y la ENS de Colombia guiaron la actividad que culminó al cabo de cinco días en la creación de UNION y la elección de su directiva. El proceso continúa con la presentación del primer pliego de condiciones que dará lugar al primer convenio colectivo en Carrefour Colombia, suplantando al pacto colectivo existente.

Casino. Es otro grupo de extracción francés con inversiones en Europa, Asia y América Latina se ha convertido también en objetivo de negociación por parte de UNI y sus afiliadas. Este grupo opera en Colombia, Brasil, Uruguay y Argentina. Salvo en Colombia, en el resto de los países se encuentra organizado y negocia colectivamente. UNI lanzó, también el año pasado, en Florianópolis (Brasil), la Red UNI-Casino. El grupo es el mayor operador supermercadista de Colombia y Brasil. Es menor en Uruguay y Argentina. Se le ha presentado un proyecto de Memorándum de Entendimiento y al momento, a pesar de la existencia de diálogo a niveles nacionales, no se ha obtenido respuesta.

Ripley. En cuanto a multilatinas, el caso más avanzado es el de la chilena Ripley, de tiendas por departamentos. Además de tener su base de operaciones en Chile, se encuentra también en Perú y con intenciones de invertir en Colombia. Se encuentra sindicalmente muy organizada, aunque conforme las características del modelo sindical chileno, de sindicato de empresa, en Ripley conviven varios sindicatos. Las dos federaciones más importantes están afiliadas a la UNI. En esta realidad aflora una de las características mencionadas precedentemente: existen conversaciones desde hace 2 años con la empresa para la firma

de un acuerdo, sin embargo, se ha estado trabajando apuntalando el reconocimiento y crecimiento del Sindicato Ripley de Perú, el que ya ha negociado sus primeros convenios colectivos en una realidad laboral plagada de incumplimientos. En estos últimos tiempos se han acelerado las conversaciones con la empresa para la firma del acuerdo lo que permitiría solidificar la posición del sindicato en Perú y adelantarnos a las inversiones de la empresa en Colombia. Se prevé la conformación de la Red UNI-Ripley

Cencosud. Esta multilatina chilena ha sido y sigue siendo una de las experiencias organizativas más importantes para UNI-Américas. Este Grupo ya ha alcanzado una cifra cercana a los 150 mil trabajadores en América Latina con empresas de variadas características en Perú, Colombia, Brasil y Argentina. Hace dos años y merced al impulso de la FAECYS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios) y de los diversos sindicatos chilenos en el Grupo, se decidió lanzar la Red UNI-Cencosud. La actividad consistió en reuniones preparatorias previas en Brasil, Argentina y Chile que generaron un gran entusiasmo en las representaciones sindicales. No así en el caso de Perú y Colombia, en donde la empresa no posee sindicatos organizados. En la localidad de Uspallata, Provincia de Mendoza, Argentina tuvo lugar el lanzamiento con la presencia de 120 dirigentes sindicales de las empresas del Grupo en la región. Mientras tanto ya se había establecido un diálogo con la empresa tanto en Argentina como en Chile y Brasil acerca de la presencia importante de sindicatos afiliados a la UNI en su seno y la invitación a firmar algún acuerdo de diálogo social entre UNI y el Grupo. La Red constituyó un Consejo Gestor de 15 miembros (5 por Chile, 5 por Argentina, 3 por Brasil y se dejaron dos lugares para ser oportunamente ocupados por Perú y Colombia).

En este ejemplo es posible visualizar también algunos de los aspectos que se presentan cuando situaciones conflictivas en algunas de las empresas del Grupo son





pasibles de encaminarse vía diálogo, en este caso, con las versiones locales de las redes como fue el caso de ciertos conflictos puntuales en Chile o Brasil.

También este ejemplo ha influido al interior del movimiento sindical del sector en Chile: nuevas organizaciones se han afiliado a UNI y otras han iniciado, a partir de la instalación de la Red, procesos de unidad de acción inexistentes antes.

En todos estos casos, UNI se ha hecho más visible, la temática del diálogo social y el acuerdo marco se ha hecho más conocido, los sindicatos involucrados en estos procesos han mejorado su presencia en el sindicato global y se vienen produciendo procesos interesantes de sindicalización al interior de los sindicatos nacionales, afiliados a UNI comprometidos con estos procesos. También se han realizado importantes investigaciones y estudios de cada una de estas multinacionales que han facilitado el diagnóstico y consecuentemente, las estrategias para cada una de ellas.

Hacer pie sindicalmente en estas empresas desde la lógica global y/o regional en materia de diálogo social y negociación colectiva transnacional, implica interactuar en una economía de servicios en plena etapa de expansión y en un contexto de crecimiento económico ideal para el desarrollo sindical que, en el campo del sector comercio y la industria del retail, abarca cientos de miles

de trabajadores en el Hemisferio americano.

Como se ve, en cada una de las cadenas las estrategias son disímiles y tienen que ver con las realidades particulares de cada una de ellas. En las multinacionales nos encontramos sujetos a realidades muy diferentes en cada país: los distintos modelos sindicales y sus estructuras, las realidades políticas, la cantidad y calidad de la presencia de los grupos en cada país, etc. En el caso de las multilatinas, es muy común que muchas de ellas se encuentren en etapas iniciales de acomodamiento en el espacio global. Muchas de ellas se expandieron a partir de fusiones y adquisiciones de grupo locales familiares, de baja escala y de escasa organización empresarial. Recién en esos últimos tiempos aparecen las gerencias de recursos humanos para América Latina y los intentos de llevar los negocios en el espacio y con los condicionantes de la economía global de escala.

Profundizar el diálogo social en las Américas es uno de los objetivos centrales de UNI-Sindicato Global. Reorientar la acción sindical hacia la consecución de instrumentos, como los Acuerdos Marco Globales, puede marcar la diferencia en términos de mejorar las capacidades sindicales para los próximos años y evitar en la región el dumping interempresas en el sector que, como todo lo indica, profundizará sus inversiones en nuestros países.



Argentina

CTM, Confederación de Trabajadores Municipales de la R.Argentina/
ISP, Internacional de Servicios Públicos

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL DE LATINOAMERICA



Rubén García, secretario general
Enrique Espínola Vera, jefe de asesores¹

La CTM fue fundada en 2010, como punto culminante de un proceso de reestructuración del sindicalismo municipal nacional. Tiene 200 mil afiliados, lo que equivale a 2/3 del total organizado.

I. La Red de Municipales de América Latina

Rápidamente, CTM se vinculó a la ISP, afiliándose en 2011. En este marco, ha participado de un proyecto regional para el sector, consistente en la creación de una Red de Municipales de América Latina y, sobre esta base, la posibilidad de formar una Confederación, para la cual se ha propuesto la denominación CONTRAMA-ISP, Confederación de Trabajadores Municipales de las Américas. Este acuerdo fue alcanzado por once países (además de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay y Venezuela), en el marco del Encuentro Latinoamericano de Trabajadores/as Municipales ISP Américas (Buenos Aires, 25-27 septiembre 2012), del cual la CTM fue anfitriona. En la reunión participaron el coordinador regional de ISP Américas, el coordinador mundial para el

Sector Municipal de ISP, y dos autoridades de GdG-KMSdFB, el sindicato de municipales de Austria. La reunión fue apoyada por la FES regional y el sindicato austríaco mencionado. Se ha planificado la realización de otros dos encuentros regionales en 2013-2014, el primero de los cuales será en San Paolo, con apoyo de la CONFETAM y la CSPB, a partir de lo cual se consolidará la mencionada Red.

El antecedente directo de la Red es ULATMun. Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales, creada en 1994 como espacio de coordinación regional del sector, asociado a la ISP, a partir de que una mayoría de afiliados lo estarían también a la Internacional. En comparación con ULATMun, la Red y futura Confederación amplía la representación territorial a las tres Américas, correspondiéndose así al despliegue territorial de la Secretaria Regional Interamericana de la ISP. Este planteo habilita al dialogo y la solidaridad de los trabajadores municipales en el eje norte-sur, rompiendo el aislamiento y fragmentación.

En términos formales: 1. las organizaciones miembro deberán ser afiliadas plenas

¹ Se han utilizado diversos materiales producidos por Hernán Martínez, Coordinador de Relaciones Internacionales de la CTM





a ISP; 2. se aceptan organizaciones que, además de los trabajadores municipales, afilian a otros colectivos, si ello es en una medida importante; 3. no se contempla a las organizaciones de trabajadores de las empresas municipales proveedoras de servicios de agua, energía o similares.

II. La contraparte gubernamental

La Red desarrollará un enfoque estratégico en que se da un lugar principal al establecimiento de contactos con las organizaciones que, en la práctica, son su contraparte, para defender los derechos sindicales y laborales locales, incluyendo la negociación colectiva, y buscar puntos en común respecto del fortalecimiento de estos niveles de gobierno.

Las tres organizaciones a nivel regional son: 1. FLACMA, Federación Latinoamericana de Ciudades, Municipios y Asociaciones; 2. COSUDAM, Confederación Sudamericana de Asociaciones de Municipios, 3. Red de Mercociudades. El panorama total se completa con el Foro Iberoamericano de Intendentes, Alcaldes y, a nivel mundial, la Unión Mundial de Ciudades y Gobiernos Locales. A nivel nacional, existen otras como, en Argentina, la FAM, Federación Argentina de Municipios.

Un estudio ("Asociativismo Municipal en A. Latina", elaborado desde el Proyecto Regional Gestión del Conocimiento para la Descentralización y el Desarrollo Municipal en A. Latina, ejecutado por FLACMA en conjunto con la Agencia Alemana para la Cooperación Técnica, GTZ, a través del Programa de Modernización y Descentralización, PROMODE Ecuador), ha presentado el siguiente balance fortalezas y debilidades de los gobiernos municipales.

Fortalezas: un nuevo rol en el contexto de la crisis socioeconómica y política, un movimiento que responde a expectativas sustentadas en nuevas experiencias y propuestas, a través de su mediación; nuevas agendas estratégicas que permiten superar el municipalismo tradicional y el desarrollo de un municipalismo con roles, principios y valores renovados; agendas que represen-

tan los intereses de aliados estratégicos, instituciones públicas, ong, organismos de cooperación internacional, aporte a la construcción de la democracia en la región.

Debilidades: tendencia a la representación de municipios grandes y medianos; desarrollo desigual en los procesos de capacitación y asistencia técnica, cuyos medios empleados revelan ser predominantemente tradicionales y su orientación temática enfatiza en la modernización administrativa antes que en el impulso a los procesos de democratización y descentralización; capacitación y asistencia técnica desigual, con aplicación de medios tradicionales; orientación temática administrativa; poco impulso a la democratización y la descentralización del poder local; falta de racionalidad técnica para sistematizar experiencias y aplicarlas; baja o mediana capacidad de coordinación entre los gobiernos locales; estructuras de personal caracterizadas por la inequidad de género; mediana o baja capacidad de coordinación con el entorno institucional; carácter espontáneo de la sistematización de experiencias, realizada en una mayoría de casos sin la aplicación de un sistema o base de datos.

A este planteo, la Red agrega una visión sindical que destaca las limitaciones que presentan los gobiernos municipales en la región: 1. oposición a las iniciativas legislativas de negociación colectiva; 2. desarticulación normativa y operativa de las carreras profesionales del personal; 3. aplicación de las políticas de precarización laboral y tercerización de servicios, ausencia sistemática de la problemática laboral en las agendas; 4. negación al reconocimiento real de un interlocutor sindical en cada espacio asociativo institucional mencionado.

III. Estrategia general

El documento final del Encuentro constata la ausencia de derechos sindicales en la casi totalidad de los municipios de las Américas, incluyendo la persecución de los/las líderes sindicales en un gran número de ciudades. En este escenario, se reafirma la lucha perma-

nente del sector contra la política neoliberal y sus consecuencias de privatizaciones, flexibilización de derechos y reducción del rol del Estado, a partir de lo cual adopta el compromiso de considerar la defensa de los plenos derechos sindicales de los trabajadores del sector una prioridad absoluta de los Municipales en todas las Américas. Para ello, una decisión clave es desarrollar una campaña por la ratificación y efectiva implementación de los convenios 151 y 154 de la OIT. El compromiso central también incluye construir servicios públicos de calidad, donde el ambiente de trabajo sea propicio para atender correctamente a toda la población.

La estrategia está integrada por las siguientes líneas:

- apoyar las acciones de la Coordinación de la ISP, estableciendo un enlace permanente.
- promover acciones para lograr el reconocimiento del sector municipal de la ISP como parte en las reuniones nacionales, subregionales, regionales e iberoamericanas y mundiales de las organizaciones ya mencionadas.
- coordinar la acción de las organizaciones afiliadas en la web, redes sociales y otros medios de propaganda y difusión, para unificar criterios de intervención, coordinación e información en dichos espacios.
- establecer una propuesta sobre el fortalecimiento del rol de los municipios en base a lograr crecientes niveles de trabajo decente que apuntalen la calidad de los servicios públicos municipales.
- fundar las acciones de lucha de las afiliadas en los siguientes principios laborales reivindicativos: la sanción y promulgación de leyes y decretos que regulen la negociación colectiva en los municipios de la región, dando cumplimiento a los convenios 151 y 154; la derogación de toda ley, decreto o norma, cualquiera sea su jurisdicción, que limite, reduzca o elimine la estabilidad del empleo público municipal; la eliminación de todo tipo de contratación precaria en el empleo municipal; la eliminación de las tercerizaciones, vía empresas privadas, cooperativas de servicios públicos y otras

formas encubiertas, de las tareas internas como mantenimiento y limpieza, y externas, como los servicios públicos a la comunidad, en los gobiernos municipales y locales; la puesta en marcha de las carreras profesionales que regulen los ascensos, promociones e ingresos a la planta de empleados municipales; inversión en trabajo decente, lo que implica salarios dignos, trabajo registrado, seguridad social, cobertura de salud y medio ambiente de trabajo adecuado a las funciones desempeñadas.

Las organizaciones afiliadas podrán ser tanto las que organicen trabajadores municipales exclusivamente como aquellas que contengan colectivos de trabajadores municipales de importancia afiliados a las mismas.

IV. Estrategia sobre negociación colectiva de los trabajadores municipales

En las últimas décadas ha habido en todo el mundo una larga batalla por extender los derechos de sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores privados a los trabajadores de la administración pública, incluyendo a los municipales. Esta exclusión se ha ido superando gracias, fundamentalmente, a dos hechos: 1. la laboralización del empleo público como resultado del crecimiento del poder sindical y 2. el impulso a la negociación colectiva que brindan los Convenios 151 y 154 de la OIT.

Con relación a la organización sindical, OIT ha sido clara en considerar que el C 87 cubre a todos los trabajadores públicos en su derecho a la organización, considerando como única excepción a los trabajadores nombrados en función política y a fuerzas de seguridad, si así lo desean los Estados. Aquellos convenios también extienden el derecho a los trabajadores de la administración pública.

IV.1 La negociación en Europa

En el taller donde fue creada la Red, el sindicato austríaco presentó un informe sobre la situación actual de la negociación colectiva a nivel regional y local en Europa, "Sindicatos, negociación colectiva y diálogo social en las administraciones locales y re-





gionales de los Estados Miembros de la UE, el EEE y los países candidatos". El informe analiza 31 países, pero a continuación solo se comentan los resultados para los correspondientes a la Unión Europea, 26 sobre 27, ya que no hay información sobre Latvia.

Como punto de partida, se señala que la situación claramente predominante es de dos o tres niveles de gobierno, regional, departamental y municipal, 13 países en la primera situación y 9 en la segunda. A continuación, se destaca que en una minoría de 10 países, los trabajadores en este nivel de gobierno estatal no tienen estatutos específicos diferenciados de los trabajadores del sector privado. Tales países son Italia, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Rep. Checa, Chipre, Irlanda, Malta, Polonia, y Eslovaquia. La mayoría, 16 países, tienen estatutos distintos, lo que generalmente implica una combinación entre mas protección, mayores exigencias respecto a su responsabilidad y conducta, y mas restricciones a los derechos laborales. Entre estos países figuran Alemania, Francia, España, Portugal, Grecia, Austria, y Bélgica.

En este escenario, el informe señala en que casi en todos los países hay negociaciones sobre las condiciones retributivas y laborales de estos empleados, aunque en algunos se deja fuera a una parte y en otros el proceso no es propiamente una negociación colectiva, sino que se desarrolla bajo otro régimen jurídico o procedimental. Todos los países con estatuto similar al del sector privado tienen negociaciones, a los que se suma la mayor parte de los restantes, quedando solo tres en situación de decisiones básicamente unilaterales. Entre estas excepciones figura Alemania, ya que los Lander, estados federados, son quienes regulan de manera totalmente autónoma las condiciones de trabajo y empleo, no manteniendo negociación o conversación alguna al respecto, orientándose generalmente en las estipulaciones de los convenios de los demás trabajadores, aunque últimamente tienden a fijarlo unilateralmente, hacia su endurecimiento.

Otro dato importante sobre las negociaciones es que hay paridad entre los países

donde la negociación para estos trabajadores es parte de un convenio general del sector público y aquellos en que no lo es, aunque la negociación sea de todas formas nacional. En el primer grupo figuran Alemania, Francia, España y Portugal, y entre los segundos Italia, Reino Unido, y los escandinavos. Solo en cuatro países la negociación es directamente a nivel local con las autoridades correspondientes, lo que es característico de países de Europa Oriental.

El informe aclara que es muy frecuente que se introduzcan consideraciones políticas en las negociaciones aun cuando, en principio, ello no está considerado. Hay convenios nacionales que son acuerdos marco, por medio de los cuales se fija un valor total de aumento salarial, pero no se resuelve cómo hay que distribuir el incremento en la negociación colectiva. Otros acuerdos nacionales dejan cierta libertad a las autoridades locales para variar aspectos retributivos o laborales, incluso mediante un consejo de dialogo social, como en Francia. En casi todos los países las regulaciones para la administración autónoma de la capital difiere de las estipuladas para el resto del país, principalmente las zonas aisladas o geográficamente distantes. También influye el tamaño del municipio. En varios países luego de la negociación los resultados deben ser convalidados a nivel legislativo.

IV.2 La negociación colectiva en las Américas

El escenario regional es muy diferente al recién analizado. Los Convenios 151 y 154 están escasamente ratificados: ambos a la vez solo por cuatro países (Argentina, Brasil, Uruguay, Colombia y Suriname), el C 151 solo por cinco países, Chile, Perú y El Salvador, Cuba, Belice, Trinidad y Tobago y Guyana. El C 154 está también ratificado por Guatemala. Algunos países mantienen la prohibición a crear sindicatos de trabajadores de la administración pública. Son pocos los países en que existe negociación colectiva para los trabajadores del sector público, y menos a nivel municipal, desta-

cándose Uruguay, con una cobertura total (solo algunos pocos municipios del interior están todavía excluidos) y Paraguay, para todo lugar de trabajo con veinte y más trabajadores (aunque acotada en la práctica). Existe negociación colectiva municipal en varios países (Colombia, Guatemala, Costa Rica, El Salvador).

IV.3 El proyecto de CTM sobre negociación de los trabajadores municipales en Argentina

En Argentina solo existe negociación municipal en la provincia de Santa Fe. Los trabajadores municipales están excluidos de la ley del Salario Mínimo Vital y Móvil que si cubre a los empleados públicos nacionales; sufren la precarización del empleo a través de sus distintas formas (contratados, becarios, planes sociales), que en muchísimos casos superan en número al personal de la planta permanente.

Las organizaciones sindicales adheridas a la CTM en la Provincia de Buenos Aires impulsan una ley de negociación colectiva municipal. El proyecto contempla además un mecanismo de articulación que comprende a todos los municipios y los trabajadores municipales de toda la provincia a efectos de que, con la debida representación de las partes (municipio y trabajadores), se convenga un piso mínimo de protección, tanto en materia salarial como en condiciones de trabajo.

En el nivel superior se propone que los municipios determinen la representación considerando el universo municipal, esto es atendiendo la "...diversidad económica, poblacional, territorial y de desarrollo de los mismos". Supletoriamente será el Poder Ejecutivo Provincial, a través de la Secretaría de Asuntos Municipales, quien nominará la representación del sector empleador.

Por su parte, la representación de los trabajadores estará en cabeza de la o las organizaciones sindicales de segundo grado con personería gremial que agrupe

o agrupen a los trabajadores municipales de la provincia, de modo de atender a la pluralidad sindical del sector público.

Se ratifica el goce de la estabilidad en el empleo y se estipula que no será objeto de negociación el principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera. Se contempla la vigencia del principio de la ultraactividad y se determina que será autoridad de aplicación el Ministerio de Trabajo provincial, quien tendrá a su cargo el registro y la publicación del convenio suscrito entre las partes. Se impulsa, en el marco de la autonomía colectiva de la voluntad, la autocomposición de mecanismos de solución de conflictos derivados de la negociación colectiva.

La materia negocial correspondiente a cada nivel queda expresamente establecida y se contempla la obligación de que en el ámbito local el empleador provea de la información necesaria a fin de contribuir de ese modo a un proceso transparente y democrático de negociación.

La negociación colectiva de los trabajadores municipales es una herramienta calificada para el fortalecimiento democrático, ya que facilita el diálogo permanente en la búsqueda de acuerdos y consensos que se traducen en acciones para mejorar la vida laboral del trabajador e incrementar el bienestar de la sociedad. Es el modo más genuino de atender a las diversidades existentes en cada municipio, en el marco de una negociación provincial que establezca los mínimos comunes para todos los trabajadores municipales de la provincia. Serán así los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales y los municipios por medio de sus autoridades, quienes asumirán la responsabilidad de responder con madurez y equilibrio, atendiendo a las circunstancias locales, a la necesidad de modernizar el aparato administrativo municipal a fin de mejorar la prestación de servicios, atendiendo los intereses del conjunto de la comunidad.



España

UPTA, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos

UGT, Unión General de Trabajadores

STREETNET Internacional

LA NEGOCIACIÓN EN LA VENTA AMBULANTE DE ESPAÑA



Arancha Cuezva,
equipo UPTA

Resumen de “Sistemas de representación para la venta ambulante en el ámbito local, estudio realizado por UPTA en 2012 para Streetnet Internacional

I. El sector de la venta ambulante en España.

Actualmente la venta ambulante en España tiene una gran importancia aunque durante mucho tiempo se la consideró una actividad marginal y con carácter social. Los motivos de esta consideración venían dados por diferentes cuestiones tales como: la falta de formación de los titulares de la actividad, la inestabilidad de sus negocios, la falta de regulación jurídica, el carácter nómada de la actividad, y la procedencia de los vendedores, ya que la mayoría provenía de la etnia gitana, no muy bien considerada por la población por su estilo de vida, o de sectores marginales.

La venta ambulante ha sido durante mucho tiempo refugio y salida al mercado laboral de miles de personas con una formación escasa y con dificultades para ser contratadas como asalariados. Por otra parte, y debido a su carácter nómada tam-

bién era considerada como una actividad poco estable, teniendo peor consideración que el comercio sedentario o en establecimiento permanente. La falta de regulación jurídica suponía también un verdadero hándicap para la toma en consideración de la profesión, ya que la falta de ordenanzas municipales y de un epígrafe de cotización a la seguridad social hacía que el acervo popular supusiera que esta era una actividad que se permitía ejercer como un servicio social a los vendedores. Estudios posteriores han demostrado que son precisamente los vendedores ambulantes los que prestan ese servicio social haciendo llegar suministros y productos básicos a las zonas de España menos pobladas y reforzando el desarrollo rural y el asentamiento de la población.

El modelo comercial español se caracteriza por una elevada densidad comercial (establecimientos por habitante), típico de



los países mediterráneos y por una determinada forma de estructurar los núcleos urbanos en torno al comercio.

Se estima en 115 mil personas las que se dedican a la venta ambulante, incluidos autónomos, asalariados y colaboradores familiares, siendo estos últimos prácticamente la mitad del total. Los trabajadores autónomos cotizantes a la seguridad social (incluyendo el régimen propio y el de cooperativistas) son algo menos de 50 mil.

II. Legislación española sobre venta ambulante

La regulación de la venta ambulante fue muy escasa hasta 1985, cuando se aprobaron el R.D. 1010/1985, que regula la venta no sedentaria y la Ley 7/1985, reguladora de Bases del Régimen Local. Posteriormente, se aprobó la Ley 7/1996 de Ordenación del Comercio Minorista. Hasta entonces en muchos casos los vendedores ambulantes tenían que conseguir autorizaciones de la guardia civil o de las autoridades locales diaria o semanalmente. Con esas leyes se modernizaron las ordenanzas municipales, se establecieron las tasas por puesto o los medios de transporte pero quedaron en el aire el régimen fiscal autónomo y el acceso a la Seguridad Social¹.

Más adelante, la Ley 27/2009 estableció una base de cotización mínima para los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante en mercadillos y a la venta directa a domicilio, equivalente al 55% de la cotización. Esta era una demanda de las organizaciones más representativas del sector, principalmente de UPTA y la Mesa Nacional de Venta Ambulante, llevando a la incorporación al RETA de un elevado número de vendedores ambulantes,

Finalmente, en 2010 la reforma de la ley 7/96 de ordenación del comercio (LORCOMIN), se inspiró en el principio de libertad de empresa, facilitando el establecimiento de servicios de distribución

comercial y su ejercicio, a través de los diferentes formatos comerciales.

Posteriormente, desde la Dirección General de Comercio Interior del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, se estableció el R.D. 199/2010, que regula el ejercicio de la venta ambulante o no sedentaria, estableciendo la necesidad de desarrollar la normativa en las Comunidades autónomas y los diferentes municipios españoles, siendo los ayuntamientos los encargados de determinar en cada caso la duración de la autorización, teniendo en cuenta, la inversión realizada para la actividad. En lo relativo a la venta ambulante se limita la duración de las autorizaciones para garantizar la rotación de los competidores debido a la escasez de suelo disponible.

Normativa autonómica. La nueva Ley respeta las competencias de las Comunidades Autónomas, ya que el comercio interior es competencia exclusiva de las mismas y por tanto, son las autonomías las que regulan el procedimiento de autorización para la instalación de establecimientos comerciales. Por regla general la distribución comercial no requiere autorización previa, pero sí la venta ambulante. al utilizar suelo público determinante de una serie de condicionantes de orden público, seguridad y salud.

No obstante la presencia de normativa estatal y autonómica, cada ayuntamiento tiene prerrogativas normativas en la materia, y si bien no se oponen a las normas de mayor rango sí organizan en la práctica, vía Ordenanzas Municipales, su propio sistema de autorización para el emplazamiento por modalidades de venta.

Ordenanzas Municipales. Por pedido gubernamental, UPTA ha desarrollado un modelo marco de Ordenanza Municipal para su presentación a diferentes Consejeros de Comercio de las 17 Comunidades Autónomas, quienes la han hecho llegar a los responsables municipales como modelo de ordenanza a desarrollar en los diferentes

¹ A finales de los 80 UGT propone, y el Ministerio de Asuntos Sociales lo asume, que para incorporar a trabajaban de manera informal al Régimen de Trabajador Autónomo de la Seguridad Social (RETA), se permitiera acceder vía "cooperativas". Aunque esta medida ha servido para legalizar la actividad de los vendedores, poco a poco el sistema se ha ido degradando parcialmente por cuanto una parte del cooperativismo no ha funcionado con una finalidad productiva (compra de bienes y servicios) sino sobre todo administrativa y gestora, lo que ha conducido además a que dadas las ventajas de cotización vía cooperativas muchos vendedores no se hayan incorporado al RETA. Esta evaluación proviene de un estudio de 1999, realizado por J.L.Fresno, miembro del Observatorio para la Economía Social.





municipios. Este modelo guarda equilibrio entre los derechos y deberes de los vendedores ambulantes y el desarrollo de los mercadillos, dota de mayor seguridad a ambas partes en cuanto a la protección de los vendedores respecto a la amortización de las inversiones y la transparencia de las concesiones y de los consumidores respecto a la ley de garantías y de consumo, y la lucha contra el intrusismo en el sector y el fraude fiscal con la administración pública.

III. Sistemas de representación y negociación

Desde el asentamiento de la democracia en España, cambian sustancialmente las formas de legislar y gobernar. Se pasa de aceptar lo que el legislador disponga, a consensuar la mayoría de las normativas, sobre todo las aplicables a sectores de actividad concretos. De esta forma se establecen distintos sistemas de representación y negociación dependiendo del ámbito legislativo, si es estatal o si es autonómico. El denominado "diálogo social" en España está compuesto por cuatro actores representativos de la masa social y trabajadora. Dos puestos en la mesa nacional del diálogo social están reservados para las dos centrales sindicales más importantes, otros dos para las organizaciones representativas de la patronal y de la pequeña y mediana empresa, y el decisivo está reservado para el gobierno de la nación. Esta es entonces la base de las negociaciones con los órganos de gobierno, y del denominado "diálogo social" nacen todas las propuestas e iniciativas más importantes en cualquier materia.

Así pues, es importante que todas las asociaciones, agrupaciones, sectoriales, etc, que nacen del movimiento asociativo estén vinculadas, bien a una central sindical, bien a una organización empresarial, ya que cuando la negociación se hace más específica, como es el caso de la venta ambulante, éstas ceden su puesto en beneficio del sector. El caso más claro de vinculación en escala podría ser el siguiente. La UGT, primera central sindical en España y miembro del

"diálogo social" constituyó una federación estatal de trabajadores autónomos, UPTA España, primera organización representativa de los autónomos, quien a su vez constituyó la Mesa Nacional de Venta Ambulante, en la que están representadas las organizaciones y asociaciones del sector y de ámbito regional. UPTA a su vez constituyó diferentes comisiones de venta ambulante regionales en las que están representadas las asociaciones de vendedores ambulantes de ámbito municipal.

A través de este entramado asociativo de carácter piramidal se pueden trasladar las reivindicaciones y las propuestas desde niveles inferiores hacia los superiores, y así hacer llegar a los gobernantes y responsables de las áreas de comercio ministeriales la situación pormenorizada de cada zona, ciudad y región y legislar al respecto con equidad. Ello también se da en los órganos de gobierno, y así el Estado transfirió competencias a las regiones, de tal forma que desde el ámbito nacional solo se puede legislar en parámetros de máximos y mínimos, siendo en este caso los gobiernos regionales los que delimitan y deciden entre los parámetros nacionales.

¿Qué ocurre cuando, como en el caso del comercio minorista y del comercio ambulante, los gobiernos regionales transfieren sus competencias a los municipios? Es ahí, en el nivel local, cuando entran en juego los sistemas de negociación y representación más activos.

Los mercadillos ambulantes son de competencia exclusiva de los gobiernos municipales. Los Ayuntamientos deben legislar, vía Ordenanza Municipal, los detalles de funcionamiento de estos mercados, las condiciones para la obtención de las licencias municipales, los días y horas de venta, la transmisión de las licencias, etc. Para ello se utilizan las Ordenanzas Municipales, Decretos de Alcaldía y Acuerdos del Pleno y, por regla general son consensuados con los interesados, en este caso los vendedores ambulantes, mediante dos herramientas de trabajo; la Comisión de Comercio y la Mesa del Mercado.

La Comisión suele tratar aquellos aspectos relacionados con el comercio

minorista en general, entendiendo la venta ambulante como un subsector del comercio minorista. Está compuesta generalmente por las asociaciones de comerciantes minoristas más representativas, o en su defecto por la federación que aglutina al mayor número de asociaciones de comerciantes; por las organizaciones empresariales y sindicales, ya que en esta mesa también se tratan aspectos relacionados con el empleo y las condiciones de los trabajadores. También están integradas por las asociaciones de consumidores, parte fundamental en el buen funcionamiento del comercio.

No existe un sistema de representatividad, ya que al tratarse de una mesa de ámbito local, todos conocen el peso específico de cada una de las organizaciones presentes en la Comisión, y los miembros de esta suelen ser invitados, con carácter permanente, por la propia área de Comercio del Ayuntamiento.

Las decisiones de la Comisión son preceptivas, aunque no vinculantes. No obstante, la Comisión suele tener el peso político suficiente, ya que normalmente están representados en ellas, a través de sus estructuras locales, los cuatro agentes que componen el anteriormente explicado "Diálogo Social"

Las Juntas de Mercado. Al considerarse el comercio ambulante como un subsector del comercio minorista, este tiene su propia idiosincrasia, por lo que los Ayuntamientos, generalmente a petición de los propios comerciantes ambulantes, han constituido estas Juntas con el objeto de negociar condiciones de trabajo óptimas para ambas partes. Estas Juntas están compuestas por los responsables políticos del área municipal de comercio, los técnicos adscritos, y las asociaciones locales de vendedores ambulantes. Los mercados ambulantes se ubican sobre suelo público, generalmente propiedad del municipio, por lo que deben de regir ciertas normas de habitabilidad, limpieza, convivencia con los vecinos y con los comerciantes estables, y de uso por parte de su legítimo propietario.

Así es frecuente que en estas Juntas se debatan aspectos como la duración de las licencias, el precio y transmisión de las mismas, los días de mercado, los horarios de venta, el tipo de productos que se pueden vender, los horarios de carga y descarga, y lo más importante, la ubicación temporal o permanente del mercado en caso de necesidad de uso del suelo por parte del Ayuntamiento y la apertura de nuevas zonas de venta en suelo municipal.

En las Juntas tienen voz todas las asociaciones de vendedores ambulantes existentes en la ciudad, siempre que estén debidamente constituidas y registradas en el registro de asociaciones. Pero dado que el movimiento asociacionista en España está muy micronizado, es muy posible que en municipios de un tamaño considerable (250 mil habitantes) existan demasiadas asociaciones como para que el diálogo sea fluido y eficaz. En este caso, algunos ayuntamientos han decidido regular un sistema democrático y transparente, que sirve para delimitar la verdadera representatividad de las asociaciones concurrentes.

IV. Lecciones

Los aspectos que favorecen y facilitan el desarrollo de sistemas de representatividad de los vendedores y las negociaciones con las administraciones públicas son: que se produzca un entorno favorable en el que todos los actores se sientan identificados, representados e implicados para articular herramientas de diálogo que permitan que la toma de acuerdos llegue a buen fin; que se fomente la unión de asociaciones para de esta manera fortalecer el sector e unificar voces; que se desarrollen acciones democráticas que permitan reconocer la capacidad de representación de las asociaciones; que se de prioridad y se secuencien las políticas activas a desarrollar para suplir esas necesidades; que las personas o entidades que vayan a intervenir en la negociación o sistema de representación sean flexibles para posibilitar adaptar las demandas y acciones a desarrollar a la situación real y actual del sector.



Anexo. El caso de la ciudad de Zaragoza

Zaragoza es la capital de Aragón, cuenta con una población de 700 mil habitantes y desde hace unos 35 años viene celebrando, todos los miércoles y domingos, su mercadillo ambulante. Actualmente existen 453 puestos de mercadillo y 234 de rastro. Es un mercadillo generalista (venta de productos textiles, calzado, artesanía, ferretería, juguetes, productos para el ocio, antigüedades, etc.), visitado por una clientela fija y asidua cifrada en unos 50 mil visitantes cada domingo y cerca de los 20 mil cada miércoles, a pesar de los cambios de ubicación experimentados en los últimos años.

En sus inicios, este mercado era denominado "El Rastro de la Romareda", dado a que se plantaba a los pies del estadio de fútbol del mismo nombre, pero desde 2005 ha cambiado su ubicación, buscando mejorar los problemas de tráfico y de aparcamiento, de contaminación acústica, de generación de residuos, de aglomeraciones de gente, etc.

Como en todos los mercados de nueva creación, los inicios del mercado de la Romareda fueron muy duros. Sin transporte público, sin accesos apropiados, sin servicios mínimos como W.C, cafeterías, restaurantes, etc. Incluso sin casas o con muy pocas en los alrededores de la ubicación. Los vendedores fueron aguantando en sus puestos, ganándose la vida con dificultad y con pocas relaciones con el Ayuntamiento, ya que en aquella época y aunque entrada la democracia en España, todavía quedaban los vestigios de más de 40 años de dictadura.

Poco a poco la zona se fue poblando, llegó el transporte público, hospitales, servicios, y lo más importante, casas, edificios y gente. Para los vecinos de la ciudad, el mercado de La Romareda ya no quedaba lejos y las ventas comenzaron a consolidarse. La bonanza del Mercado hizo que poco a poco se fuera ampliando el espacio dedicado a la venta, y con ello el número de licencias, que en el plazo de 20 años llegó a doblarse.

La concatenación de acontecimientos hicieron que se levantaran protestas vecinales en contra de la ubicación del Mercado. Demasiados vendedores, demasiados visitantes, demasiadas furgonetas aparcadas en los alrededores, demasiada suciedad en el suelo, demasiadas molestias de acceso a los garajes privados, demasiadas molestias para acceder al hospital, demasiado ruido. Todo esto unido a la proliferación de actos públicos como conciertos o exhibiciones que se celebraban en el campo de fútbol, y que eran incompatibles con la actividad del mercado. Sin herramientas de negociación reguladas, la voluntad de las partes hizo que durante este tiempo se salvaran los pequeños problemas. Si se programaba un concierto en el campo de fútbol y los vendedores no podían ejercer, se les compensaba bien con dos días más de venta, bien con una reducción en las cuotas.

Pero hubo un escollo insalvable en 2004, que supuso el principio de los verdaderos problemas para el mercado. El Real Zaragoza, equipo de fútbol titular de la ciudad, baja a segunda división y los partidos comienzan a jugarse los domingos por la mañana, haciéndose imposible la convivencia de las dos actividades a la vez. Es la primera vez que las negociaciones entre ayuntamiento y vendedores dejan de ser fluidas y se transforman en largas y arduas reuniones en pos de un acuerdo que no llegaba nunca, ya que cada parte defendía su postura entendiendo que la razón estaba de su parte. Pero del mismo modo, y alentado por la protestas vecinales, es la primera vez que el Ayuntamiento se plantea la posibilidad de cambiar la ubicación del Mercado, aunque solo es una idea y de momento no llega a llevarse a cabo, ya que el equipo de fútbol volvió a la división de honor en unos meses y la vida volvió a la normalidad.

Es casi dos años más tarde cuando el problema se plantea en serio. Zaragoza será la organizadora de la Expo Internacional en 2008, y se esperan grandes obras



de acondicionamiento de la ciudad para acoger la muestra. La ciudad espera la llegada de millones de turistas y las obras deben comenzar. El Ayuntamiento se plantea remodelar el campo de fútbol y las zonas colindantes, incluyendo la construcción de un centro comercial y locales comerciales en la parte baja del estadio, la reconstrucción de la plaza y la construcción de dos edificios de apartamentos de lujo. Era evidente que la zona se estaba revalorizando y el mercado no tenía cabida en ella.

Comienza en ese instante a organizarse el colectivo de vendedores ambulantes, se potencian las asociaciones constituidas hace años pero que no habían tenido mucha actividad, y comienzan las primeras negociaciones con el Ayuntamiento. Las reuniones son largas, y en muchas ocasiones tensas. El Ayuntamiento no tiene una herramienta de negociación y considera a todas las organizaciones por igual. Pero aparecen voces nuevas que no se sienten representadas por las asociaciones antiguas y que igualmente quieren participar en las reuniones de negociación. Llega un momento en que estas reuniones se convierten, por el número de asistentes, en auténticas asambleas, compuestas por innumerables personas cuyo objetivo primordial es salvaguardar sus intereses privados y no los del colectivo, y la negociación no avanza.

El ayuntamiento propone un cambio de ubicación del mercado con tan solo dos meses de tiempo, y los espacios que ofrece no son de gusto para todos. Se plantea desplazarlo solo unas calles, pero el movimiento vecinal comienza a hacer su oposición, ya que ven cerca la desaparición del mercado de su zona y no van a admitir que solamente se traslade unos metros. Los espacios que el Ayuntamiento propone se encuentran de nuevo en las afueras de la ciudad, y los vendedores más antiguos se niegan ya que no quieren volver a los orígenes del mercado, en una zona despoblada y sin comunicaciones.

Un grupo de vendedores propone que la nueva ubicación se traslade al Parque Grande, la mayor zona verde de la ciudad

y orgullo de los vecinos. Vuelven los movimientos vecinales a oponerse, esta vez con el apoyo de los medios de comunicación y la oposición de los algunos grupos políticos, por lo que la propuesta no sigue adelante. El tiempo apremia y no hay consenso entre las partes. El ayuntamiento no quiere seguir negociando con los vendedores en esas condiciones, ya que las reuniones son infructuosas y busca una solución vía decreto de Alcaldía. No obstante, y dado que una de las asociaciones, La Unión Zaratuzana de Venta Ambulante (UZVA) se encuentra integrada en la UPTA de Aragón, el ayuntamiento accede a que sea UPTA la interlocutora, siempre y cuando y mediante asamblea se otorgue la representatividad de todo el mercado, lo que consigue días más tarde en el salón de actos de la Cámara de Comercio.

Comienzan las negociaciones para el traslado y el Ayuntamiento accede a habilitar un espacio dentro de la ciudad por un plazo temporal, con el compromiso de reubicar luego el mercado, bien en su espacio original, o bien en otro espacio mejor acondicionado. Para potenciar la nueva ubicación, el ayuntamiento se compromete a incluir el Mercado como evento turístico en las guías de turismo de la ciudad, doblar las frecuencias de los transportes urbanos los días de Mercado, bonificar al 100% las cuotas de uso de espacio público mientras el mercado se encuentra en la ubicación actual, financiar actos lúdicos los domingos que potencien la asistencia al mercado.. comenzar la búsqueda de espacios alternativos para reubicar el mercado, proponer días extra de mercado, y modificar las Ordenanzas Municipales

No obstante, la ubicación no era la más adecuada. El espacio era irregular, más pequeño, y no presentaba igualdad de oportunidades para todos los vendedores, ya que algunos puestos eran difícilmente accesibles. Por otra parte, los días de celebración del Mercado quedaban cerradas al tráfico una entrada y una salida de la ciudad considerablemente importante, por



lo que el movimiento vecinal comenzó sus reivindicaciones, apoyadas por algunos grupos políticos en la oposición.

Durante ese espacio de tiempo, aproximadamente dos años, se mantienen reuniones de trabajo al objeto de modificar las Ordenanzas Municipales y de buscar un alojamiento permanente para el mercado, lo que vuelve a provocar la situación de falta de entendimiento producida por el número tan elevado de participantes en las reuniones, por lo que el Ayuntamiento vuelve a proponer la intervención de UPTA en las reuniones. UPTA propone al Ayuntamiento la creación de una Junta de Mercado, cuyos miembros sean elegidos democráticamente, y así lo acepta el Ayuntamiento. Finalmente, y tras la celebración de la Exposición, se llega a firmar el mayor y mejor acuerdo para el sector. Se trasladaron al recinto de la Expo, un lugar estratégico por su cercanía con la estación intermodal de tren de larga distancia, tren de cercanías y autobuses de línea regular,

así como de transporte urbano, del que llegan a la zona más de siete líneas procedentes de todos los puntos de la ciudad.

El antiguamente denominado Mercado de la Romareda, es hoy uno de los más consolidados y probablemente rentables de España, con el número adecuado de puestos, una ubicación idónea, una Junta que lo protege, y un reglamento adaptado a las peticiones que la Unión Europea dicta. El Ayuntamiento optó por legitimar un proceso de representación que diera opción a que todos los vendedores estuvieran representados y que además no tuvieran la obligación de pertenecer a ninguna asociación. Con este sistema el Ayuntamiento se aseguraba transparencia ya que cualquier titular puede ser electo, y pluralidad, ya que cada elector puede votar como máximo a tres candidatos. De esta forma, y como así ocurrió tras las primeras votaciones, los verdaderos líderes del sector, por contar con el apoyo de sus seguidores, son los que tienen acceso a un puesto en la Junta.



RESOLUCIÓN SOBRE NEGOCIACIÓN EN LA ECONOMÍA INFORMAL, 2007



1. Los miembros de la economía informal tienen los siguientes problemas de representación colectiva:

- ningún marco jurídico;
- ningún foro institucional para las negociaciones;
- carencia de representación de mujeres;
- carencia de continuidad en las estructuras del Consejo (ningún seguimiento después de los cambios)
- carencia de disponibilidad de líderes (renuencia para emplear tiempo por miedo a la pérdida de ingreso)
- dificultad para sostener la confianza de los miembros.

2. Estos problemas son causados por factores internos tales como debilidades de organización y carencia de conocimiento de los trabajadores en la economía informal sobre sus derechos y responsabilidades como trabajadores, y por factores externos, incluyendo los siguientes:

3. Se necesitan entonces estrategias de negociación colectiva ideadas para ocuparse de los siguientes problemas (entre otros):

- Asignación de sitios para venta;
- Desahucios de las calles;
- Aumentos unilaterales de recaudaciones o de impuestos;
- Hostigamiento por parte de las autoridades;
- Sistemas de registro;
- Seguridad Social.

4. En este sector no hay generalmente una relación empleado-empleador. Por lo tanto para cada demanda, se necesita identificar a un socio apropiado para la negociación, es decir, la parte a la cual se presentarán las demandas, que tenga la autoridad necesaria para tomar decisiones sobre esta cuestión. Puede haber diversos socios de negociación a ser abordados para diversas demandas, dependiendo de las cuales la autoridad es responsable de cada cuestión. Por ejemplo, la municipalidad,





para la asignación de sitios para venta, la policía en lo referente a la incautación de mercancías, etc

5. Además, se necesita identificar a los aliados potenciales con quiénes se podrían cabildear para apoyar las demandas de los vendedores ambulantes. Ej. consumidores, residentes de la ciudad, sindicatos y organizaciones de derechos humanos.

6. Para cada demanda, debe determinarse qué nivel de negociación sería el más apropiado, es decir, negociaciones locales con diversas estructuras municipales, nivel de negociación estatal o nacional. También se necesita determinar dónde deben plantearse negociaciones bilaterales, y dónde serían más apropiados foros multipartitos que impliquen a diversos tomadores de decisiones.

7. Para asegurar procesos democráticos de negociación, los miembros de nuestras organizaciones tienen que estar implicados en todo tipo de reuniones.

8. Donde las negociaciones no alcancen éxito, serán necesarios métodos de presión sobre las autoridades, como los siguientes:

- retención colectiva de los pagos del impuesto o de recaudación;
- ocupación de las oficinas del Consejo;
- publicidad en los medios y la prensa;
- litigios en las cortes locales o tribunales superiores.

9. El mensaje central a las autoridades es que todas las decisiones sobre vendedores ambulantes deben tomarse en el contexto de negociaciones apropiadas con sus representantes democráticos elegidos. Donde no existen los foros para tales negociaciones, éstos necesitarán ser creados, en consulta con los sindicatos y las organizaciones de vendedores ambulantes.

Si no existen foros regulares de negociación para trabajadores en la economía informal, las organizaciones deben crearlos, presionando a las autoridades para que desarrollen negociaciones ad hoc. Sin embargo, lo más urgente es crear estructuras de negociaciones reglamentarias.

10. Se recomienda:

- documentar estructuras de negociación existentes para trabajadores informales, tanto reglamentarias como ad hoc.

- crear foros de negociación, tales como Juntas tripartitas y multipartitas.

- reformar leyes existentes conforme sea necesario, con la intervención de organizaciones de trabajadores informales.

- crear estructuras multipartitas en municipalidades.

- crear un "empleador" donde es obvio que no existe uno. Es la experiencia del SIEU en el estado de California, EE.UU.

- crear una junta reglamentaria.

11. Se recomienda también diseñar estrategias de litigio en el sector de la venta ambulante, en dos formas:

- litigios defensivos: En la mayoría de los países, la Constitución Nacional protege los derechos de todos los ciudadanos, incluyendo vendedores ambulantes. Sin embargo, en la mayoría de los países no hay leyes para el reconocimiento y la protección de trabajadores en la economía informal, incluyendo vendedores ambulantes.

Aunque puede no haber leyes que gobiernen y regulen específicamente la venta ambulante, otras leyes generales (tales como leyes de la policía) son de uso frecuente contra vendedores ambulantes.

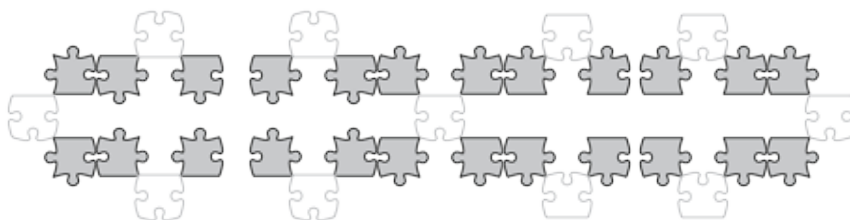
Esto significa que las organizaciones de los vendedores ambulantes se encuentran a menudo teniendo que defender los derechos de sus miembros en litigios defensivos.

- litigios proactivos: los vendedores ambulantes pueden también actuar creando casos bien seleccionados de prueba para establecer los precedentes de litigios favorables, que puedan ayudar a promover los derechos de otros vendedores ambulantes. Los litigios se utilizan generalmente como último recurso después de que las negociaciones hayan fallado o colapsado. Los casos deben tomarse según las necesidades: algunas veces la organización tiene que intentar conseguir las prescripciones (juicios interinos) para el alivio de situaciones muy desesperadas.

En los litigios emprendidos por las organizaciones, los miembros necesitan estar implicados completamente en todos los niveles, incluyendo:

- la decisión colectiva sobre qué casos deben llevarse a las cortes, después de estar completamente conscientes de todas las implicaciones;
- la decisión sobre qué argumentos serán utilizados para informarles;
- la elección de abogados con reconocida reputación en tomar los casos que son a favor de los derechos de los pobres;
- dar evidencia como testigos ante los tribunales;

- asistir en masa a audiencias de la Corte para impresionar a los jueces sobre la seriedad de estos casos para ellos y sus familias;
- realizar reuniones regulares convenidas para divulgar a los miembros sobre el progreso en los casos, y para decidir sobre la estrategia siguiente después del juicio final;
- ser consultados siempre a los miembros antes de hacer cualesquier arreglo fuera de tribunal;
- producir folletos o boletines en los idiomas locales que resumen el proceso de los casos, para la circulación a los miembros;
- publicar los juicios en los medios.



Argentina

CTA, Central de Trabajadores de la Argentina

FETIA, Federación de Trabajadores de la Industria Argentina

CEFS, Centro de Educación y Formación Sindical

COMO ENFRENTAR LA TERCERIZACION: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN EN ACINDAR/MITTAL-STEEL ARGENTINA



Héctor Alcides Ibarra,
secretario general de la Unión Obrera Metalúrgica de
Villa Constitución, Provincia de Santa Fe¹

112



Procesos de autoreforma sindical

La empresa

Acindar se instala en Villa Constitución, provincia de Santa Fe, en 1951 y fue hasta el 2000 una empresa de capitales nacionales, sus dueños eran la familia Acevedo. Durante el período neoliberal, y a pesar de la resistencia de sus trabajadores, cumple acabadamente con todas las medidas de descentralización y flexibilización nacional que aplicaron las empresas, muy especialmente las grandes. Este proceso depredador comienza a hacer aguas en los últimos años de la década de los 90 y termina estallando en diciembre de 2001.

En el año 1998 Acindar ya comienza a manifestar dificultades para comercializar sus productos, aduce la caída de los precios en el mercado externo y también la baja del mercado interno provocado por la recesión de esos años. Argumenta que la devaluación de la moneda en Brasil lo perjudica y le impide competir. Finalmente comienza a reducir la producción. La acería podía producir unas 140 mil toneladas por mes, pero en esos años bajó la producción a 70 mil toneladas mensuales. Este proceso de baja producción se mantuvo por cuatro años.

En el año 2000 Acindar informó que, debido a la profundidad de la crisis, estaba negociando la venta de parte de la empresa a la Belgo Mineira, una importante empresa siderúrgica brasileña. Durante las negociaciones, informó además que debía reducir gastos y achicar los planteles, tanto de personal propio -que eran 1600- como de los tercerizados, que llegaban a unos 900 trabajadores.

Del proceso de discusión con la organización gremial se acordó que no hubiera despidos del personal propio, y se achicaran los planteles de tercerizados de los sectores de servicio y mantenimiento; dicho acuerdo contemplaba la cobertura de la obra social por un año y el compromiso de que ingresaban a la empresa nuevamente apenas se normalizara la producción.

La familia Acevedo, que ejercía el control accionario de la compañía, considera la conveniencia de llegar a una alianza estratégica con otro grupo, de manera de consolidar su presencia regional e internacional. Es así que Acindar llegó a un acuerdo con la Belgo Mineira. En virtud del mismo, la familia Acevedo le vendía el

¹ El artículo fue elaborado por José Olivera y Norma Díaz, del CEFS.

50% del paquete de control y comenzaba un gerenciamiento conjunto de la empresa.

Este acuerdo, a la par de permitir el ingreso de capital, posibilitó un intercambio de experiencias tanto en lo técnico como en lo comercial, que evitaron un mayor deterioro económico. Recién a mediados de 2002 comenzó a normalizarse la producción.

Con posterioridad, la Belgo adquiere el resto del paquete de control que detentaba la familia Acevedo. Además, nuevos aportes de capital realizados por esta firma, le dio una tenencia del orden del 72% de las acciones de la compañía. A su turno, el control de Belgo lo tenía la firma Arcelor, que es el resultado de la fusión de las empresas Arbed de Luxemburgo, Aceralia de España y Usinor de Francia.

Hacia fines de 2006, Arcelor se fusionó con Mittal Steel conformando el Grupo Arcelor Mittal, líder mundial en la producción de acero. Hoy, Acindar forma parte de este grupo que emplea a más de 300.000 personas alrededor del mundo y posee plantas productivas en 60 países.

Entrevista a Héctor Ibarra¹

Contanos, ¿cómo se está trabajando dentro de Acindar con las empresas tercerizadas? ¿qué hace la organización gremial para mejorar las condiciones de los trabajadores de esas empresas?

Mirá, después de la crisis del 2001, en la cual no sólo se rebajaron los puestos directos, sino que prácticamente quedamos con muy pocos contratistas que realizaban obras y mantenimiento eventual dentro de la planta, hicimos algunos acuerdos a nivel ministerial cuando la empresa comenzara a mejorar, de alguna manera tendría que volver a recuperar los puestos de trabajo que se habían caído por la crisis.

En el 2004 ya teníamos prácticamente casi la misma cantidad de empleos directos que de contratistas y ahí es donde empezamos a trabajar el tema del encuadramiento, porque en principio los tomaban por UOCRA (Unión de obreros de la construcción) o por Empleados de Comercio. Entonces nosotros

comenzamos a plantear con firmeza el tema del encuadramiento en la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Logrado eso empezamos a discutir pisos salariales de los compañeros, lo que fue una conquista grande porque si lo vemos al día de hoy, la UOM ha conseguido un piso para el más bajo de \$4.000 (alrededor de 800 dólares) y hoy por hoy dentro de Acindar, así entrés a barrer en una empresa, tenés un piso de casi \$5.000 pesos.

Costó muchas marchas internas, muchos días de discusión, muchas asambleas con los compañeros, pero lo conseguimos.

En ese momento teníamos un fuerte apoyo de los compañeros de la Comisión Directiva que estaba en ese período, así es que pudimos hacer eso. Luego se logró que empezaran a cobrar parte del premio que los directos venimos cobrando. Nosotros tenemos un premio anual si la empresa llega a las metas. Recibimos un sueldo en bruto para cada trabajador. A finales del 2004, fue cuando los compañeros arrancaron con un premio, que primero fue mínimo, en ese momento llegaba a \$300, pero después, año a año, se empezó a transformar en un porcentaje de lo que cobraban los directos. A comienzo fue el 30%, después fue subiendo y en la actualidad lo que tenemos es un sueldo para todos los trabajadores de UOM que estén en la planta permanente.

Cada uno cobra el valor del sueldo bruto, normal y habitual, sin horas extras. Y ya hemos llegado a la igualdad de condiciones con directos y subcontratados en cuanto al cobro del premio anual. Es un sueldo extra que se percibe, además del aguinaldo, es un sueldo por premio, producto de la rentabilidad de la empresa.

En el medio, no recuerdo bien la fecha, se consiguió también tener una comisión interna de empresas contratistas, que por lo que conozco esto es inédito en el mundo. Hasta el momento, sólo podía existir la comisión interna de los trabajadores directos, pero no de empresas tercerizadas y, sin embargo, nosotros también logramos eso.

Logramos demostrar que nos servía a ambos: que nos servía a nosotros y también



¹ Electo en las últimas elecciones del 28 de septiembre (2012), fue durante varios años el titular de la Comisión interna de Acindar. Esta entrevista fue realizada en plena campaña electoral.



que de alguna manera servía a la empresa "madre" también. Hacía que esos compañeros trabajaran no solamente encaminando conflictos, sino también para contener, trabajando de antemano, frenando cosas que muchas veces sabemos que no tendrán respuesta. Hoy por hoy se elige una comisión interna de empresas subcontratadas por el voto directo. Esta es una cuestión que existe en Villa, que hace tiempo instalamos, la bandera de la participación con el voto de todos los trabajadores.

Se postulan los compañeros, pueden llegar a postularse diez, quince compañeros y se eligen cuatro titulares y dos suplentes. Siempre por el voto directo de la gente. Esto es un avance muy grande, por lo que conocemos, en otro lugar no existe.

Esto que ocurre con lo del voto directo es interesante porque el estatuto del gremio no lo establece ¿no?

El estatuto de la UOM dice que las comisiones internas se eligen en el seno de la junta de delegados, o sea cada delegado postula uno, y votan entre todos los delegados. Nosotros tenemos un sistema que es mucho más democrático y creemos que es uno de los mejores porque el compañero que sale electo, sale por el voto directo de la gente. Esto es una ventaja para el compañero que va a comisión interna. Puede presentarse con la frente bien alta en cualquier lugar de la planta.

Héctor, otra pregunta, con respecto al tema de la discusión con la empresa matriz, ¿cómo favorece esto de la Comisión Interna de tercerizados el no tener que estar discutiendo con cada uno de los empleadores en forma individual? O sea, ¿tienen un sistema centralizado de discusión con la empresa "madre"?

Eso se logró a través de una mesa que en determinado momento se armó y se llamó "visión compartida". Ahí empezamos a acordar sistemas de trabajo con el cual nos vemos todos favorecidos.

Lo que ahí se hace es discutir con la empresa matriz, discutir con el empleador principal y no con cada patronal individualmente, que es un problema. Siempre presen-

tan cada uno una problemática distinta. En cambio, cuando se discute salario, ya no se discute más con los patrones de manera individual, se discute con los directivos de turno que tienen en Acindar. Ahí se decide, se le baja a cada empresa lo que tienen que pagar. Por otro lado, el patrón enunciará lo que tiene que discutir con la Empresa Acindar y así es como venimos funcionando.

Lo importante de esto es que facilita al propio trabajador tercerizado con su representante elegido como Comisión Interna, que es el que lleva adelante la negociación directamente en la mesa de discusión con la propia empresa.

Es el propio representante, y lo hace de manera global. Se evita la discusión individual de empresa por empresa y que siempre es un problema. Cada una presenta una problemática distinta, y en cambio de esta forma, se acuerda en una mesa con la empresa matriz y es la propia Acindar la que baja y le informa a cada patrón cual fue el acuerdo.

Héctor, otra de las cosas que ustedes tienen mediante el sistema de representantes es que han estado discutiendo el sistema del traspaso de compañeros de empresas contratistas o tercerizadas al plantel directo de planta, ¿cómo han manejado eso?

Lo que evidentemente se notó rápidamente es que después de la recuperación de los puestos de trabajo, había muchas empresas tercerizadas ocupando de alguna manera lo que nosotros llamamos puestos fijos.

Fundamentalmente en el área de mantenimiento, que es un área que nosotros seguimos insistiendo que deben ser empleos directos, no deberían ser de empresas tercerizadas. Digo en el área de mantenimiento porque es el lugar más estable. Después hay empresas que trabajan por orden administrada, empresas que trabajan por obra, que viene a hacer la obra y después se van. Pero sí, estamos llevando adelante un proceso de hace varios años de incluir esos puestos como directos, de hecho han pasado muchos compañeros a ser personal "propio". En principio no se ha logrado que

pasen rápidamente, pero sí se ha logrado que ganaran el mismo salario que un directo. Con el tiempo se fueron pasando, y el último ejemplo es que a partir de junio (2012), pasaron dieciocho compañeros, muchos de los cuales venían desde hace muchos años trabajando. Ocho compañeros eran de mantenimiento, cuatro eran grueros, seis de una empaquetadora de productos terminados.

O sea que es importante el accionar del sindicato, ¿esto tiene que ver con que hay un grado de organización gremial dentro de la planta que les permite a ustedes como trabajadores organizarse y mejorar las condiciones de los tercerizados?

Hemos logrado trabajar juntas dos comisiones internas, tanto la de compañeros directos, que es la que hoy yo represento, como la de los compañeros de las empresas tercerizadas. Hay muchas discusiones que las estamos haciendo conjuntamente. En este momento se está llevando adelante este proceso y de manera permanente.

Siguiendo con el tema de los contratistas, y en este caso dentro de la empresa Acindar, cómo, desde una política implementada desde una comisión interna de una organización sindical, se puede mejorar las condiciones de los trabajadores tercerizados o subcontratistas. A ustedes les ha dado un resultado evidente esto.

Lo que nosotros creemos es que hace falta un grado de organización, estar permanentemente con los compañeros, trabajar en cada sector, en cada lugar, en cada empresa, en cada comedor y hablar con la gente. Hablar mucho y tener aceitado el mecanismo con los delegados. Es fundamental para una Comisión Interna estar con el cuerpo de delegados discutiendo los temas, tratando de ver qué es lo que está pasando, tratando de asesorar.

De esta manera nosotros, hemos mejorado fuertemente el tema de la organización, el tema salarial, el tema de cómo se trata a las personas. En las empresas, cuando ven que algo está mal o quieren suspender a alguna persona están obligadas a hablar con la Comisión Interna. Antes de mandar

algún telegrama, también. El hecho de que las empresas estén obligadas a hablarlo antes, es un avance muy grande para la situación de los trabajadores.

Y en momentos de esta última crisis que se está viviendo, ustedes los trabajadores directos, lograron hacer acuerdos ante el Ministerio de Trabajo con la empresa tendiente a que no haya suspensiones o cómo manejarse frente a la baja en la producción y también han logrado incluir a los tercerizados en este sistema, ¿no?

En estos días hay una disminución en la producción, hay sectores que estuvieron parados, la acería misma. No recuerdo cuánto tiempo hacía que una acería paraba, y ahora estuvo una semana parada. Hubo una parada de cinco semanas en la planta de reducción directa, Un laminador de cuatro turnos bajó a tres turnos. Con esta situación logramos que por esta vez no haya suspensiones, ni nada, y que se vayan manteniendo en el trabajo, se van rotando, se van haciendo cosas y hemos logrado repartir los compañeros en distintas tareas con otras responsabilidades.

Anteriormente, en el 2008, hubo un período en el cual los compañeros tercerizados estuvieron suspendidos, incluso hasta los directos. Pero esta vez logramos acuerdos a través del Ministerio de Trabajo porque nosotros siempre nos estamos anticipando, como sabemos como viene, nos anticipamos.

Hoy en día un dirigente tiene que saber dónde vende la empresa su producto, cuándo, cómo, cuándo es real que no está vendiendo, o cuando está haciendo presión para conseguir cosas.

Consideramos que en este momento la empresa está haciendo presión hacia el Estado para conseguir algunos beneficios. Lo que tratamos de evitar es que nos usen a nosotros como mercancía de canje y con eso presionar al Estado. Nosotros buscamos información, la hacemos pública, e informamos a las autoridades provinciales y nacionales. Así, de esta manera, venimos saliendo de la situación.



Brasil

CUT, Central Única dos Trabalhadores

CONTRATO COLETIVO NACIONAL ARTICULADO PARA AVANÇAR NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL



Artur Henrique da Silva Santos,
Secretário Adjunto de Relações Internacionais e
Presidente do Instituto de Cooperação da CUT Brasil

116



Processos de autoreforma sindical

A CUT acredita e defende apoiada inclusive em sua experiência prática, que a consolidação de contratos coletivos nacionais e articulados – quiçá internacionais, futuramente – por ramo de atividade econômica, é essencial para o fortalecimento da atividade sindical e, conseqüentemente, da luta por manutenção e ampliação dos direitos, algo indispensável para a construção de um modelo de desenvolvimento sustentável com distribuição de renda e valorização do trabalho.

O Contrato Coletivo Nacional e Articulado é o resultado de um encadeamento de negociações coletivas, onde o piso é estabelecido na esfera nacional, sendo aprofundado e/ou ampliado nas esferas regional e local (na empresa).

Esse modelo contratual abrangente foi construído pelo sindicalismo italiano, no final dos anos 70, após uma década de greves e mobilizações, onde o sindicalismo logrou uma melhoria muito significativa de distribuição da renda e dos benefícios sociais.

Representa tal vez o modelo de negociação coletiva centralizada mais democrático e distributivista, pois combina o estabelecimento de direitos e de renda básicos para todos os trabalhadores e trabalhadoras do setor, independente das condições regionais e do tamanho da empresa; e permite que se avance mais nas grandes empresas, refletindo os níveis mais altos de lucratividade de cada uma delas.

O advento da globalização levou as empresas a uma busca permanente por maior competitividade. Essa busca tem se apoiado em medidas como o deslocamento de partes da produção industrial e da prestação de serviços para regiões e/ou países de menor desenvolvimento, com salários muito mais baixos, ausência de benefícios sociais e sindicatos débeis (ou até inexistentes). Bons exemplos desse processo podem ser a grande zona de maquila na fronteira do México com os EUA e a posterior terceirização das mesmas para a América Central; a instalação de centenas de empresas na China e o posterior deslocamento de parte da produ-

ção para países do sudeste asiático como Vietnã, Camboja, Tailândia, etc; ou ainda para países como Índia, Paquistão, etc.

A outra via para lograr um suposto aumento de competitividade tem sido a flexibilização dos contratos e relações de trabalho - terceirização, trabalho temporário, trabalho *part time*, sistemas de prêmios salariais por produtividade, etc.. Esse processo individualiza cada vez mais as relações de trabalho, fragiliza o poder dos sindicatos e provoca o erosionamento dos sistemas de negociação coletiva, impondo-se cada vez mais o modelo contratual descentralizado (por empresa).

A partir de 2008, quando explodiu a grande crise financeira nos Estados Unidos e se espalhou pelo mundo, gerando a atual recessão europeia, o modelo de contratação coletiva nacional e articulado italiano passou a ser cada vez mais atacado e hoje está em pleno processo de mudanças.

Segundo o advogado trabalhista italiano, Gianni Arrigo, *"em 28 de junho de 2011, as três maiores confederações sindicais CGIL, CISL, UIL (Confederação Geral Italiana do Trabalho, Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores, União Italiana do Trabalho), recuperando um espírito unitário perdido no decênio anterior, firmam com a Confindustria um Acordo Interconfederal, que redesenha o sistema italiano de contratação coletiva. Tal acordo intervém, particularmente, em algumas regras fundamentais do sistema contratual coletivo, como a definição dos critérios de mensuração da representatividade sindical, a eficácia geral dos contratos de segundo nível (de empresas), a possibilidade destes contratos preverem também cláusulas divergentes do Contrato Coletivo Nacional do Trabalho (CCNL), com o propósito de alcançar um equilíbrio adequado entre a garantia dos direitos dos trabalhadores e as exigências de competitividade das empresas..... enquanto se discutem os possíveis efeitos do Acordo de junho, o Governo Berlusconi introduz, bem no meio das férias*

*de verão, uma manobra econômica mediante um Decreto-lei (o de n.º. 131, de 13 de agosto de 2011), introduzindo importantes mudanças também no direito do trabalho, sinalizando uma flexibilidade subsequente. Estas medidas foram justificadas pelo Governo como "imposições" do Banco Central Europeu (BCE), em troca da concessão de auxílios econômicos necessários para a Itália enfrentar a inesperada crise financeira."*¹

Na Espanha, na Grécia e em Portugal os efeitos são ainda mais devastadores e, em praticamente toda a Europa se impõe cada vez mais a contratação coletiva descentralizada, o modelo contratual por empresa. No caso da Itália, o modelo articulado permanece, mas ao permitir que os acordos de empresa sejam inferiores aos contratos nacionais setoriais, o sistema foi inviabilizado.

Brasil e América Latina

Quando a CUT foi criada, em 1983, o modelo de contratação coletiva italiano tinha seu ápice naquele país e no Brasil seguia vigente o sistema de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho por categoria e base territorial definida. Um sistema que revela algum nível de centralização e estabelece um piso para os acordos coletivos (por empresa) sendo, portanto, superior ao sistema da maioria dos países do continente latino-americano². Porém, o fato da negociação coletiva ser por categoria, e não por ramo de atividade, levou a um processo negocial pulverizado, refletindo o modelo sindical.

No final dos anos 80, a CUT apresentou uma proposta de mudanças no Sistema de Relações Trabalhistas que tomou como pilares a liberdade e autonomia sindical; a organização no local de trabalho e o Contrato Coletivo de Trabalho. Até a metade dos anos 90 se avançava nessa direção e algumas categorias profissionais, como a dos bancários, telefônicos, petroleiros, urbanitários e processamento de dados realizavam negociações coletivas nacionais. No caso

1 ARRIGO, Gianni – "A flexibilidade do trabalho ao "molho" italiano", artigo do livro "Relações de Trabalho: cenários e desafios", publicado pela CUT, em julho de 2012.

2 Na América Latina o sistema de organização sindical e de negociações coletivas sempre foi por empresa. As únicas exceções são a Argentina e Uruguay. O Chile, antes da Ditadura tinha um sistema combinado, hoje é por empresa.





dos bancários, a conquista foi o resultado de sucessivas greves nacionais para, inicialmente unificar a data base e depois para pressionar os banqueiros a aceitar a confirmação de uma mesa nacional de negociações coletivas. Neste ano de 2012, a categoria bancária comemora 20 anos de negociação coletiva nacional.

Dos outros segmentos citados apenas os petroleiros (onde a categoria e a empresa se fundem) têm uma negociação coletiva nacional; nos demais setores, o processo de privatizações do período FHC (energia, telefonia, processamento de dados, entre outros) provocou a descentralização das negociações coletivas.

No caso da indústria, o processo de negociação coletiva também havia avançado muito nesse período, principalmente em setores como automobilístico, petroquímica, siderurgia, etc. Até a metade dos anos 90, essas categorias fizeram grandes mobilizações e greves para unificação das datas de negociação coletiva e defendiam a instituição de um Sistema de Contratação Coletiva Nacional e Articulado. Até então, a região sudeste era um grande polo industrial e o conjunto de cidades conhecidos como "ABC" concentrava mais de 70% da indústria automobilística. Fator que conferia aos sindicatos um grande poder de barganha.

A partir da segunda metade dos anos 90, em consequência das mencionadas transformações da estrutura produtiva brasileira, e com o aprofundamento das políticas neoliberais adotadas no Brasil, o poder sindical no setor automobilístico do Sudeste foi atingido pela descentralização da produção³ e a intensificação do processo de automação e flexibilização dos processos de trabalho. A partida foi dada pela FIAT, ainda nos anos 80, quando esta se instalou em Betim-MG, aplicando uma política salarial e trabalhista inferior à conquistada no ABC.

No período Lula, 2003 a 2010, o país experimentou um período contínuo de crescimento. Pela primeira vez, o governo federal tinha uma política de melhoria da

renda, desenvolvimento de setores produtivos e desenvolvimento regional. Nesse processo, novos polos industriais foram se consolidando pelo país e o sudeste passou a ser uma região de crescimento de serviços. Nestes últimos 20 anos houve um redesenho do mapa produtivo do país, registrando-se um forte crescimento de *call centers* e serviços terceirizados.

Essas mudanças não se refletiram na estrutura sindical e no sistema de relações trabalhistas brasileiros, prevalecendo a negociação coletiva por categoria, protagonizada pela entidade patronal e/ou a empresa e as entidades de primeiro grau, em geral sindicatos de base territorial municipal. Ao contrário, as sistemáticas mudanças no processo de registro de entidades sindicais, facilitou muito a possibilidade de criação de sindicatos e/ou desmembramento de entidades já existentes, aumentando mais ainda a pulverização sindical.

O debate do sistema de relações trabalhistas e as propostas da CUT

A estrutura sindical brasileira, além de não conseguir responder às mudanças que estão acontecendo no mundo do trabalho, dificulta a organização da luta pelos direitos dos/as trabalhadores e trabalhadoras para superar a precarização das relações de trabalho, provocadas pela terceirização, contrato temporário, etc.

O 8º Congresso Nacional da CUT - CONCUR (2003) reafirmou a concepção fundacional da central, *"de que a superação da estrutura sindical oficial será fruto de um movimento articulado entre as iniciativas para a transformação dos sindicatos, a construção da estrutura da CUT e as alterações no marco institucional legal. A proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT), formulada em 1992, consolidou de forma sistêmica o acúmulo da CUT sobre organização sindical, negociação coletiva e contrato coletivo de trabalho e o fim da unicidade e do imposto sindical. A base fundamental do SDRT é a instituição de um regime de plena liberdade de organização sindical, em sintonia com vários princípios*

3 No processo de deslocamento dos investimentos industriais, que se dirigiram primeiramente para cidades do interior de SP, RJ, RS e posteriormente para estados do nordeste.

consagrados pelas convenções da Organização Internacional do trabalho (OIT)."

O 10º CONCURTO, 2009, realizou um debate sobre a Estratégia Organizativa da CUT e concluiu pela insuficiência de sua estrutura organizativa, tanto horizontal quanto vertical, frente às formas atuais de exploração do trabalho e à necessidade de romper com a acomodação crescente provocada pelos vícios da estrutura sindical oficial.

A estratégia sindical da CUT esta assentada na luta pela liberdade e autonomia sindical (a ratificação da Convenção 87 da OIT); pelo fim do imposto sindical, garantindo que os/as trabalhadores/as possam decidir livremente sobre as formas de financiamento de suas entidades sindicais e pelo fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que impede a livre negociação entre empregadores/as e trabalhadores/as, através de seus sindicatos.

Por isso, nesse 11º CONCURTO, realizado em 2012, a CUT reafirma a luta pela regulamentação da negociação coletiva e do contrato coletivo nacional articulado, com garantia do direito de greve e contra os interditos proibitórios por meio de uma campanha nacional como um instrumento essencial para o fortalecimento da organização sindical.

Hoje, cerca de 40% da classe trabalhadora brasileira não tem contrato formal e nem proteção social. Excluídos/as do sistema de proteção social, também estão impedidos/as de exercer o direito de organização sindical, de acordo com a estrutura sindical oficial brasileira. A negociação coletiva é um espaço de solução dos conflitos e passa necessariamente pelo fortalecimento da organização por local de trabalho e da organização sindical por ramo de atividade.

Grande parte dos sindicatos brasileiros não representa politicamente os/as trabalhadores/as terceirizados/as. Para combater de fato essa violação das relações de trabalho mais fundamentais – o contrato de trabalho com proteção social – é preciso organizar e representar os/as trabalhadores/

as terceirizados/as, garantindo em primeiro lugar a igualdade de direitos e fortalecendo a organização sindical e a negociação coletiva. Os entraves da estrutura sindical brasileira, embora reais e problemáticos, não podem ser argumento para impedir que a ação sindical nos locais de trabalho, no dia a dia dos sindicatos e nos processos de negociação coletiva avance com iniciativas concretas. A negociação a partir do local de trabalho deve ser premissa para a democratização do local de trabalho.

Se nos anos 80 e 90, a reivindicação por um contrato coletivo de trabalho nacional e articulado era uma demanda política para a classe trabalhadora brasileira, hoje é uma necessidade para a sobrevivência dos sindicatos. A pulverização da organização sindical e da negociação coletiva dificulta a unidade de luta da classe trabalhadora e favorece a prática do dumping social e a pressão das empresas pelo rebaixamento dos salários e dos benefícios pactados nas negociações coletivas.

Esse processo tem sido muito significativo na indústria automobilística, onde as empresas têm pressionado sistematicamente os sindicatos com ameaças de retaliação caso não aceitem reduzir custos e benefícios⁴.

Por isso, vimos como muito importante a criação do GT sobre Autoreforma Sindical, em 2009, e contribuiremos para que a CUT fortaleça com sua prática as resoluções adotadas sobre esse tema no segundo Congresso da CSA, realizado em Foz de Iguaçu, em abril de 2012.

Nos últimos dois anos, a CUT realizou um amplo debate sobre as limitações da legislação trabalhista e sindical, sobre a importância da liberdade e autonomia sindical e de uma profunda reestruturação do processo de negociação coletiva, por meio de uma Campanha Nacional por liberdade e democracia.

Nós já havíamos defendido as teses do Contrato Coletivo Nacional e Articulado quando participamos do Fórum Nacional do Trabalho – FNT, instalado pelo governo

4 O melhor exemplo que pode ser mencionado é a decisão da General Motors, tomada em 10 de julho de deslocar parte da produção de sua fábrica de São Jose dos Campos (e a médio prazo fechar a planta), para outras plantas em São Caetano do Sul-SP, Gravataí –RS e Argentina, em represália ao sindicato.





Lula em 2004 e encerrado em 2006. Em 2011, o governo Dilma instalou o Conselho de Relações de Trabalho – CRT, que a partir deste ano de 2012 começou a ganhar mais espaço e pode ser o fórum onde possamos reivindicar a discussão de profundas mudanças.

No tema da contratação coletiva, além do Contrato Coletivo Nacional Articulado-CNA, nosso projeto defende: maior poder negocial dos sindicatos; soberania das assembleias de trabalhadores; garantia ao trabalhador do direito à norma mais favorável dentre os diferentes níveis da contratação; ultratividade dos acordos; acesso a informações das empresas; amplo direito de substituição processual; fim do poder normativo da Justiça do Trabalho e a autocomposição dos conflitos; ou seja, não intervenção do Estado, mas solução negociada entre as partes e direito de negociação coletiva no serviço público.

Sabemos que a maioria ou quase totalidade dessas demandas vem sendo rechaçadas pela classe empresarial, mesmo onde eram praticadas (como os exemplos apresentados no início desse artigo). As justificativas de antes era a redução de custos para aumento da competitividade. Atualmente, a crise e a recessão, ou a ameaça das mesmas, como é o caso do nosso país.

São tempos difíceis, sem dúvida. Muitas vezes teremos que negociar o possível.

Mas isso não pode significar abandonar um projeto baseado em direitos tão fundamentais como o da liberdade e autonomia sindical e o fortalecimento da negociação coletiva. E os motivos não são apenas ideológicos. Trata-se da sobrevivência dos sindicatos. Como já dissemos, cada vez mais, as formas precarizadas de contrato e a terceirização da forma como vem sendo praticada enfraquecem os sindicatos e dividem os trabalhadores/as. Além disso, o novo mapa produtivo brasileiro exige um processo nacional e articulado de negociação e contratação coletiva, para impedir a prática do dumping social e antissindical pelas empresas.

Nesse processo, queremos contribuir também para os esforços que a CSA vem fazendo, pois a expansão dos investimentos brasileiros na região nos coloca outra realidade. Pressiona-nos para ampliar e aprofundar a articulação com o sindicalismo dos países vizinhos. Temos reforçado a atuação das Redes Sindicais, que buscam negociar com as transnacionais patamares básicos para todos os trabalhadores/as dessas empresas, para justamente não permitir que as empresas desenvolvam ações antissindicais para rebaixar salários e benefícios sociais. Para isso é preciso contribuir no processo de construção de sindicatos fortes, com liberdade e autonomia de ação e capacidade de desenvolver uma real contratação coletiva.



República Dominicana

CASC, Central Autónoma Sindical Clasista

CNTD, Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos

CNUS, Confederación Nacional de Unidad Sindical

LA AUTOREFORMA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN REPÚBLICA DOMINICANA



José Luis León, CASC, secretario de acción reivindicativa y DDHH

Santo Sánchez, CNTD, secretario general

José de los Santos, CNUS, secretario de organización

CASC, CNTD y CNUS, en el marco de su acuerdo de trabajo conjunto (2010), en 2012 se han comprometido con CSA y el proyecto FSAL-OIT en acciones sobre autoreforma sindical. La decisión central ha sido una especialización sectorial: hotelería en la CASC, comercio en la CNTD e industria en la CNUS. Ello no elimina la posibilidad de realizar actividades conjuntas. Este enfoque permite entonces combinar organización y negociación colectiva por sector, en el entendido que esta es una meta fundamental de la autoreforma..

I. La sindicalización en República Dominicana

Uno de los temas poco claros en el país es el del alcance de la sindicalización. El gobierno, desde hace muchos años, no lleva registros, y por ello declara a la OIT que no puede proporcionarle la información necesaria para calcular la densidad sindical, por lo que el país no aparece en las estadísticas mundiales de esa organización.

La situación es curiosa porque una encuesta de fuerza de trabajo gubernamental ha interrogado a los trabajadores asalariados sobre si pertenece o no a una organización sindical. De acuerdo a esta fuente, en 2007 a 2010 la densidad sindical ha sido de entre 10 y 11%, con 350 mil trabajadores en el último dato.

En su reciente intervención durante la Consulta Tripartita de FMI y OIT sobre Crecimiento Inclusivo y Generador de Empleo en R.Dominicana (Santo Domingo, 31 enero 2013), y ante afirmaciones de que el sindicalismo dominicano había caído mucho en su peso relativo, el sindicalismo dominicano presentó esta información y la ajustaron de manera de incluir la representación entre los trabajadores no asalariados, a quienes una reforma legal de hace algunos años les quitó la posibilidad de que sus organizaciones sean consideradas sindicatos, para asimilarlas a organizaciones sociales en general. En consecuencia, la densidad sindical actual es de 12% de la PEA, 13% de la ocupación total



1 Este artículo se basa en la exposición de los autores en el GTAS V (Lima, octubre 2012), complementado por la respuesta conjunta de las tres centrales a la encuesta de la Red de DDHH y Asesoría Jurídica Continental sobre libertad sindical y negociación colectiva (2011), así como en contenidos del informe sobre R.Dominicana para el proyecto CSA-CELDs-FSAL-ACTRAV sobre negociación colectiva comparada AL-Europa (2012, elaborado por el especialista Julio Soares Dubornay).

y 16% de la ocupación asalariada, considerando 550 mil trabajadores sindicalizados asalariados y no asalariados. Este tamaño de la sindicalización combina entonces el dato oficial con la estimación sobre cobertura del trabajo no asalariado (200 mil) por el sindicalismo, más allá de que el Estado dominicano no considere a sus organizaciones como sindicales (ver más adelante).

II. Situación legal de la negociación colectiva

El punto de partida de un análisis sobre la negociación colectiva en R. Dominicana es el plano jurídico. A su vez, hay que comenzar por las normas sobre sindicalización de los trabajadores asalariados, En esta doble dimensión, el centro debe ser colocado en las posibilidades de organizarse y negociar por sector o rama de actividad.

Organización. La creación de sindicatos por sector o rama está permitida por el actual Código (1992). También se autorizan los sindicatos de empresa y los sindicatos profesionales o de oficio. Por el contrario, la ley no permite la creación de otras formas, por ejemplo los sindicatos de empresas varias u oficios varios, lo que desestimula la creación de sindicatos de las micro y pequeñas empresas, sobre todo por la definición de rama de actividad del Banco Central.

Para formar un sindicato, cualquiera sea su tipo, se requieren 20 trabajadores, tanto para su constitución como para su registro. Otro aspecto no establecido por la ley, pero que las autoridades de trabajo usan, es investigar en las nóminas de las empresas si los trabajadores que están formando un sindicato son en verdad asalariados de las empresas a las cuales hacen referencia. La aplicación de esta práctica impide que los trabajadores de sectores donde impera la informalidad puedan formar un sindicato, pues no van a aparecer en las nóminas o documentos formales de las empresas o empleadores personales para los cuales prestan sus servicios.

El trabajo asalariado en el sector agrícola se rige por las mismas disposiciones

del Código, siendo de más difícil alcance el piso de tamaño.

En relación a los funcionarios y empleados públicos, éstos solo pueden crear asociaciones de servidores/as públicos (ley 41-08 de Función Pública y creación de la Secretaría de Estado de Función Pública). Su Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, aprobado en 2009, establece que para la formación de una de estas asociaciones se requiere la participación del 40% de los empleados de la dependencia que se trate a escala nacional.

Negociación colectiva. La negociación colectiva puede ser llevada por todas las formas sindicales mencionadas, pero el sindicato debe tener la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa. La legislación establece también que sólo los sindicatos pueden ser sujetos de la negociación, sin abrir la posibilidad de que a través de coaliciones de hecho los trabajadores, incluso en el caso que sean la totalidad de la empresa, puedan plantear la negociación, tal como lo concibe la Recomendación 91 de la OIT, lo que permitiría suplir la ausencia de organizaciones.

El convenio colectivo siempre tiene una duración limitada, no es posible la existencia de un convenio colectivo por tiempo indefinido. La mayor duración es de tres años y la menor de uno, disponiendo que en caso de que las partes no hayan acordado un tiempo específico, se presume que ha sido pactado por un año. En la práctica, hay empresas cuyas relaciones con los trabajadores están regidas por convenios colectivos con más de una década de duración, lo que es resultado de varios factores: en primer lugar, el Código decreta una prórroga automática, por el mismo tiempo por el cual ha sido pactado, si el convenio no ha sido denunciado dos meses antes de su vencimiento. En ocasiones, los dirigentes sindicales dejan transcurrir ese plazo sin hacer la denuncia, por olvido o componendas con el empleador. Otras veces, simplemente, la negociación queda en el olvido, porque las partes asienten a modificar la cláusula



de la duración del contrato para extender su duración, a cambio de un ligero aumento salarial, sin tocar las condiciones en que se prestan los servicios, También es posible que el Convenio deje de ser discutido por falta de la acción sindical, por debilidad del sindicato o por complacencia con el empleador.

La limitación de vigencia del convenio colectivo denunciado a seis meses de la fecha de su vencimiento, es utilizada por los empleadores para forzar a los dirigentes sindicales a aceptar sus propuestas en ese término para no perder los beneficios de las cláusulas que le favorecen, tales como descuentos de cuotas sindicales, licencias sindicales y otras. También para hacer más larga la negociación y librarse del cumplimiento de esas obligaciones, sin modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Se observa también la práctica de algunas empresas del sector de zonas francas de dar por terminado todos los contratos de sus trabajadores en el mes de diciembre de cada año, los cuales vuelve a contratar al inicio del año próximo, pone en riesgo la vigencia de los convenios colectivos de trabajo, al tenor de la disposición que declara su terminación con la conclusión de los contratos de trabajo, lo que ha llevado a los tribunales a no reconocer validez a esas terminaciones de contratos individuales de trabajo, aún cuando los trabajadores reciben una suma de dinero que los empleadores calificaren como indemnizaciones laborales por desahucio. CNUS ha destacado que la Suprema Corte de Justicia estableció una jurisprudencia mediante la cual señala que lo recibido por los trabajadores no es más que un adelanto a sus prestaciones laborales finales. Es decir, cuando termine el contrato definitivamente con la empresa ésta estará obligada a pagarle sus prestaciones, deduciendo lo que el trabajador ha recibido.

Se da preferencia a la negociación por rama de actividad, cuando concurren un sindicato de empresa y un sindicato por rama de actividad, pero se trata de una preferencia aparente, no real, que se cumpliría si no se exigiera que el sindicato

autorizado a la negociación, represente la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, porque en definitiva el sindicato que negociará la convención será el que cuente con esa mayoría, sin importar que fuere de empresa o por rama de actividad.

Para los servidores del Estado, la Ley 41-08, niega el derecho a la negociación colectiva.

II. Extensión de la negociación colectiva

Para el estudio presentado al proyecto CSA-CELDs-FSAL, se obtuvieron datos de la Sección Archivo y Registro del Ministerio de Trabajo sobre negociación colectiva en 1997/2011, lo que totaliza 241 convenios. De éstos, 225 fueron firmados a nivel de empresa, 10 a nivel de rama y 6 de profesionales, algunos de alcance regional o nacional. Este total incluye los renovados, revisados y prorrogados, así como otros que han desaparecido junto con las empresas pactantes, o porque si bien las empresas continúan ya no existen los sindicatos. Para el último período, 2009/12, que coincide con el lapso habitual de vigencia de los convenios, éstos son 69, con 43 mil beneficiarios.

El sindicalismo tiene su propia contabilidad sobre la negociación en que participan sus afiliadas: 84 acuerdos vigentes, con 70 mil beneficiarios. El detalle es el siguiente:

- CNTD: 20 acuerdos, con 15 mil beneficiarios en total. El principal acuerdo corresponde a las enfermeras (8 mil beneficiarios), seguido por portuarios (13 convenios y un acuerdo, para 5700 trabajadores) y zonas francas (2 pactos colectivos y cuatro acuerdos políticos, para 1200 trabajadores).

- CNUS: 26 acuerdos, cubriendo a 21 mil trabajadores. La mayor cobertura es en el sector alimentación (6 convenios, para 10 mil trabajadores), seguido por la agroindustria (5 convenios para 6800 trabajadores). Entre los otros sectores cubiertos, se incluye a zonas francas (textiles e industriales) (4 convenios, para 1100 trabajadores), minería (3 convenios, para 1100 trabajadores). hotelería y turismo (4 convenios, para 1000 trabajadores)





■ **CASC:** 38 acuerdos, con 32 mil trabajadores. La principal cobertura se encuentra en hotelería y turismo (28 convenios, para 28700 trabajadores), siguiendo en importancia la alimentación (5 convenios para 1800 trabajadores).

Los datos proporcionados por la CASC, al incluir información sobre los trabajadores sindicalizados de las organizaciones negociadoras, permiten calcular que existe la cobertura erga omnes, ya que los beneficiados son 17% más que los sindicalizados.

CNUS también destaca que la FEN-TICOMMC, Federación de Trabajadores de la Construcción, Maderas y Materiales de Construcción ejercita otra forma de negociación salarial: la tarifa especializada llamada "hora hombre", para los oficios de carpinteros, plomeros, pintores, varrilleros, electricistas, albañiles.

III. Autoreforma y negociación colectiva

Los acuerdos de trabajo alcanzados en el marco del programa FSAL incluyen actividades conjuntas, para identificar y evaluar obstáculos al desarrollo de la negociación colectiva y elaborar un plan para mejorar la coordinación y articulación, generando condiciones de extensión en los ámbitos sectoriales, con enfoque de género y juventud. En este marco, el avance hacia la autoreforma en materia de negociación colectiva tiene distintas formas.

Concentración en las organizaciones.

En este campo, CNUS fusionó en un solo sindicato a los trabajadores de compañías cerveceras más grandes (AMBEV y Cervecería Nacional Dominicana), las que antes actuaban separadamente. Así se les dió un poder de fuerza para la próxima negociación colectiva, tendrán más capacidad.

Selección de empresas a organizar. CNTP, al focalizar en el sector comercio, está ahora preparándose para trabajar en relación a las multinacionales Carrefour e Ikea, con el apoyo de UNI-Comercio, y un posible acompañamiento de las otras organizaciones nacionales.

Diálogo social. El sindicalismo petrolero de la CNUS, en 2012, ha hecho una primera reu-

nión con 28 empresas del sector (incluyendo Shell y Chevron) para que sea representativo de todos en la negociación colectiva. Se creó una comisión con las empresas, participando un abogado independiente.

Negociación en el sector público. El caso mencionado de las enfermeras en CNTD ilustra sobre la existencia de negociación en sector público, a partir de la presencia de organizaciones y del ejercicio de medidas de presión. El sector salud es el que tiene esta característica (incluyendo también a médicos y otros técnicos), así como el de los profesores.

Negociación de trabajadores independientes. Un campo de gran importancia en la organización y negociación es el de los trabajadores independientes en la economía informal. Hasta 2005, se permitía la creación y registro de organizaciones sindicales de trabajadores independientes, pero la ley 122 de ese año para la Regulación y Fomento de las Asociaciones sin Fines de Lucro cambió este criterio, permitiendo solo la formación de asociaciones de trabajadores por cuenta propia, fuera del Código del Trabajo, y rompiendo la tradición, usos y costumbres del país. También se establecieron requisitos y reglamentaciones difíciles de cumplir: y onerosas. De todas maneras, el sindicalismo mantiene el enfoque original, considerando que la incorporación de estas organizaciones a las centrales las "convierte" en parte del sindicalismo.

En este marco, se están desarrollando formas renovadas de negociación para estos trabajadores. Asumiendo que no pueden discutir convenios colectivos, al no tener empleadores, se han buscado otros referentes en el sector público, por ejemplo las autoridades municipales y las áreas sectoriales involucradas, como el turismo y el puerto. Con este enfoque, se han obtenido "acuerdos" o "compromisos de trabajo" asimilables a una negociación colectiva. De hecho, en las estadísticas antes mencionadas, se han incluido estas formas.

Este enfoque permite también avanzar en relación a la demanda de estos trabajadores

por una estructura de servicios. Para ello, se exploran las posibilidades que da el actual régimen de seguridad social para cubrir a trabajadores independientes, nuevamente bajo la forma de una negociación por la cual las mutuales de trabajadores independientes que forman parte del sindicalismo funcionan como un "sindicato virtual", al recibir de sus miembros las cotizaciones al seguro, que luego depositan en la tesorería de la seguridad social. Se destaca en este campo AMUSSOL, Asociación Mutua de Servicios Solidarios, de CASC, que afilia a 41 mil personas, incluyendo los titulares, 15 mil y los dependientes, 26 mil). El enfoque de la negociación está además presente bajo la forma de construcción de plazas

para los afiliados, mediante acuerdos con el Ministerio de Turismo.

Propuestas. CASC, CNTD y CNUS han apoyado en 2012 la realización de un estudio sobre organización y negociación colectiva, a cargo de Julio Soares, que tuvo el acompañamiento de la CSA y de OIT-ACTRAV.

En su parte propositiva, el estudio formula una serie de observaciones que pudieran dar lugar a una estrategia sindical en relación a una mayor eficiencia de la administración del trabajo y de una reforma del código de trabajo, dirigida a mejorar:

1. las condiciones del registro sindical;
2. las condiciones de la negociación colectiva;
3. derecho de huelga;
4. despidos;
5. subcontratación.

1. Registro sindical	<p>1.1 Velar por una aplicación adecuada del criterio que obliga al registro de los sindicatos para que no sean nulos sus actos, con autorización al Ministerio de Trabajo a que en diez días devuelva la documentación para correcciones y a que directamente niegue el registro en treinta días, Código art. 377.</p> <p>1.2 Reconsiderar la doble exigencia de un piso mínimo de tamaño de 20 personas y de cobertura de la mayoría absoluta de la plantilla para que el sindicato sea registrado. Impedir la estrategia empresaria por la cual se modifica la estructura administrativa para facilitar el desmembramiento de los sindicatos.</p>
2. Negociación colectiva	<p>2.1 Convertir en real la preferencia dada a la negociación colectiva por sector respecto de la negociación por empresa. Actualmente es aparente, ya que siendo la condición para ambos formatos que el sindicato tenga la mayoría absoluta de la plantilla, como también se permite que la negociación la haga el sindicato por empresa, si cumple esa condición, y no lo hace el sindicato de sector. Código de Trabajo art. 109, 110 y 112.</p> <p>2.2 Corregir el trato asimétrico dado a trabajadores y empleadores en cuanto a que para negociar se debe tener, en el primer caso, un sindicato con cobertura absoluta y, en el segundo, pueden ser empleadores a título individual. En la práctica, los empleadores han preferido continuar en ese estado, ya que existe una sola confederación patronal.</p> <p>2.3 En relación al problema ubicado en el punto anterior, permitir la negociación colectiva a las coaliciones sindicales, Código art. 103, según lo establecido por la Recomendación 91.</p> <p>2.4 Aclarar la condición de que el sindicato tenga la mayoría absoluta de trabajadores para acceder la huelga y a la negociación colectiva, para que se refiera solo a los trabajadores sindicalizables, y no incluya a aquellos trabajadores que no están autorizados a entrar al sindicato, es decir, directores, gerentes, administradores, funcionarios de inspección, seguridad, vigilancia y fiscalización, Código art. 328.</p>





2. Negociación colectiva	<p>2.5 Reducir la exigencia a los sindicatos profesionales de una cobertura absoluta de la plantilla aún en el caso de que se presenten mas de uno.</p> <p>2.6. Atender a situaciones en que los convenios colectivos se mantienen a lo largo del tiempo, por aplicación de la prórroga automática, en el caso que no haya denuncia, Código art. 115</p> <p>2.7 Corregir el criterio de una limitación de seis meses para la vigencia de un convenio, ya que es usado por los empleadores para forzar los dirigentes a aceptar sus propuestas en ese término.</p> <p>2.8 Desalentar la estrategia de las empresas de zonas francas consistente en terminar todos los meses de diciembre los contratos vigentes y recontratar en enero, porque pone en riesgo la vigencia de los contratos.</p> <p>2.9 Fijar un término para que el empleador responda al pedido de negociación, evitando que tarde meses en producirse. El recurso a una intimación y luego, si se mantiene el silencio, el nombramiento de un mediador oficial, no es una solución adecuada.</p> <p>2.10 Atender al problema que se presenta cuando en pequeños negocios comerciales o de servicios no se alcanza la negociación colectiva porque el Ministerio de Trabajo no da registro a sindicatos que procuran funcionar en el ámbito de esas empresas, por considerar que sus miembros no son dependientes.</p>
3. Derecho de huelga	<p>3.1 Eliminar las restricciones al derecho de huelga de los trabajadores del sector público, ley 41 2008.</p> <p>3.2 Velar porque funcione de manera adecuada el procedimiento de declaración de la huelga, que es muy lento y puede ser abortado por la designación de árbitros con capacidad para impedir la paralización de labores, y limitar el tiempo de duración de la paralización.</p> <p>3.3 Modificar la norma por la cual la huelga legal produce la suspensión de los contratos de trabajo durante su duración, privando del cobro de los salarios, y la norma por la cual la huelga ilegal termina con los contratos de trabajo de los huelguistas.</p>
4. Despidos	<p>4.1 Modificar la norma por la cual la separación de un trabajador de la empresa, por la causa que fuera, determina su salida del sindicato, ya que por esta vía la organización sindical queda a merced de la voluntad del empleador.</p>
5. Régimen de subcontratación	<p>5.1 Evitar el uso fraudulento de la subcontratación para restringir el derecho colectivo de los trabajadores de una empresa, incluyendo el caso en que la unidad prestadora es de pequeño tamaño y por ello no puede formarse un sindicato. El fraude es frecuente en empresas mineras, telefónicas, hoteles y gasolineras.</p> <p>5.2 Mejorar el criterio de aplicación de la solidaridad entre la empresa principal y la secundaria, ya que solo se refiere a situaciones en que no se pagan los salarios o las indemnizaciones.</p>

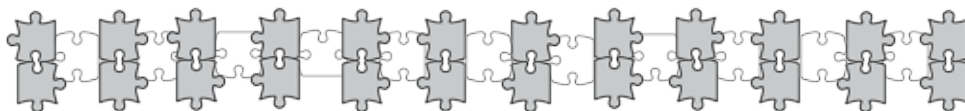


Paraguay

CNT, Central Nacional de Trabajadores

CUTA, Central Unitaria de Trabajadores Auténtica

AUTOREFORMA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SINDICALISMO PARAGUAYO



Bernardo Rojas,
presidente CUTA

Miguel Zayas,
presidente CNT

Nuestras centrales son las dos ampliamente mayoritarias en el Paraguay, estimando que representan el 90% del total de los trabajadores sindicalizados.

La CNT fue fundada en 1989, heredera y continuadora histórica del Movimiento Sindicalista Paraguayo (MSP), de la Central Cristiana de Trabajadores (CCT), y de las Ligas Agrarias Cristianas (LAC).

El origen de la CUTA es un desprendimiento de organizaciones de la CUT (Confederación Unitaria de Trabajadores) que estaban agrupadas en su Movimiento de Trabajadores Auténticos (MTA), creado en febrero del 2000 con el objetivo de presionar a la conducción para que convocara a un congreso de reorganización, para la recuperación moral y sindical de la CUT. Al no conseguirlo, en agosto del 2000 creó una comisión organizadora de ese congreso, y lo convocó para octubre. Ante una orden judicial que lo prohibió, los delegados presentes resolvieron entonces constituir una nueva Central.

Representación

La estrategia de representación de ambas centrales es amplia, incluyendo a colectivos de todo tipo, lo que está recogido en los estatutos: además de los trabajadores autónomos urbanos, alcanza a los campesinos, desocupados, jubilados, indígenas. La CUTA también compromete un trato especial a las organizaciones de desocupados y jubilados para su participación en el Congreso Nacional y en el Consejo de Delegados. La CNT también incluye a los pobladores y destaca la importancia de las cooperativas, mutuales y otras formas asociativas de trabajadores. Asimismo, ambas centrales actúan en relación a los paraguayos emigrados, habiendo creado regionales en Buenos Aires.

CNT y CUTA estiman en 250 mil los trabajadores cubiertos por la organización sindical, incluyendo aquellos que no pagan cuota sindical, lo que representa el 8% de la PEA. Esta afiliación incluye alrededor de 50 mil trabajadores autónomos, de los cuales la mitad son pescadores artesanales.





Esta sindicalización es el resultado de un crecimiento permanente desde la salida de la dictadura, en lo que influyó el cambio político y el nuevo código de trabajo, que reconoció la organización de los trabajadores del sector público. También hubo una incorporación progresiva de los trabajadores autónomos (“informales”), que anteriormente eran exclusividad de la CPT (Central Paraguaya de Trabajadores), con autorización gubernamental. Para inicios de los años noventa, OIT estimaba en 109 mil los trabajadores sindicalizados.

Estas estimaciones son muy diferentes a las que el gobierno paraguayo ha difundido, con base en la encuesta de hogares del INE (Instituto Nacional de Estadísticas) de 2011¹, según la cual los trabajadores sindicalizados asalariados son 100500, de los cuales 80000 corresponden al sector público y solo 20500 al sector privado. Por lo tanto, el gobierno calcula que la tasa de sindicalización sobre la ocupación asalariada es del 7%. Ese mismo dato también implica que la densidad sindical sobre la PEA es de sólo 3%. Estos datos dan lugar entonces a una fuerte subestimación de la densidad sindical.

Entre los asalariados del sector privado, ambas centrales afilian a los trabajadores del transporte, construcción, metalúrgicos, textiles²

En el sector público, CNT y CUTA afilian a funcionarios del Estado, incluyendo los municipales, los sectores educativos y de salud,

las telecomunicaciones, y la electricidad³.

Un tercer gran sector corresponde a los trabajadores no asalariados urbanos y rurales. Entre los campesinos, se destaca la ONAC (Organización Nacional Campesina) de CNT. CUTA también organiza a trabajadores de comunidades indígenas, para crear sindicatos urbanos y rurales que los representen. Las dos centrales afilian a la mayor parte de los pescadores artesanales, especialmente UNAPESCA (Unión Nacional de Pescadores Comerciales y Afines), de CNT.

Entre los autónomos urbanos, se destaca la Federación de Apostadores de Juego y Afines de la CUTA. Esta central también afilia al Sindicato de Comunicadores Populares. El SINTECOSS de CNT y la organización de músicos de la CUTA también afilian a trabajadores independientes.

Otro capítulo organizativo vinculado es el de los jubilados, para los cuales CNT ha creado la APEJUIPS (Asociación de Jubilados y Pensionados), y la CUTA está preparando la organización de un núcleo similar.

III La negociación colectiva⁴

La reforma constitucional de 1992 mejoró la situación en el plano legal, al reconocer el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos a quienes se le garantizaba la sindicalización, y el derecho a la negociación por sector de actividad, tanto para los trabajadores públicos como los privados (entre los primeros, se cuenta

1 Estos datos han sido proporcionados a la CNT y CUTA por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, con motivo de la elaboración del informe sobre negociación colectiva presentado a CSA y el proyecto FSAL sobre autoreforma. La fuente es la onda de octubre del 2011 de la Encuesta Permanente de Hogares 2011, a la que se agregó un módulo especial, por pedido del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2 Las principales organizaciones del sector privado son: 1. en el sector transporte, la FETRAT (Federación de Trabajadores del Transporte), de CNT y la USTT (Unión Sindical de Trabajadores del Transporte), de CUTA, la que también está afiliado el SINAMAPA (Sindicato Nacional de Marítimos del Paraguay). 2. en la construcción, el SINTRAICMA (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Madera y Afines) de CNT, y el SINATRAC-A (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción Auténtico), de CUTA; en esta también está afiliado el STICAP (Sindicato de Trabajadores de la Industria Civil del Alto Paraná), así como sindicatos de empresa ceramistas y cementeras;; 3. en la industria, la CNT afilia el SINTAA (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines) y el SOIVA (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil y Afines) y el SINOMA (Sindicato Nacional de Obreros Metalúrgicos y Afines). CUTA también afilia a trabajadores de la energía (Petrobras) y bebidas; 4. en comercio, la CNT cuenta con el SINTECOSS (Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Comercio, Oficinas y Similares); 5. En servicios, la CUTA cuenta con la Federación de Músicos.

3 Las principales organizaciones de trabajadores del sector público son: en CNT, la UNTE-SN (Unión Nacional de Trabajadores del Estado-Sindicato Nacional) y UNE-SN (Unión Nacional de Educadores-Sindicato Nacional); en CUTA,; el Sindicato de Trabajadores de la ANDE (SITRANDE); el Sindicato de Trabajadores Telefónicos (SINATTEL), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Civil del Alto Paraná (STICAP); el Sindicato de Trabajadores del Hospital de Clínicas; el Sindicato de Empleados del Registro Civil; el Sindicato Empleados y Obreros de la DINAC; el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial; el Sindicato de Funcionarios de la DINATRAT, Dirección Nacional de Trabajadores del Transporte.

4 Esta sección se basa en el documento presentado por CNT y CUTA en 2012 al proyecto FSAL sobre negociación colectiva (su autor es Sixto Ramón Centurión).

también con la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público). Claro está que la norma coloca un piso de 20 trabajadores como mínimo para la organización de sindicatos por empresa, asique esos derechos son a partir de tal tamaño.

Los convenios por empresa en su gran mayoría presentan fallas, principalmente el hecho de que establecen cláusulas que ya están establecidas en la legislación vigente.

En la negociación en el sector público y privado, no se observan atisbos de coordinación, ni un marco de concertación general. En la práctica, solo existen cuatro convenios en el sector privado por sector. Para avanzar en la negociación colectiva por sector se necesita la organización en ese plano, pero en Paraguay ha sido alcanzada en una medida insuficiente (tanto entre los trabajadores como en los empleadores). Por el contrario, estas organizaciones se hallan abocadas casi permanentemente a la negociación directa con los órganos del Estado.

Además de la debilidad del actor sindical no debemos dejar pasar la escasa o nula actitud y predisposición concertadora del sector empresarial. En el Paraguay los empresarios han demostrado través del tiempo un rechazo casi natural a participar o negociar con los trabajadores. Solamente se avienen a aceptar acuerdos cuando se han visto obligado a hacerlo, especialmente cuando su contraparte sindical se muestra suficientemente fuerte para lograrlos. Una cuestión casi permanente en las patronales es la intolerancia sindical, con muy pocas excepciones. La actitud más constante es que la patronal no reconozca a los sindicatos, como natural contraparte efectiva en la regulación de las relaciones laborales. En la gran mayoría de las empresas se los considera como un estorbo a la actividad económica de la empresa.

Una de las causas que más contribuyen al poco desarrollo de la negociación colectiva es la actitud de los responsables de turno en cada gobierno, con escaso interés en ejercer su función con dinamismo y crea-

tividad, para hacer efectivo los mandatos establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo. Los trabajadores organizados no tienen soporte en el diligenciamiento de sus gestiones en Vice Ministerio de Trabajo. En oportunidad de instalarse una mesa tripartita, generalmente, la patronal no se presenta para iniciar el diálogo o se hace representar por personas que no tienen capacidad de decisión. Ello conduce a una serie de variantes que conspiran contra una buena gestión. El resultado es que, casi siempre se produce la negativa a la concertación por parte de la patronal.

Para situaciones como esta, el Viceministerio no tiene respuesta. La negociación colectiva no es tratada por el Estado con la importancia y la fuerza que la haga eficaz.

En cuanto a la extensión de la cobertura de la negociación colectiva, el gobierno no elabora una estadística con base en sus registros. Los datos más recientes disponibles son los reunidos, con esa fuente, en 2010 desde un proyecto del PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) en 2010 (por Marcelo Linchi) para el período 2004-2009.

De acuerdo al análisis efectuado en el informe CNT-CUTA a CSA, en el conjunto de los seis años estudiados:

- los contratos firmados han sido 74, 27 en empresas e institucionales publicas y 47 en empresas privadas. Comparativamente con el universo de empresas con 20 y más trabajadores, la proporción de empresas con contratos es 2.7% en el total, repartido en 13.8% sector publico y 1.9% sector privado.
- los trabajadores cubiertos son 51200, de los cuales 39100 corresponden al sector publico y 12100 al sector privado, con lo que la densidad contractual en empresas de ese tamaño es de 10.8% en el total, 16.9% en el sector publico y 4.9% en el sector privado.
- los trabajadores que lograron la renovación de su contrato fueron algo más de 16.000 (el 3,5% del total),

Un comentario importante se refiere a la renovación de los contratos: ya que el código laboral establece que debiera ser





cada dos años, la situación se agrava, pues el número de empresas que en los 6 años analizados han firmado por lo menos dos contratos, es decir uno cada tres años, es de 28, lo que equivale al 1%. A su vez, los trabajadores cubiertos por estos convenios son 16600, equivalente al 3.5% del total. .

Por sectores y subsectores, la mayor cobertura de los contratos es, por orden decreciente, en las empresas del estado (33.3%), administración pública central (19.7%) y administración pública local (8,2%). En el sector privado, el orden de cobertura es: 3.2% en la industria, 2.2% en los servicios, 1.4% en la agricultura, y 0.7% en el comercio. Considerando a los trabajadores cubiertos, el nivel máximo es en las empresas del estado y en la administración pública local (46.8% y 44.6%, respectivamente), seguido por la administración pública central (12.4%), la agricultura (7.3%), la industria (6.3%), los servicios (5.9%), y el comercio (1.9%).

De todas maneras, el sindicalismo considera que en los últimos años la negociación colectiva está creciendo por arriba de lo que demuestran estas cifras, por lo que se necesita urgentemente un estudio que lo confirme.

V. La autoreforma⁵

CNT y CUTA consideran que el programa de autoreforma puede ser un eje importante en la recuperación del movimiento sindical paraguayo⁶.

El programa se centra en la negociación colectiva, mediante talleres de diagnóstico organizativo de sectores seleccionados. CNT priorizó transporte y alimentación. Hubo compañeros que se preguntaron para qué el primero, siendo que está bien organizado, pero la intención fue, justamente, que el otro (más chico, con siete sindicatos, siendo el gastronómico el más importante) pudiera tener orientaciones y sacar conclusiones sobre cómo se organiza, con base en la experiencia de aquel.

CNT también considera que deben buscarse posibilidades en la metalurgia y la construcción. El primero fue importante, pero ha decaído mucho, teniendo actualmente solo tres sindicatos. La construcción también es un sector castigado, en que los trabajadores lo hacen con contratos diarios, y no tienen absolutamente protección. La CUTA priorizó transporte y construcción, aunque también destaca el sector público (salud y educación), energía, telecomunicaciones y textiles.

CNT ha agregado un interés especial por los trabajadores por cuenta propia en la economía informal, dado su vigencia y crecimiento. Allí se incluye a los pescadores y campesinos⁷.

El programa incluye también:

- talleres sobre las perspectivas de género y juventud, en relación a la igualdad y liderazgo sindical.
- talleres para cada central y también otros unitarios, con las direcciones de las dos centrales, para evaluar e identificar puntos comunes de autoreforma, y el propio proceso de unidad sindical. Esta etapa incluye: el análisis de los obstáculos normativos al pleno desarrollo de la libertad sindical y la negociación colectiva, para elaborar propuestas de modificación del código de trabajo, en consonancia con los convenios 87 y 98; un plan de trabajo para difusión y negociación; la mejora de la coordinación y articulación de los procesos de negociación, generando condiciones de extensión en los ámbitos sectoriales, con enfoque de género y juventud.

El informe a CSA sobre negociación colectiva avanza hacia algunas recomendaciones:

- el Estado en colaboración con la OIT y por medio de sus órganos pertinentes debería iniciar un proceso de largo aliento con el sector empresarial para tratar acerca del rol que cumple el sindicato para obtener una regulación armónica de las relaciones laborales a través de la concertación laboral.

5 Esta sección se basa en las intervenciones de Melanio Morel (CUTA) y Miguel Zayas (CNT) en la V Reunión del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) (Lima, octubre 2012).

6 El programa es complementado por el trabajo de la OIT regional, con el programa Trabajo Decente y Seguridad Social.

7 La autoreforma en el sector informal incluye: la priorización de la región San Pedro, cubriendo a organizaciones de la pesca, campesinado y venta en espacios públicos, y el apoyo a acciones como las de vendedores en el cruce Santa Rosa, donde más de 200 afiliados se instalaron a la entrada de San Pedro, enfrentando acciones de desalojo y apresamiento de dirigentes, hasta que la CNT negoció a través de Itaipú y obtuvo la garantía de permanencia, mediante casillas construidas especialmente. Las dos centrales también trabajan en favor de una mejor regulación y apoyo a la pesca artesanal, sector en que UNAPESCA representa actualmente la mayoría (11300 de 20 mil en total).

- el Viceministerio debiera implementar la directiva del Código del Trabajo en cuanto a que las empresas con veinte y más trabajadores están obligadas a celebrar contratos colectivos. Para ello debería imponerse alguna medida que haga posible iniciar el diálogo para concertar en forma perentoria. Los representantes del Estado que convocan y participan en las tripartitas deberán de gozar del poder suficiente para tomar decisiones de manera integral, de esta manera la concertación saldrá fortalecida por la actitud negociadora de los funcionarios.
- para promover la negociación colectiva sectorial, el Estado debe impulsar con el propio ejemplo en el sector público, tanto en los ministerios como en el área de energía, u otras. ministerios y otros.
- las mesas tripartitas impulsadas por el VMT son un instrumento del que no se puede prescindir, pues es la forma de documentar en cierta forma las gestiones oficialmente y contar con pruebas efectivas para su momento. La mesa tripartita no llega a conseguir los resultados que se esperan de la misma. Según algunos de esto resulta así por el hecho de que su conformación no está regulada normativamente y se apoya exclusivamente en los “usos y costumbres” que se ha instalado en las relaciones entre la patronal y los sindicatos. Ésta es la razón por la que las mesas tripartitas impulsadas por el VMT llegan a realizarse solamente en un 50% por la incomparecencia de la patronal. La ausencia de normas por ende de sanciones, lo que resta es la buena voluntad de las partes, pero como hemos repetido no siempre se encuentra presente esa buena voluntad en la patronal. En este caso resultaría oportuno se impulsara una normativa que regule la utilización de este espacio de manera que las mesas tripartitas se vuelvan un instrumento útil.

Un proyecto fundamental para las dos centrales es la creación de un “observatorio de la sindicalización”. Este proyecto había sido canalizado hacia el gobierno nacional pero fue víctima del golpe del 2012. Se le había dado el nombre de “Instituto de Estadísticas Permanentes del Salario y Costo de Vida”, para que fuera referente de los sectores económicos y laborales como alternativa a los datos del Banco Central. Las dos centrales marcarían la política y filosofía mediante dos representantes, a los que se agregarían otros por el Viceministerio y de la universidad de economía. ministerio de trabajo, de la universidad

El representante de la CUTA en el GTAS que la autoreforma no es fácil. El sectarismo ha atomizado las organizaciones de todo tipo. No existe ni una sola organización que no haya sufrido este mal, todas han tenido el mismo problema. El movimiento sindical no ha podido superar esta situación,, tanto en empresas públicas como privadas tenemos organizaciones fragmentadas. Las mismas bases sindicales no tienen todavía la suficiente capacidad para interpretar los lineamientos de la autoreforma, en cuanto a la necesidad de una mayor concentración sindical. La propia legislación también es caldo de cultivo para la atomización, al permitir la formación de sindicatos por empresa solo a partir de 20 trabajadores. Donde se forma un sindicato comienzan a proliferar varios, se convierte en una competencia de quien tiene el sindicato más fuertes, sin darse cuenta que los únicos que salen perdiendo son ellos.

La autoreforma es la herramienta que constituye el norte para la inclusión de trabajadores, menos sindicatos y más afiliados, asalariados y no, sectores de la economía informal, migrantes y aquellos que sufren la tercerización deben estar afiliados a sus respectivas organizaciones.



Perú
PLADES, Programa Laboral de Desarrollo
IESI, Instituto de Estudios Sindicales

ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN FEDERACIONES SINDICALES DEL PERÚ



Giovanna Larco, PLADES y
Carlos Mejía, IESI

Adaptado del documento original "Procesos de autoreforma en las Federaciones Sindicales del Perú: problemas y retos", 2012

Introducción

Los indicadores de sindicalización en el Perú tuvieron una drástica caída en los últimos 15 años del siglo pasado. Este proceso de pérdida organizativa producida por la confluencia de factores externos (crisis económica aguda seguida por un modelo neoliberal, reforma laboral flexibilizadora, etc.) con las debilidades de un modelo sindical, produjeron la desaparición de organizaciones muy importantes del movimiento sindical, o su reducción a la mínima expresión. Aunque todos los sectores del sindicalismo sufrieron en ese período, fue muy golpeado el sector de los asalariados privados, especialmente en las ramas donde la estructura productiva cambió radicalmente dejando por tanto sin base a los sindicatos sobrevivientes. La Federación Metalúrgica, la Federación Química, la Federación Bancaria son solo algunos ejemplos de organizaciones que desaparecieron en el período. El movimiento sindical peruano

perdió así un acumulado organizativo y de recursos que ha sido difícil recuperar.

A diferencia de esos años, el Perú se encuentra en un ciclo económico expansivo dentro de un entorno democrático que, al margen de los adjetivos que limitan sus alcances, para el mundo sindical es un escenario radicalmente distinto al anterior. Cada vez más a lo largo de estos últimos años, la presión de los trabajadores asalariados por mejorar sus condiciones laborales y económicas –bastante malas e inequitativas– está jugando a favor de la formación de nuevos sindicatos.

Sin embargo, a pesar que las condiciones para la sindicalización son teóricamente favorables –si la comparamos a las de fines del siglo pasado–, lo cierto es que formar sindicatos en el Perú sigue siendo una tarea muy difícil. Las prácticas antisindicales empresariales, amparadas en una legislación laboral aún muy laxa en materia de tutela



colectiva y una fiscalización gubernamental insuficiente y a veces inexistente, mantienen en jaque a los trabajadores que intentan organizarse, y a los sindicatos que finalmente logran que sus registros sean inscritos en el Ministerio de Trabajo.

Es en este contexto general que se ha desarrollado una experiencia con tres federaciones sectoriales: la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTP), fundada en 1991 y afiliada a la CGTP y a la FITTV (hoy Industrial), la Federación Nacional Unitaria de Trabajadores Petroleros Energéticos y Conexos del Perú (FENUPETROL), fundada en 2003, y afiliada a la CGTP y a ICEM (hoy Industrial); y la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Alimentos, Bebidas y Afines: (FNT CGTP – ABA) fundada en 2006, aunque por problemas en el registro sindical fue reestructurada el 17 de julio del 2010. Se encuentra afiliada a la CGTP y a UITA.

Como vemos, dos de ellas son organizaciones muy jóvenes. Ahora el movimiento sindical peruano busca nuevas expresiones organizativas, casi sin acumulados, casi sin memoria, comenzando desde cero.

Vale la pena destacar que las tres federaciones están afiliadas a la CGTP y que esta central ha vivido un proceso de reestructuración organizativa en la segunda mitad de la última década, que ha puesto en el centro del debate la necesidad de refundar nuevas estructuras sindicales sectoriales. De las tres federaciones, la FNT CGTP ABA es la que ha estado más cerca de esa experiencia (de ahí el nombre que busca reforzar la identidad confederal). Por tanto, esta experiencia dialoga con este proceso, aunque mantiene su autonomía porque no se propone transformar los modelos organizativos sino fortalecer las organizaciones existentes (en un acápite posterior sustentaremos esta decisión).

Este trabajo presentará algunas líneas de reflexión y análisis sobre el fortalecimiento organizativo sindical, a partir del registro y seguimiento a algunas áreas centrales de estas federaciones peruanas. El trabajo se

enmarca en el proyecto “Consolidación y Transferencia de sistemas del Programa VISO a federaciones sectoriales”, desarrollado por PLADES, gracias al apoyo de FNV Moondial entre abril del 2009 y marzo del 2012.

I. Las Federaciones y sus principales características

I.1 Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTP)

La FNTP, fundada en 1991, es la más antigua de las tres federaciones con que trabajamos. Viene de uno de los sectores productivos más importantes de la manufactura peruana en todo el siglo pasado, y nace luego que un conjunto de sindicatos se escindieran de la tradicional Federación Textil afiliada a la CTP. A inicios de la década del 90, logró constituirse como federación “clasista” afiliada a la CGTP, con la presencia de un grupo significativo de sindicatos de las principales empresas del sector en esa época: Nuevo Mundo, Universal Textil, Cuvisa, Fabritex y otras.

En la década del 90 ocurren dos fenómenos que cambian de manera significativa la importancia del sector y su presencia sindical: se elimina la negociación colectiva de rama y se produce un cambio en la matriz empresarial producto de la apertura de los mercados. De un enfoque hacia el mercado interno, la sobrevivencia del sector implicaba el crecimiento de las exportaciones, que fueron impulsadas por los ATPDA y los TLC que comenzaron a firmarse a partir del nuevo siglo. En este nuevo enfoque, el régimen laboral especial incluido en el DL 22342 (vigente desde 1978) comienza a ser utilizado de manera intensiva por las principales empresas textiles y de confecciones.

En este contexto, resultó muy difícil para la FNTP mantener su dinámica de acción: muchos sindicatos desaparecieron o redujeron de manera importante su membresía, mientras la fuerza laboral del sector fue creciendo a la par del crecimiento de las exportaciones, pero con trabajadores contratados temporalmente bajo el DL 22342.





Sindicatos pequeños, de trabajadores permanentes y en general aislados de los sectores más jóvenes de trabajadores que laboraban con contratos temporales, con negociaciones colectivas pobres en cuanto a resultados; ese es el escenario de la FNTP.

A pesar de ello, la Federación se mantuvo al consolidar un pequeño pero experimentado equipo de dirigentes (4 o 5 compañeros según la época) que pudo dedicarse casi de manera exclusiva a la labor de defensa y de organización. Dirigentes como Olórtiguegui (encargado de llevar todos los casos de despidos, hostilizaciones, etc), o Coaquira (encargado de promover la formación de nuevos sindicatos) permitieron sostener el trabajo y la acción sindical. La quiebra de la empresa Tejidos Maranganí en el Cusco, y su paso a la administración de los trabajadores, ha dado cierta estabilidad a la Federación porque ese sindicato asume algunos costos vitales para la sobrevivencia de la federación (el alquiler del local, comunicación, remuneración de un dirigente, etc.).

Asimismo, esta federación recibió apoyo permanente (no económico sino de compromiso para la acción sindical) de la ex FITVC. En varias oportunidades los dirigentes internacionales vinieron al Perú a entrevistarse con las empresas y el gobierno, para reforzar la acción de la federación nacional y lograr consolidar la formación de nuevos sindicatos en el sector. La acción de la FNTP estuvo y está muy articulada a su federación internacional.

Esta articulación y el sostenimiento del equipo directivo ha permitido que se desarrollen en el sector algunas experiencias novedosas de defensa sindical. De hecho, la FNTP elaboró por propia iniciativa una Queja ante el CLS de la OIT para denunciar los efectos antisindicales del DL 22342. Como parte del proceso de la Queja, la OIT solicitó al Gobierno Peruano informes especiales sobre el sector que fueron realizados por el MTPE y que abrieron la puerta a una relación con la Federación para el seguimiento de algunos casos. Por otro lado, amparándose en los Códigos de Conducta de las marcas

(Nick, Inditex, Gap, y otras) ha actuado para defender la conformación de nuevos sindicatos o ampliar los existentes con la afiliación de trabajadores contratados.

Este equipo humano directivo, sin embargo, no estaba suficientemente abierto a la incorporación de nuevos compañeros o jóvenes sindicalistas del sector de Confecciones. Entre el 2006 y el 2008, se crearon nuevos sindicatos en empresas de confecciones entre los que destacan los de TopyTop y Diseño & Color. Estos nuevos sindicatos estaban compuestos por jóvenes trabajadores movilizados por activistas de izquierda. Por discrepancias básicamente políticas no se incorporaron a la FNTP sino que formaron una Coordinadora Sindical Textil. Durante un periodo coexisten la FNTP y la Coordinadora Sindical Textil que aspiraba a convertirse en una nueva Federación. La CGTP intermedió entre ambas organizaciones y animó a los miembros de la Coordinadora a no construir una organización paralela. La Coordinadora, luego de algunos éxitos iniciales en la reposición de trabajadores despedidos en TopyTop, desarrolló una línea de acción maximalista y confrontacional que desgastó a los trabajadores y destruye algunos sindicatos.

Al inicio del proyecto, la Coordinadora no era relevante como espacio de articulación aunque los sindicatos que quedaban no se habían afiliado a la FNTP.

1.2 Federación Nacional Unitaria de Trabajadores Petroleros Energéticos y Conexos del Perú (FENUPETROL)

A diferencia de la FNTP, FENUPETROL es una federación nueva sostenida sobre sindicatos también jóvenes. El sector de hidrocarburos estuvo en manos del estado hasta la última década del siglo pasado. Fue recién con la privatización de muchas de las funciones que realizaba PETROPERU (empresa pública de hidrocarburos) que ingresan operadores extranjeros y que se construye una red privada de exploración, explotación y distribución de petróleo y gas. Operadores de China, Estados Unidos, Colombia, Brasil,

Italia, etc., están presentes en el sector de manera autónoma o en forma de asociaciones para una operación determinada.

Es un sector organizado de manera compleja, donde muchos operadores se involucran en diversas fases del proceso de producción, generando una cadena de subcontratación que por ejemplo, hace confluir a 3 o 4 empresas en una sola plataforma petrolífera.

El sector, que había declinado su importancia en los años 90, comienza a dinamizarse en los primeros años del presente siglo, siguiendo la tendencia creciente del precio internacional del petróleo y la entrada en operación de los yacimientos de gas. Actualmente es uno de los sectores más dinámicos de la economía y además, el nuevo gobierno retoma el enfoque de promover la consolidación de la empresa pública, PETROPERÚ, como un actor decisivo en las distintas fases del proceso productivo.

A inicios del 2000 comienzan a formarse sindicatos en algunas de las empresas transnacionales del sector, con gran dificultad por ser empresas no muy grandes y estar ubicadas fuera de la capital. En Talara, una de las zonas más importantes para la actividad petrolífera en el Perú, se crean estos primeros sindicatos, duramente hostilizados por las empresas. El programa VISO de Plades tuvo un trabajo muy intenso de apoyo a esos nuevos sindicatos que se formaron en Talara: PetroTech, Petrex, Imi y Skanska entre otros. Es en ese contexto que estos sindicatos comienzan a trabajar colectivamente y se concibe la idea de formar una nueva federación de hidrocarburos. La antigua estaba dominada por un sindicato de PETROPERÚ y se encontraba afiliada a la CUT.

La nueva federación se crea en el 2003 con pocos sindicatos y en general pequeños. De manera inmediata se afilia a la CGTP y a ICEM y mantiene una relación intensa con Plades y logra apoyos para sumarse a redes internacionales como las de Petrobras o Ecopetrol.

A pesar de este dinamismo, se trata de sindicatos jóvenes con dirigentes sin mucha experiencia y con dificultades para construir

una dirección colectiva. Solo algunos dirigentes cuentan con facilidades para realizar acciones en la federación, pero es difícil consensuar estrategias y estilos de trabajo.

Dos crisis afectaron la dirección de la federación entre el 2007 y el 2008: el secretario general del sindicato más fuerte (Skanska) entra en serias discrepancias con la dirigencia federal y por su parte, el Presidente de la federación deja de activar de forma intempestiva y abandona la organización. Estos dos impases obligan a recomponer la federación bajo una nueva dirección.

1.3 Federación Nacional de Trabajadores del Sector Alimentos, Bebidas y Afines (FNT CGTP – ABA)

La FNT CGTP-ABA es la última experiencia de centralización del sector alimentos, bebidas y afines, promovida por la CGTP. Este sector es uno de los más antiguos de la estructura industrial peruana y a lo largo de los años ha tenido diversas expresiones organizativas que agrupaban a los sindicatos por sub sectores: Fed. Cervecera, Fed. de Bebidas, de Pescadores, etc. Estas antiguas federaciones fueron desapareciendo a la par del cambio que se produjo en el sector en las últimas dos décadas.

El sector alimentos y bebidas ha tenido un dinamismo fuerte en los últimos años impulsado por el ciclo expansivo de la economía peruana y el crecimiento de la demanda interna. Se ha vivido entonces la modernización y expansión de varios operadores que han consolidado corporaciones de origen nacional (San Fernando, Alicorp, Gloria, AJE, etc) y el ingreso de nuevas empresas transnacionales y/o la modernización y concentración de otras que ya tenían presencia en nuestro mercado (Backus, JR Lindley Bimbo, Kraff, Molitalia, etc). Modernización no solo productiva sino también de políticas de Responsabilidad Social y de prácticas laborales.

Estas empresas producen básicamente para el mercado interno (para operar en otros países las corporaciones han creado sus propias empresas en los distintos países





de la región), aunque han crecido también las exportaciones a países cercanos.

Este dinamismo nos habla de un sector moderno con empresas líderes en el mercado y con un número creciente de trabajadores, básicamente ubicados en Lima aunque también en otras regiones del país.

Sindicalmente el sector también ha cambiado. Aunque existían sindicatos muy antiguos en algunas de estas empresas (el sindicato de Backus ha cumplido 86 años), la transformación de empresas en corporaciones (comprando o fusionándose con otras de la competencia) ha forzado respuestas para mantener la fuerza organizativa de los trabajadores. Destacan así los procesos de fusión de sindicatos de empresa para convertirlos en sindicatos nacionales de corporaciones (caso Backus, Lindley, Ambev, etc). Asimismo, se han creado sindicatos en empresas que no tenían presencia sindical (Bimbo, Molitalia, etc)

La FNT CGTP ABA nace con mucho impulso, recibiendo apoyos de la CGTP, de Plades y de UITA. En su primera junta directiva destaca su Presidente (dirigente de uno de los grandes sindicatos del sector) apoyado por el Secretario General. El primero ejerce un liderazgo muy activo y fuerte. La Federación se crea a fines del 2006 con más de 25 sindicatos que combinan algunos con mucha experiencia y con alta membrecía y otros sindicatos más jóvenes y en general más débiles. Los primeros años la dirigencia se concentra en dos procesos: promover la formación de nuevos sindicatos -lo que implica un trabajo muy fuerte para enfrentar las hostilizaciones empresariales contra las nuevas organizaciones y sus afiliados- y apoyarlos en su primera negociación colectiva.

II. Un período de expansión: el crecimiento de la afiliación

Entre abril del 2009 y marzo del 2012, 34 nuevas organizaciones sindicales se han incorporado a las tres federaciones, lo que habla de un crecimiento del 68% de la membrecía en los tres últimos años, a partir

de 50 en el punto de partida. Asimismo, el número de trabajadoras y trabajadoras afiliadas llegó a 10670, con un incremento de 15% (7074 en 2009).

Porcentualmente hablando, el incremento no es inferior al 50% (Fenupetrol) y llega al 91% para el caso de la FNTP. Hay que señalar sin embargo, que en el caso de CGTP-ABA, la estrategia federal ha sido promover la fusión de sindicatos de una misma empresa. Fruto de esta estrategia han desaparecido algunos sindicatos menores y se han potenciado sindicatos nacionales. Si a pesar de ello, se ha dado un incremento del orden del 65% de organizaciones, se habla de un importante resultado organizativo.

Diversos procesos están involucrados en este significativo incremento de bases afiliadas: por un lado la creación de sindicatos en empresas en las que no había representación de los trabajadores (19 empresas que no tenían sindicato, cuentan ahora con una organización sindical), también se habla de sindicatos que eran independientes y que se incorporaron a las federaciones (3 casos) o que estaban desactivados y se retomó el contacto para recuperar la afiliación (4 en el sector textil, uno en hidrocarburos) y finalmente la creación de sindicatos en nuevas plantas u operaciones de empresas en las que ya existía una representación sindical (5 casos).

II.1 Participación de la mujer

En relación a la distribución por género, aunque han existido avances, el número de trabajadoras afiliadas es aún poco significativo y dispar. En el primer año del proyecto, la tasa de participación de la mujer en la sindicalización de los tres sectores llegaba al 4.3%, mientras que al finalizar se situaba ya por el 7.8%, siendo proporcionalmente la presencia más importante en el sector textil (15.5%), frente a la casi inexistente presencia en el sector hidrocarburos.

Hay que considerar sin embargo, que hablamos de sectores productivos con limitada presencia de mujeres. En el sector

hidrocarburos solo existen mujeres en algunas tareas administrativas y en el sector textil, la presencia mayoritaria de mujeres se encuentra en las tareas de la confección, que no son las que están incorporadas prioritariamente en la FNTTP. En el único caso en que el ritmo de incremento de la afiliación ha comprometido también la afiliación de mujeres es en la FNT CGTP-ABA.

El esfuerzo más importante de incorporación de mujeres se encuentra en la CGTP ABA. Se trata de nuevos sindicatos con presencia mayoritaria de mujeres (Onmiagro y La Ibérica, por ejemplo), así como el incremento de más mujeres en las organizaciones sindicales que ya estaban afiliadas (caso Molitalia o Cía. Nacional de Chocolates).

II.2 La tasa de afiliación en las federaciones

La constatación del número de afiliados es una referencia del poder de la organización, pero no es suficiente para analizar la representatividad de las organizaciones. Es importante combinar este dato con el número total de trabajadores de la empresa; solo así sabremos la relevancia y capacidad de la organización para influir en la para el conjunto de trabajadores.

La tasa de sindicalización, medida a marzo del 2012 según información oficial de la SUNAT, es muy heterogénea: en las empresas de pequeño tamaño el 72% de las organizaciones sindicales que son parte de estas federaciones no alcanza el 25% de la afiliación en su propia empresa. Se trata de sindicatos pequeños en empresas grandes, esa es la situación de la sindicalización de las federaciones del sector privado en el país.

La tasa de afiliación se podría considerar baja, aunque depende con qué se compare. La tasa de afiliación general en el país no supera el 4% y en el sector asalariado privado, en el mejor de los escenarios bordea el 5%. Sin embargo, como este reporte se limita a las empresas que cuentan con sindicato, funciona más como muestra para los tres sectores.

III. Fases en el desarrollo sindical y el soporte federal: organización, negociación colectiva y defensa

En el Perú, las organizaciones de segundo nivel en el sector privado no reciben apoyo público ni privado (salvo la cooperación sindical internacional que es escasa en el país), ni cuentan con una fuerte tradición organizativa que les permita disponer de un acumulado de recursos para sostener su organización (salvo excepciones como por ejemplo la Federación de Construcción Civil –FNTCCP).

Entonces, si algo ha mantenido la dinámica de crecimiento de estas federaciones es la importancia de los servicios que prestan a los sindicatos de base.

Como hemos visto en el punto anterior, los sindicatos de las tres federaciones, a pesar de sus matices, son organizaciones pequeñas (más del 50% tiene menos de 100 afiliados), que se ubican en empresas medianas o grandes, lo que implica una tasa de afiliación en general baja (recordemos que el 73% de estas organizaciones representan no más del 25% del total de trabajadores de sus empresas). Es en ese contexto que se explica lo difícil que es para estas organizaciones enfrentar con éxito las hostilizaciones empresariales y conseguir mejoras para el conjunto de sus afiliados.

Es esta necesidad prioritaria para la sostenibilidad organizativa de los pequeños y medianos sindicatos de empresa lo que legitima y da sentido a estas federaciones. El énfasis del servicio depende del nivel de desarrollo del sindicato, de la conducta laboral de la empresa y de la actuación de las autoridades administrativas de Trabajo en la región que corresponda para hacer cumplir las normas vigentes, elementos que se vinculan y actúan dialécticamente. Todas estas condiciones van cambiando a lo largo de los años, en períodos de tiempo no definidos, transformando por tanto la relación de las organizaciones con las Federaciones y la dotación e intensidad de los servicios que demandan.





Veamos la relación que existe entre las fases de desarrollo de los sindicatos de empresa y los servicios que ofrecen las federaciones:

- **Fase 1 "peleando el derecho a existir"** Cuando las organizaciones son jóvenes, débiles y/o enfrentan una estrategia empresarial que hemos denominado "*tierra arrasada*" (Ver Apuntes sobre Negociación Colectiva (parte 2) en <http://www.sindicalistas.net>), las tareas de la federación en los ámbitos organizativos, de comunicación y de defensa se conjugan en una acción intensa de soporte y asesoría para lograr la sobrevivencia de la organización sindical que implica la aceptación de su existencia por parte de los empleadores. Lograr el registro sindical, enfrentar el despido de dirigentes o afiliados con acciones administrativas (inspección del trabajo) y judiciales, sostener el nivel de afiliación frente a presiones antisindicales, difundir la problemática buscando movilizar apoyos nacionales e internacionales, forma parte de este entramado cuya intensidad depende de las agresiones que se enfrentan y de la acción/inacción de las autoridades de trabajo. Esta acción federal se podría denominar "*integral y de emergencia*".

- **Fase 2 "demarcando el territorio"**. Cuando se ha logrado detener las hostilizaciones o neutralizarlas, se estabiliza el número de afiliados y se inicia el proceso de negociación colectiva. Lograr que la empresa se sienta a negociar con el sindicato es ya una primera victoria, sin embargo es común la estrategia empresarial de dilatar el proceso y negociar de "*mala fe*" para no arribar a acuerdos (Mejía 2012) la denomina "*secando el pozo*") En este caso se reducen los apoyos organizativos y de comunicaciones, se mantienen los de defensa (en casos de procesos judiciales en curso) y se fortalecen la asesoría y apoyo directo a la negociación colectiva. El apoyo en la primera negociación colectiva es vital porque la falta de experiencia y precariedad de los sindicatos solo es compensada con la capacidad de los dirigentes federales

y su nivel de conocimiento e influencia en las distintas instancias de la Administración del Trabajo. Como la mayoría de estos sindicatos no tienen capacidad económica para pagar asesoría legal o económica, los dirigentes federales asumen esas funciones y solo en momentos puntuales se recurre a otros especialistas. La firma del primer convenio colectivo es el objetivo de esta fase porque un convenio, a pesar de lo poco que se logre es como un certificado de sobrevivencia sindical.

- **Fase 3 "normalizando acciones y/o consolidando la organización"** Aunque la fase crítica inicial ha pasado para la organización sindical y su existencia está en general garantizada, la necesidad del apoyo federal sigue vigente. Dependiendo de la situación de la empresa, especialmente de cómo evolucionan sus políticas y prácticas laborales (que dependen también de varios factores), del contexto sectorial y de las condiciones internas de la organización, el sindicato puede devenir en:

- **Sindicato precario:** Se mantiene en una situación de precariedad permanente, con una afiliación muy cerca del límite legal, con un reconocimiento implícito pero inexistente para todo sentido práctico, con hostilizaciones constantes y la amenaza de represalias ante cualquier acción sindical.

- **Sindicato encapsulado:** Consolida su funcionamiento pero sin aspirar a incrementar su afiliación. La empresa puede tolerar la existencia del sindicato a condición que represente solamente a un número o tipo determinado de trabajadores. Se trata de prácticas corporativas sindicales. El sindicato defiende solamente a los más antiguos o a los de una sección determinada y se desentiende de los más jóvenes, de las mujeres, de los contratados, etc. Hay que considerar que muchas empresas desarrollan prácticas específicas para fomentar el encapsulamiento del sindicato y muchos dirigentes caen en la provocación de reforzar la separación entre los afiliados con el resto de trabajadores.

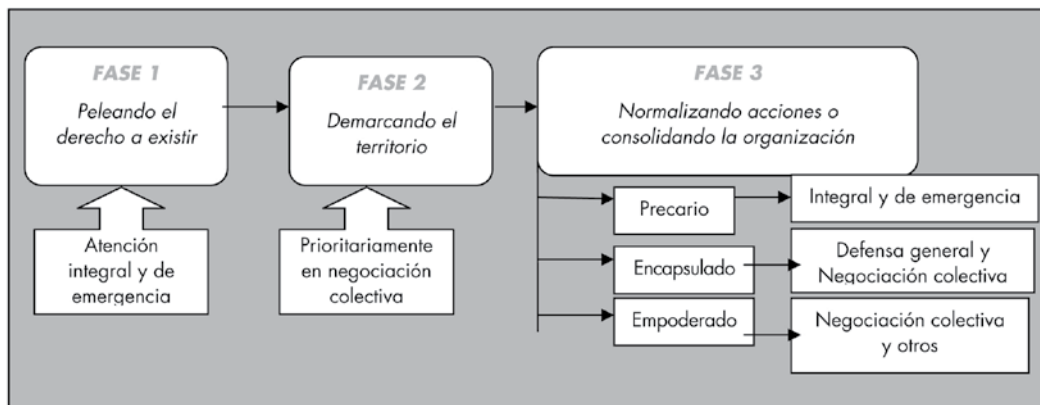
- **Sindicato empoderado:** Inicia un proceso de crecimiento y desarrollo que permite cam-

biar sustantivamente las relaciones laborales al interior de la empresa. El sindicato realiza campañas de afiliación por lo cual crece y cualquier acción antisindical resultaría más costosa para la empresa. El sindicato defiende a los trabajadores frente a la empresa con resultados exitosos. La empresa acepta al sindicato y trata de establecer relaciones formales con la organización sindical. Las diferencias se trasladan a la mesa de negociación colectiva.

La apuesta de cada federación es obviamente lograr esta tercera situación, pero solo es posible en contados casos. Las asesorías especiales como desnaturalización de la tercerización o desnaturalización de los contratos de trabajo se orientan a mejorar la posición del sindicato en las empresas, es decir, enfrentar los riesgos de la precariedad o el encapsulamiento, pero aunque se pueden

ganar jurídicamente, son difíciles de ejecutar.

Como veremos más adelante, lo importante es que estas tres posibles rutas continúan demandando los servicios federales, aunque de manera distinta. En el primer caso (sindicatos precarios) en los momentos de crisis la atención se asemeja a los de la primera fase "atención integral y de emergencia", mientras que en los momentos de calma, la atención se concentra en la negociación colectiva. En el segundo y tercer caso, cuando los sindicatos se van consolidando y las empresas finalmente aceptan la existencia de la organización y aprenden a convivir con él, la función de la federación se enfoca hacia la negociación colectiva generalmente anual, aunque se abren otras posibilidades de servicios dependiendo del interés de la organización de base: capacitación, prensa y comunicación, etc.



La asesoría en defensa que brindan las federaciones tiene algunas particularidades que dependen de la situación laboral que enfrenta cada sector. Veamos:

- Asesoría y promoción de la fusión sindical. Este servicio ha sido muy fuerte en el caso de la FNT CGTP ABA, buscando reducir la dispersión sindical que se creó cuando diversas empresas pasaron a convertirse en corporaciones que administran diversidad de plantas.
- Asesoría para la desnaturalización de contratos. En el caso de la FNTP, el Régi-

men Laboral de Exportación No Tradicional tiene algunos requisitos que la generalidad de las empresas no cumplen. En ese marco, ha sido interés estratégico de la Federación "desnaturalizar" la mayor cantidad de contratos posibles para incrementar el número de trabajadores que laboran bajo el régimen común.

- Asesoría para la vigencia de la Prima Textil. La Prima Textil es una bonificación del 10% de la remuneración que recibe el trabajador y que se debe pagar a todos





los trabajadores textiles. La debilidad de los sindicatos y la casi inexistencia de la fiscalización laboral, ha generado un alto grado de incumplimiento de este beneficio, ganado en 1944 y aún vigente. La FNTP ha hecho un arduo trabajo para denunciar el incumplimiento de este beneficio e intentar su pago en los sindicatos del sector.

- Asesoría para la desnaturalización de la tercerización y/o intermediación laboral. En el caso del sector hidrocarburos, la extensión de la tercerización afecta seriamente la extensión de la sindicalización. Mucha de esta tercerización es fraudulenta y por tal razón, uno de los objetivos de la acción federal ha sido y es reducir los niveles de tercerización e incrementar el paso de trabajadores a la planilla de las empresas principales.

IV. Otro componente en gestión federal: la cotización y las relaciones sociopolíticas

Uno de los elementos más importantes para el autosostenimiento de las organizaciones sindicales es la cotización sindical. Por la estructura sindical peruana, la cotización llega a los sindicatos de empresa y de ahí debería distribuirse a los estamentos superiores. Esta distribución “*hacia arriba*” ha resultado siempre muy complicada por diversos motivos:

- Los sindicatos pequeños y medianos tienen cotización muy pobre que no llega a cubrir sus necesidades mínimas. El recurso es entonces muy escaso.

- El discurso frente a la cotización es siempre ambivalente (más que una exigencia se concibe como un apoyo solidario) y no existe la práctica de vincular los servicios prestados a la cotización. Fomenta esta debilidad en la recaudación, que se considera que la responsabilidad de la economía es de segundo orden en una organización y como resultado, se eligen a dirigentes débiles para la función.

- Las propuestas para la cotización no son realistas ni viables. Parten de un esquema que no considera presupuestos ni puntos de equilibrio, ni tampoco se conciben como porcentajes de los ingresos.

- Como en general la gestión del dinero en las organizaciones es poco transparente y poco especializada, se retroalimenta la opinión del “mal uso del dinero” entre las bases. Esta opinión refuerza la conducta del “no pago” que existe en muchos sindicatos de empresa.

En el periodo del proyecto se debatió periódicamente con los dirigentes sobre la problemática de la cotización. El proyecto no tenía entre sus estrategias hacer seguimiento a los recursos que provenían de la cotización. Lo que sometimos a debate fueron los sistemas para mejorar la cotización por la vinculación directa que estos recursos tienen con la sostenibilidad de los cambios que se buscaban introducir y de la existencia misma de la organización.

Para mejorar el sistema de recolección de la cotización y la economía de las organizaciones se propusieron las siguientes acciones:

- Que cada federación tuviera una cuenta institucional en alguna institución financiera. Ninguna de las federaciones tenía una cuenta institucional (el trámite es muy engorroso y caro), lo que hacía muy poco transparente el uso de los recursos. Al año 2010 ya las tres federaciones habían logrado dar ese paso.

- Determinar qué servicios deberían estar vinculados a la cotización y por cuáles otros servicios se debería solicitar un apoyo económico especial. En realidad ninguna federación pone condiciones a la labor de defensa en el primer nivel de desarrollo sindical “*peleando el derecho a existir*”. Sin embargo, una vez que los sindicatos se estabilizan, el servicio de apoyo a la negociación colectiva así como a otro tipo de acciones de defensa, implica una situación distinta. Definir tarifas y establecer convenios con las organizaciones bases, fueron las acciones que se intentaron realizar a lo largo del proyecto y que se lograron al menos en CGTP ABA. El riesgo que intentamos enfrentar en este punto, es que se consolide una práctica –que reproduce la relación entre abogados laboristas y sindicatos de empresa– en las que los sindicatos de empresa retribuyen de manera

directa a los dirigentes sindicales por sus servicios de asesoría, sin que estos recursos ingresen formalmente como cotización. Esta práctica no contribuye a la mejora de la estructura federal y más bien refuerza una relación clientelar entre el dirigente y los sindicatos de empresa.

▪ Finalmente se intentó explorar la posibilidad de incorporar en los convenios colectivos que las empresas registraran el descuento sindical tanto para el sindicato de empresa como para la Federación. En ningún caso este esquema se pudo concretar. Resulta interesante señalar, que si bien en la elaboración de los pliegos de reclamos participa activamente la instancia federal, los “intereses federales” no logran inscribirse de manera clara. Temas como descuento sindical, licencias de segundo grado, facilidades para la acción federal, entre otros, no son constantes en los pliegos y cuando lo están, no logran convertirse en acuerdos del Convenio Colectivo. El fracaso de cláusulas de cuota sindical federal puede entenderse por la renuencia de las empresas por fortalecer instancias superiores del sindicato, pero también por el poco interés de los dirigentes de los sindicatos de empresa de ceder automáticamente los escasos recursos de sus afiliados a la instancia federal.

Siendo escasa la cuota sindical, es un elemento de poder y negociación entre los dirigentes de sindicatos de empresa y los dirigentes de las federaciones. Este elemento ilumina la relación entre ambos grupos. La débil cultura política, la inexistencia de amplias redes de articulación partidaria o ideológica hace que el espacio de acción común se base entre intereses concretos y discursos solidarios. En la medida que las federaciones no disponen de alguna normativa legal sobre la cuota sindical, dependen exclusivamente de la buena voluntad de los sindicatos de empresa. A su vez, los sindicatos de empresa son conscientes que disponen de pocos recursos, y que en el mercado de la asesoría legal, la federación es la opción menos costosa y más segura. Se produce así una suerte de mutuo enten-

dimiento. La federación brinda servicios pero no presiona por implantar un sistema obligatorio y realista de cuota sindical, y los sindicatos de empresa cotizan lo que pueden y renuncian a buscar una asesoría legal propia. Esta situación no permite dar saltos cualitativos, sino administrar la precariedad existente.

V. Algunas reflexiones a partir de la experiencia

V.1 Nuevas estrategias en el camino de la negociación colectiva por rama

Aunque existe consenso al señalar que el modelo organizativo del sindicalismo peruano –basado en sindicatos de empresa– limita su fortalecimiento organizativo, la experiencia ha demostrado que para cambiar de modelo organizativo no basta formar administrativamente sindicatos nacionales. Más aún cuando la reproducción del modelo sindical por empresa es fortalecida desde la legislación que prohíbe en la práctica la negociación colectiva por rama, elemento que es defendido muy radicalmente por los empleadores.

Los sindicatos de empresa, como hemos visto, logran establecer convenios colectivos con mucha dificultad. Mucho más difícil es para los sindicatos nacionales llegar a convenios de rama. A pesar de los grandes esfuerzos desplegados por diversas organizaciones sindicales para lograr establecer una negociación colectiva de rama, hasta el momento solo la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) ha logrado reconquistar su negociación colectiva nacional, asimismo, existe un convenio de rama en el sector portuario luego de realizar huelgas nacionales e iniciar procesos de amparo. Parece que en el futuro podría también desarrollarse un marco de negociación colectiva por encima del nivel de empresa en el sector de telecomunicaciones, mediante pronunciamientos judiciales a favor de FETRATEL y un Laudo Arbitral que resuelve una negociación colectiva entre dicha federación y Telefónica del Perú S.A.A.

Hay sectores sindicales donde una organización sectorial es más eficaz que múltiples





sindicatos de empresa. Son sectores donde existe alta rotación en el empleo, subcontratación, mano de obra poco calificada, empresas pequeñas y medianas en ciclos de expansión económica. La agroindustria, construcción civil, confecciones, puertos, comercio e hidrocarburos por ejemplo.

En otros sectores asalariados más clásicos, las empresas y los sindicatos de empresa pueden ser aún instrumentos eficaces de defensa. En estos sectores, tenemos empleos estables, calificaciones, concentración geográfica y empresas más grandes. Manufacturas, alimentos, por ejemplo.

La CGTP, en su último Congreso reafirmó su voluntad de consolidar el proceso de reestructuración organizativa (autoreforma sindical), asimilando las experiencias acumuladas. Por ello propone que el objetivo del sindicalismo es avanzar hacia convenios colectivos por rama. Se trata de construir un modelo negocial que supere la fragmentación de cientos de convenios por empresa.

Para lograrlo se requiere de un nuevo *sujeto negocial sindical*. El presente estudio creemos que aporta en los posibles caminos que va tomando la construcción de dicho *sujeto negocial*.

En un primer momento se pensó que bastaba construir la forma organizativa, es decir, el sindicato de rama para que en un desarrollo lineal y acumulativo se alcance un nuevo ámbito de negociación. Sin embargo, los escasos resultados obtenidos en las nuevas estructuras sindicales han obligado a repensar algunas cosas.

La experiencia acumulada señala que para lograr una negociación por rama en las actuales circunstancias se requiere que las federaciones cuenten con bases lo suficientemente fuertes y comprometidas como "*sujeto colectivo*" para sostener en el tiempo el conjunto de acciones de movilización y defensa necesarios para enfrentar con éxito las resistencias empresariales. No será un camino lineal sino supone avances y retrocesos. No todos los sectores sindicalizados se encuentran material o subjetivamente capaces para asumir este camino.

No basta entonces definir una *forma organizativa*, se trata de construir *el contenido* de dicha forma, es decir, una amplia red de lealtades y solidaridades que vayan más allá del sindicalismo de empresa.

V.2 El tipo de liderazgo como factor de desarrollo organizativo

En el sindicalismo peruano no existe una amplia cultura sindical de tipo federal e incluso confederal. Como señalamos anteriormente, cada federación ha tenido que aprender a organizarse sin recibir orientaciones claras, más allá de las que sus propios dirigentes han acumulado y las básicas que han encontrado en su confederación. En este sentido, más allá de ciertos requisitos legales, más formales que reales (estatuto, congresos, elecciones de juntas directivas), los procesos de institucionalización dependen tanto de factores estructurales como el sector económico, el perfil de la fuerza laboral, el tamaño de las empresas pero también de factores subjetivos como los estilos personales de los dirigentes y del tipo de relaciones que logren construir entre ellos y con las bases.

La ausencia de una legislación que respete el derecho a las licencias sindicales limita fuertemente la posibilidad de construir equipos de trabajo sindical eficaces. Aunque de manera formal la dirección federal es colegiada, lo cierto es que muy pocos dirigentes tienen la posibilidad de dedicarse a la organización federal. La construcción del liderazgo sindical en las federaciones no se realiza en función de equipos de trabajo factibles, sino en base a lógicas de representación sindical.

Como sabemos, la instancia federal es un espacio de representación. Lo cual implica que cada sindicato de empresa tiene ciertas expectativas acerca de su presencia en la composición de la junta directiva. Un nivel entonces es la representación de cada sindicato, donde se sigue una lógica estrictamente democrática. Los sindicatos con más afiliados aspiran a tener más dirigentes en la dirección federal. Esta situa-

ción no implica necesariamente que dichos dirigentes sean los más activos. La presión democratizadora descrita a pesar de no estar sancionada estatutariamente es parte de la cultura sindical. Implica un elemento de renovación o estancamiento según sea el caso. Los enfrentamientos entre la FTTP y la Coordinadora Textil se explican en parte por estas disputas. Los dirigentes más antiguos provienen de sindicatos que han devenido en ser pequeños o inexistentes, mientras que los nuevos sindicatos de confecciones reúnen a muchos más afiliados. Una aplicación mecánica del principio democratizador significaría desplazar los viejos liderazgos, perdiendo así la experiencia acumulada. Así, tenemos que buena parte del dilema sindical actual es precisamente encontrar mecanismos de representación que sean democráticos y a la vez que garanticen estabilidad y continuidad.

Una vez resuelta la representación, los dirigentes electos van a enfrentar la realidad. En este proceso de construir liderazgo efectivos –con énfasis en la disponibilidad de tiempo para la gestión de la influencia y la acción sindical- hay que poner atención a aspectos que adquieren relevancia en la dirección:

- La distribución de la “vocería”, es decir, no solo de las responsabilidades sino de la palabra, de los que hablan en representación de la organización.
- Los alcances y límites en el ejercicio de la autoridad, y su distribución. ¿Cuántos toman decisiones y cómo se respetan?
- La creación de mecanismos de rendición de cuentas y de consulta.

En el sindicalismo peruano el caudillismo es una constante. La excepción es el equipo colectivo y democrático. Entendemos por liderazgo de caudillo, aquel modelo de conducción personalista y clientelar. El rol principal –secretario general o presidente- de la institución queda en manos de un individuo que construye una red de lealtades que le permiten mantenerse en el cargo por largos periodos. En los casos más perniciosos, las clientelas sindicales son muy cerradas

(“argollas”) y permanecen constantes en el tiempo. Se construyen “prebendas” más allá de la negociación colectiva y se consolida una representación corporativa y autoritaria.

Esto es posible por diversos factores. Uno de ellos reposa en el hecho que la instancia federal responde a representaciones indirectas de los afiliados y no hay una “asamblea general” como en el sindicato de empresa. Así los caudillos tienen menos contrapesos. Sin embargo, el caudillo prebentario no es un modelo muy extendido. Supone la existencia de recursos materiales en buen número y al alcance del líder.

Por otro lado, existen matices en estos modelos de liderazgo. En el liderazgo federal la eficacia resulta un valor a la par que lo democrático. El estudio ha demostrado que la construcción de direcciones colectivas es un camino que transita al parecer de manera ineludible por formas caudillistas. Como el caudillismo implica formas de representación, liderazgo y autoridad basadas en las características personales del dirigente, es decir, en su empatía, conocimientos, experiencia, por encima que en lo estrictamente normado por la institucionalidad sindical (estatuto), es posible encontrar liderazgos caudillistas realmente eficaces. Algunos pueden articular un grupo de dirigentes menores como equipo de trabajo, otros pueden relacionarse exitosamente con ONGs y sindicatos internacionales y otros pueden ser muy eficientes en los trámites legales. Las clientelas tienden a ser muy laxas, amplias y abiertas. Es decir, en el sindicalismo peruano, el caudillismo puede en determinados casos, ser eficaz en la articulación de intereses.

Lo traumático y perjudicial para la institucionalidad sindical se encuentra mayormente en el proceso de cambio ante el ocaso de un caudillo. En la medida que el caudillo se considera y es considerado *indispensable* los procesos de cambio generalmente son desestabilizadores. O ante la renuncia o abandono del caudillo se crea un vacío de liderazgo que también resulta problemático para la organización.





El reto para el sindicalismo peruano consiste en este punto, en encontrar los mecanismos para construir liderazgos que no sean vistos ni se asuman como *indispensables*. Se trata de proponer liderazgos contingentes, que se preocupen por preparar su propio recambio.

V.3 Los proyectos de fortalecimiento organizativo y sus límites

Uno de los grandes interrogantes que conlleva todo proyecto de cooperación orientado al fortalecimiento organizativo es saber cuánto quedará luego del apoyo recibido, es decir, qué elementos de cambio que el proyecto ha introducido subsisten en el tiempo y se incorporan al quehacer cotidiano, al “*saber hacer*” de la organización. Siempre se piensa que los proyectos introducen cambios que serán permanentes en las organizaciones –con esa hipótesis es que se diseñan y ejecutan. Sin embargo, la experiencia nos dice que si logramos convertir en permanente solo alguna de las prácticas o procesos que se han introducido gracias a los proyectos, y si se logra sostener dinámicas de crecimiento (en caso se hayan generado) ya estamos hablando de éxito, pues los riesgos de perder lo avanzado –al retirarse la cooperación– son muy altos. Al igual que en la física, la inercia, que se expresa en las costumbres, lo dado, lo ya conocido y probado, actúa con mayor facilidad en el momento que el proyecto ha dejado de existir y ha finalizado el impulso hacia la acción y el flujo de los recursos. Lo que resulta finalmente, organizativamente hablando, es generalmente un híbrido que poco tiene que ver con lo inicialmente esperado. Es una dinámica permanente de avance y retroceso cuyas claves no son fácilmente identificables y cuyos resultados son también poco previsible.

¿De qué depende el fortalecimiento organizativo? ¿Pueden sus elementos plasmarse en un proyecto y controlarse desde ahí?

Cuando se formula un proyecto se trabaja a partir de carencias, necesidades, problemas y sus causas, y se pasa a cons-

truir un andamiaje lógico que predefine una ruta de mejora, sin embargo, la esencia de un proceso de fortalecimiento no se hace posible por estos elementos, sino por la dialéctica entre factores internos y externos que permiten construir dinámicas que conducen al crecimiento y al desarrollo. Es decir, no es lo negativo (luego redactado en positivo en forma de objetivos y resultados) lo que permite el cambio sino la combinación asertiva entre las capacidades acumuladas por una organización determinada, y los elementos del entorno que lo favorecen. La explicitación de las carencias y los problemas sirve para fundamentar la importancia de la iniciativa, no para establecer las condiciones de su viabilidad.

Cuando una organización no tiene cualidades mínimas para dotar de dirección e impulso a un proceso de fortalecimiento, las necesidades pueden ser muy grandes así como los recursos que se invertirán para superarlas, sin embargo, las posibilidades de lograr resultados positivos son tan escasas como altas las probabilidades de que se creen malas prácticas vinculadas a la administración de esos recursos y al funcionamiento organizativo mismo.

Cuando hablamos de cualidades mínimas en una organización no hablamos de dinero, de número de miembros o de nivel educativo de sus miembros, hablamos de elementos intangibles que se ponen en juego en toda organización y que determinan su capacidad de sobrevivir en contextos adversos, de sacar provecho a las oportunidades que se presentan, de construir relaciones constructivas con su entorno y con los miembros de la organización. *El cambio organizativo sería entonces resultado de una compleja relación entre factores internos y externos, entre elementos del contexto y capacidades colectivas preexistentes que configuran una dinámica de desarrollo.*

En la medida que se sigan estudiando experiencias concretas, casos modelo y coyunturas específicas, podremos ir construyendo los indicadores necesarios para identificar las dinámicas de desarrollo or-

ganizativo. También es necesario ponderar los diferentes elementos para no caer en los extremos habituales de interpretaciones estructurales que dan peso excesivo a los aspectos externos ni a miradas individualistas que reducen el desarrollo organizativo a un solo factor interno.

VI. A manera de conclusión

Los sindicatos de la federación de alimentos son, en términos generales, los más fortalecidos. Esto significa mejores condiciones y la disponibilidad de contar con dirigentes que gocen de más licencia sindical y recursos institucionales.

Luego de seis meses de culminado el proyecto que ha motivado este documento, algunas cosas han ocurrido en las federaciones con las que hemos venido trabajando. Aunque es muy poco tiempo para determinar el destino final de los procesos que se buscó promover y/o potenciar, algunos elementos nos permiten vislumbrar las tendencias más importantes:

El golpe aparentemente más fuerte lo sufrió FNT CGTP ABA que tuvo que dejar su oficina sindical por falta de pago y aceptó la oferta de su base más grande (Sindicato Nacional de Corporación Backus) para instalarse en su local como forma de pago de la cotización sindical. Este revés no debe, sin embargo, conducirnos a una apreciación equivocada. FNT CGTP ABA continúa su proceso de crecimiento y consolidación organizativa, promoviendo plenarios por subsectores y avanzando en la formación de nuevos sindicatos. Aunque con dificultades, se sostiene el trabajo de los dirigentes y se está logrando implementar un pequeño equipo de apoyo para las labores administrativas y para la capacitación sindical (están dando pequeños cursos todas las semanas en su nuevo local). Finalmente es la única federación que está actualizando, ya sin ninguna exigencia externa, el Centro de Información Federal que el proyecto dejó colgado en su web.

La FNTP continúa en su larga lucha por la derogatoria del Régimen laboral de

Exportación No Tradicional y por la desnaturalizar los contratos y el fortalecimiento de los sindicatos. El contexto para ellos sigue siendo muy complejo aunque están logrando revertir acciones antisindicales importantes (el mayor sindicato del sector se ha afiliado a la federación –Sindicato de Trabajadores de TopyTop- y la empresa despidió a un buen número de dirigentes que lograron ser repuestos a los pocos días gracias a las gestiones coordinadas de la federación con el Ministerio de Trabajo). A pesar de estos avances, no lograron los recursos propios necesarios para sostener al dirigente/promotor financiado por el proyecto, por lo que se ha renovado el apoyo económico por algunos meses más, a la espera de lograr un apoyo más sostenido por parte de la cooperación. Los trabajadores del sector textil tienen las remuneraciones más bajas del sector manufacturero y los sindicatos bases tienen muy pocos recursos.

Los esfuerzos de FENUPETROL están centrados en la negociación colectiva, aprovechando el reglamento que da más facilidades para el arbitraje potestativo, habiendo alcanzado algunos éxitos (como el caso del arbitraje de Relapsa) y otros reveses (como Sol Gas).

Más allá de estas diferencias las federaciones sindicales peruanas continúan siendo estructuras débiles en cuanto a recursos y desarrollo institucional. También son pequeñas en cuanto a su membresía. Sin embargo, el proyecto ha logrado demostrar la necesidad e importancia de las instancias intermedias en el sindicalismo peruano. No es posible aspirar al desarrollo sindical sin consolidar más fuertes federaciones de rama. Siendo un proceso lento y difícil, la experiencia de los compañeros y compañeras de la FNT CGTP ABA, la FNTP y FENUPETROL nos ha demostrado que es posible construir dichas instancias de manera creativa y constante, superando las acciones antisindicales de equivocados empresarios y la indiferencia del Estado por garantizar la libertad sindical.



VI.1 Una propuesta de estrategia de fortalecimiento negocial en las instancias federales

Como hemos señalado líneas arriba, se trata entonces de construir una estrategia de crecimiento y fortalecimiento desde las experiencias locales como internacionales. Este es un primer esfuerzo, que podemos describir en las siguientes etapas.

a.- Construir la instancia orgánica de coordinación.

Las experiencias descritas nos muestran que es imprescindible conformar un referente orgánico institucional para iniciar el trabajo a nivel federal. En algunos casos la iniciativa parte de la instancia confederal, en esta experiencia se trata de la CGTP para el caso de la CGTP ABA, pero también puede partir de un grupo de sindicatos grandes o medianos, como en el caso de FENUPETROL.

La instancia orgánica permite construir una imagen más concreta del objetivo perseguido y desplegar esfuerzos colectivos para alcanzarlo.

b.- Construir el equipo de trabajo federal.

Un gran desafío para en el camino de fortalecimiento organizativo es la consolidación de un equipo de cuadros dirigenciales. Uno de los problemas más comunes, es confundir la organización de empresa con la federación, y asumir que una instancia de segundo grado, es simplemente como un sindicato más grande. Es en este momento que debe empezar a construirse el "sujeto federal" como un espacio de problemas, lealtades y acciones colectivas.

c.- El horizonte del pliego por rama.

El objetivo es definir un "pliego de rama" mínimo. Es decir, partir de reivindicaciones específicas que sean posibles de ser negociadas por las empresas más pequeñas del sector. Un buen punto de partida puede ser identificar el sector laboral que recibe las remuneraciones más bajas, luego ver el historial de incremento que ha tenido en los últimos años. Y desde allí proponer un incremento mayor y proponerlo como "remuneración mínima del sector". Esta

reivindicación debe ser el punto de partida de una propuesta integral para garantizar condiciones de trabajo mínimas en el sector, sustentadas en los indicadores económicos.

El proceso de elaboración del pliego por rama, tiene dos componentes muy importantes. Por un lado es un ejercicio de elaboración técnica, que incluye la participación de asesores económicos, sociólogos y los inevitables abogados. Pero también comprende un lado "político". Es decir, el pliego debe de lograr representar los intereses más urgentes de los trabajadores afiliados. El pliego de rama debe ser visto como algo necesario y a la vez posible.

No puede ser entonces, simplemente la suma de los reclamos parciales de cada sindicato de empresa. No es un listado de pedidos sin articulación. El pliego de rama es por decirlo de alguna manera, la construcción del *nuevo sujeto negocial*. Implica entonces, identificar intereses antes que necesidades inmediatas. No puede ser tampoco conquistas corporativas. Debe basarse tanto en reivindicaciones urgentes como en propuestas de solidaridad.

La futura federación adquiere un rostro, una consistencia y una posibilidad de actuar colectivamente a través del "pliego de rama".

d.- La articulación en tres niveles.

Entre el periodo anterior y el presente, es necesario dar forma orgánica al nuevo sujeto negocial.

Por su carácter de segundo grado, su origen tiene claras y profundas diferencias con la formación de un sindicato de empresa.

Para empezar, la representación es indirecta, pues no existe manera de hacer una asamblea general de todos los asociados. No es el primer tema de discusión, pero si uno muy importante es la manera de calificar la representación sindical. Aquí se trata de un tema de gestión sindical con voluntad democrática. Hay una ingeniería institucional que señala algunas condicionantes básicas. Si hay sindicatos de diferentes tamaños, hay que buscar una representación que garantice voz a los más pequeños. Si todos los grupos son de igual dimensión, entonces es



más importante distribuir la representación de manera homogénea. Si un sindicato es grande y los demás pequeños, debe armonizarse tanto la participación de los menores como el peso del mayor.

Otro tema importante es la conformación de la nueva dirección federal. En general, los líderes federales ya se han ido conformando en el periodo anterior. Lo que tenemos que tener claro, aquí es que las tareas federales representan un tiempo real de trabajo, diferente a la representación del sindicato de empresa.

Se trata de encontrar dirigentes que puedan brindar ese tiempo sin perjudicar su labor a nivel de la organización de empresa. Esta es también una buena oportunidad para renovar los liderazgos a nivel de empresa.

Una vez que se tiene resuelta la constitución de la federación y ya cuenta con el registro sindical correspondiente, empieza el trabajo articulado. Se trata de crear una dinámica que sume las acciones a nivel de empresa, lo que se hace desde la nueva federación y lo que se requiere de la Confederal, es decir, la CGTP.

La experiencia ha enseñado que cuando las tres instancias trabajan coordinadamente, los resultados son siempre positivos. Ahora bien, "trabajar juntos", implica redefinir roles, tareas y responsabilidades en todos, los ámbitos de la acción sindical. Desde la afiliación, la formación sindical y la negociación colectiva. No son procesos sencillos, ni libres de conflictos. Hay celos, desconciertos y necesidades insatisfechas, pero resulta imprescindible hacer un esfuerzo por articular esta nueva dinámica. En general, este es un buen momento para emplear las herramientas de la gestión institucional moderna, como los planes operativos, matrices de planificación, análisis FODA y marco lógico.

La idea central, es tener claras las competencias propias del sindicato de empresa, las de la federación y las de la confederal.

e.- Una estrategia de presiones diversas.

Luego, empieza la etapa más complicada, si cabe el término. La nueva federación debe articular un plan de acción colectiva

que combine diferentes métodos de difusión, comunicación, presión y movilización en búsqueda de convertir el pliego por rama en una oportunidad de negociar un "convenio por rama sectorial". Desde un punto de vista legal, la normatividad actual permite alcanzar una negociación por rama mediante la figura del arbitraje potestativo. Ahora bien, como hemos señalado, la parte empresarial en el Perú ha expresado en diferente tono y medio pero con absoluta claridad su completa oposición a toda negociación por rama. Lo cual significa que el proceso para cambiar dicha posición no será sencillo.

En otras experiencias sindicales, en EEUU y América latina, el nuevo sujeto negocial ha tenido que articular presiones legislativas, lobbys en el parlamento, una agresiva campaña informativa, articular amplias alianzas sindicales y finalmente desarrollar movilizaciones que han concluido en huelgas sectoriales.

En el caso peruano, la recuperación de la negociación por rama en el sector de la construcción civil significó todo esto y culminó con dos grandes huelgas nacionales.

Es cierto, que en el proceso de construir esta alternativa, se requiere de una amplia infraestructura organizativa, consistencia económica y un aparato logístico bastante amplio. Por eso se trata de procesos de fortalecimiento institucional que se desarrollan en y desde la movilización permanente.

f.- Los factores internos y externos.

Pero los factores internos no son los únicos a tener en cuenta. La situación de la economía nacional y los indicadores sectoriales son importantes. No es lo mismo plantear una negociación por rama en un contexto de crisis que en otro de crecimiento. No es lo mismo hacerlo cuando el gobierno y los empresarios se encuentran fuertemente identificados y en una virtual alianza, que cuando se dispone de un gobierno progresista. No es lo mismo el actor sindical aislado y sin articulación con la representación parlamentaria que cuando hay canales de representación política que se adhieren a los intereses de los sindicalistas movilizados.

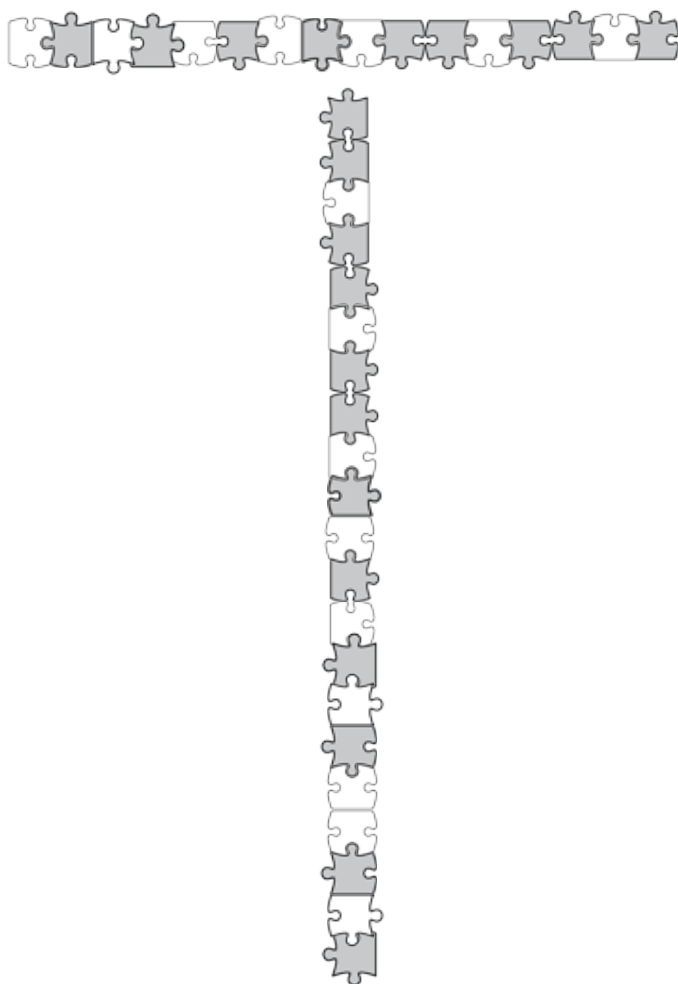


Todos estos elementos deben de tenerse en cuenta al momento de construir las estrategias de presión y movilización del nuevo sujeto negocial.

En este sentido, la experiencia de la FNT CGTP ABA resulta interesante y su evolución nos puede dar lucen sobre la viabilidad de esta nuevo estrategia sindical. Se trata de fortalecer los sindicatos de empresa y a partir de ellos construir un "pliego nacional de rama" que en un primer momento sería sectorial (de pesca, de bebidas, etc). El objetivo de lograr el pliego sectorial sería el elemento aglutinador para impulsar el

conjunto de acciones de presión (movilizaciones, marchas y huelgas) que logre persuadir a los empresarios a negociar de manera simultánea en el nivel federal y de empresa. Se busca alcanzar convenios colectivos articulados.

El seguimiento y análisis de las experiencias que la CGTP está buscando implementar en otras organizaciones como la Federación Minera y la recién conformada CGTP Manufacturas, puede aportar en este camino. La defensa transversal de la prima textil por parte de la FTTP apunta también en esta misma dirección.



LOS CLASIFICADORES DE RESIDUOS EN URUGUAY: EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN CON LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO



Walter Rodríguez,
presidente

I. Datos generales¹

UCRUS fue fundada en 2002 y refundada en 2004. Ingresó al PIT-CNT en 2006, a partir de contactos con su Comisión de Salud Laboral, a través de dirigentes de la industria química.

En los años setenta se había prohibido el ingreso de los hurgadores en los vertederos municipales de basura, lo que llevó a que aquellos fueran a buscar los residuos directamente a las casas particulares, haciendo un recorrido a la hora en que los vecinos sacan la basura a la calle. A fines de esa década la dictadura militar realizó un censo de los hurgadores, y luego procedió a requisar carros y caballos. En 1979, algunos recogedores de uno de los barrios más pobres de Montevideo (Aparicio Saravia y Timbúes) fundaron la Comunidad San Vicente, con ayuda del padre Cacho (fallecido

en 1992), promotor de la vía cooperativa. Fue entonces cuando comenzaron a utilizar la expresión "clasificadores",

En 1985 se creó La Redota, el primer depósito de productos recuperados, que funcionó durante siete años.

El universo de clasificadores es de entre 30 y 40 mil en todo el país, de los cuales 20 a 25 mil se concentran en Montevideo.

UCRUS tiene 1800 socios a nivel nacional, la mayor parte en Montevideo. Tiene filiales en Colonia, Paysandú, Bella Unión, 33, así como apoyo en Maldonado, Flores y Salto.

La mayor parte de sus miembros trabaja en grupo, mediante la modalidad cooperativa ya mencionada, siendo actualmente nueve unidades de este tipo. Otros afiliados también trabajan de manera independiente, en el grupo familiar. El rescate diario es de

¹ Para mayor información, ver "Crónica de un encuentro anunciado. Hacia la unidad de todos los clasificadores", Crítica y Utopía, PIT-CNT, agosto 2012). Otro artículo descriptivo de la primera etapa de UCRUS es "Trabajar con la basura: cambio social desde los márgenes", de Raúl Zibechi (Programa IRC Américas, 5 agosto 2008)





20 toneladas promedio. Lo recogido se vende a grandes empresarios uruguayos, quienes a su vez lo reelaboran y lo venden, como insumo para sillas, plásticos, papel blanco, aunque también exportan. Lo habitual ha sido una política de manejo de precios arbitraria. El ingreso mensual habitual es de 11-12 mil pesos (equivalente a 50-60 dólares).

El PIT-CNT ha colaborado con UCRUS organizando seminarios sobre cuidado ambiental e higiene. UCRUS también ha contado con la colaboración de otras organizaciones (AUTE, FFOSE, AEBU).

También ha tenido un permanente apoyo, desde 2009, de la UDELAR, Universidad de Estudios Cooperativos del Departamento de Extensión Universitaria.

UCRUS es miembro de la REDLACRE (Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores), luego de haber participado en su Congreso del 2005 en Brasil, lo que fue seguido por la asistencia a otras actividades en el exterior (Nicaragua, Perú, Chile), y por el recibimiento en Uruguay de representantes (desde Argentina y Nicaragua)

II. Negociaciones con la Intendencia

La estrategia de UCRUS ha sido obtener una política de reconocimiento de su papel en la política de limpieza de las ciudades, incluyendo las cuestiones medioambientales. El eje reivindicativo ha sido la participación en la planta de clasificación, colecta selectiva y clasificación en origen, en las actuales condiciones o incluso como asalariados de un emprendimiento estatal.

Por ello, desde su inicio, la acción de UCRUS ha estado centrada en la negociación con los municipios, principalmente la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM).

Con la llegada de los gobiernos democráticos, en la segunda mitad de los años ochenta, la recolección de residuos de las zonas residenciales y del centro fue privatizada, amenazando la continuidad del trabajo. En ese contexto, se realizó la primera marcha de carritos, consiguiendo que no se les prohibiera el ingreso a la zona privatizada.

En 2002, ya creada UCRUS, se iniciaron negociaciones con la IMM para regularizar su trabajo, lo que llevó a la cesión por el gobierno de un predio de 3000 metros cuadrados, para realizar la clasificación de la basura allí depositada por algunos de los camiones encargados de alimentar los vertederos. Allí funciona la sede de UCRUS, habiéndose construido instalaciones para mejorar las condiciones de trabajo. Actualmente funciona una radio y se realizan actividades sociales para niños.

Más adelante, la municipalidad comenzó a incorporar una política de entierro de la basura, privatizando los vertederos de disposición final, con un costo muy superior. En ello, UCRUS ha considerado siempre que el gobierno ha recibido presiones de sectores empresariales (principalmente brasileños y norteamericanos) en favor de procesos de incineración, lo que ha sido promocionado por el BID (Banco Interamericano de Desarrollo). UCRUS sabe que las máquinas de incineración ofrecidas han fracasado en Brescia, provocando enfermedades a las personas.

En esta discusión pública, un episodio fundamental en las acciones de la Unión fue la "marcha de carros" de febrero 2008, en protesta por la actitud de la Intendencia. Como consecuencia, se alcanzó un acuerdo con la intendencia y los ministerios de Trabajo, Vivienda y Desarrollo Social. El acuerdo se sostenía en tres bases: una agenda común, coordinación entre instituciones y participación social. Mediante un "pacto" entre vecinos, trabajadores y comuna, los primeros se comprometían a la separación en origen, los segundos a la limpieza de aquellos, y el tercero al acompañamiento del proceso, sensibilizando a la sociedad. A los clasificadores se les prometía facilitar su formalización (aunque erradicando el trabajo infantil), favoreciendo la creación de cooperativas para el armado de circuitos limpios de recolección diferenciada, mediante los cuales en vez de retirar la basura del contenedor, se establecía un

vínculo con el propio generador, de manera que no ingresen al circuito de basura del ciudadano. También se prometía la apertura de plantas de clasificación para el procesamiento de los materiales recogidos. Para aquellos que desearan abandonar la actividad, se proponían formas de capacitación para reinserciones en otros sectores, y apoyo crediticio y técnico para formar emprendimientos productivos.

Se obtuvo un convenio, comprometiéndose a los trabajadores al respeto de determinadas normas en materia medioambiental y de tránsito, a cambio del otorgamiento de un carnet de clasificador de residuos sólidos, y una chapa para la identificación del carro. Ante el no cumplimiento de las normas acordadas en material ambiental, la Intendencia efectúa observaciones, a la tercera de las cuales, si la falta es grave, se retiene definitivamente el permiso.

Ese mismo año se aprobó la Ley de Envases, con fondos aportados por la industria. La ley apuntaba a marcar la responsabilidad medioambiental de quien genera envases, diferenciando entre quienes utilizan los retornables y quienes no. En función de ello se obligaba a crear un plan de gestión de residuos, caso contrario, se debía utilizar un servicio encargado de recoger los desechos y gestionarlos a través de un reciclado o disposición final.

Hay que tener también en cuenta que el Ministerio de Desarrollo Social ha promo-

vido la creación de otras cooperativas, a cargo de ongs, un total de ocho.

Los problemas reaparecieron en 2011, cuando con motivo de accidentes ocurridos en la calle vinculados a carros de clasificadores, volvieron a requisarse carros y caballos, en lo que la Unión considera que se expresa otra presión de las empresas. Como reacción, la Unión realizó una segunda marcha, en febrero 2012, así como una campaña de difusión televisiva.

La Intendencia está negociando actualmente con UCRUS la incorporación de algunos de sus miembros como trabajadores asalariados en dos plantas de clasificación, ocupando alrededor de 130 trabajadores.

UCRUS tiene también relaciones permanentes con la DINAMA, Dirección Nacional de Medio Ambiente, y el ONVMA, Organismo Nacional de Vivienda y Medio Ambiente, y la ANRE, Asociación Nacional (ausente) de Rehabilitación Ecuestre, con quienes realiza actividades de atención a personas con discapacidad a través de la equinoterapia (técnica complementaria de rehabilitación con caballos).

Hay que agregar que otros dos frentes de discusión se refieren al enfoque de quienes, buscan eliminar toda forma de trabajo infantil (aunque la que se desarrolla con el grupo familiar), y quienes, desde las asociaciones protectoras de animales, consideran que los caballos son "esclavos" de los clasificadores.



Italia

CGIL, Confederación General Italiana de Trabajadores

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ORGANIZACIÓN SINDICAL EN ITALIA. EL FUTURO DE LA ACCIÓN SINDICAL



Fulvio Perini,
colaborador

152



Procesos de autoreforma sindical

En Italia, como en otros países, la organización sindical y la negociación colectiva son una expresión de la evolución económica y democrática de la sociedad. Las modalidades de organización de los trabajadores en el sindicato, las estructuras de representación en los lugares de trabajo, las modalidades de la contratación colectiva y la misma legislación del trabajo, han siempre influenciadas dialécticamente con la situación económica y con los cambios de las instituciones en sentido democrático, aunque no siempre.

En Europa, la situación actual presenta una grave crisis económica que empuja hacia un retroceso de los derechos de los trabajadores y la prerrogativas de negociación del sindicato, junto con una crisis política y una pérdida de soberanía nacional de muchos Estados europeos: los menos ricos o los muy endeudados (y los relativamente más ricos que han substituido con deuda la escasa demanda interna)¹.

I. Las transformaciones productivas que han precedido la crisis del 2008

El proceso económico que ha favorecido la crisis financiera de 2008 ha inducido profundas transformaciones en la economía real y en el trabajo. En toda Europa, aunque mucho menos en Alemania, la reestructuración productiva y del trabajo ha seguido tres direcciones.

La primera, expresión de la sociedad de consumo, es la llamada "terciarización" de la economía. Desde hace diez años en Europa la composición por sectores del valor agregado por actividades laborales deja a la industria en el séptimo lugar, luego de las finanzas, comercio, y construcción². Pero el sindicalismo europeo, durante casi un siglo, se ha identificado con el sector industrial. Los sindicatos industriales que todavía siguen teniendo eficacia en su capacidad de negociación, se encuentran solo en Alemania y en algunos países del norte de Europa.

1 El mapa mundial sobre la deuda pública de The Economist www.economist.com/content/global_debt_clock pone en evidencia claramente los Estados más ricos y los más endeudados.

2 Los datos del Instituto de Estadística de Europa (Eurostat) muestran que el orden de importancia de los siete principales sectores económicos, como porcentaje del PIB, es: intermediación financiera 16%, comercio al por mayor, 9%; construcción 8% (descendiendo ahora por la crisis), comercio al por menor 7,5%, transporte y almacenamiento 7%; comunicaciones y medios de comunicación 6,5%; compra, alquiler de viviendas y arrendamiento 6%; y metales y productos en metales 4%.

Después de la guerra, y hasta los años ochenta del siglo pasado, el crecimiento industrial ha estado acompañado por una ampliación de los sistemas públicos para la educación escolar, la sanidad, las jubilaciones. Era impensable considerar el crecimiento de la productividad del trabajo ignorando el rol positivo de la progresiva mejora de los servicios sociales y de seguridad social. Hoy día no es más así, muchas producciones industriales se han desplazado a los países del Este europeo (que han ingresado la Unión Europea, pero siguen teniendo su moneda nacional) y en otros continentes, sobre todo en Asia. Durante 15-20 años esta reducción de la economía real ha sido reequilibrada con el crecimiento de la demanda sostenida de la deuda de las administraciones públicas, de las empresas y de las familias. Se ha llegado a un límite. En Italia, donde la deuda es superior al 120% del PIB y el valor agregado se está reduciendo 1% anual, los intereses sobre la deuda se están pagando con menos salarios, menos jubilaciones, menos sanidad pública, menos escuela.

La segunda dirección se relaciona con la reorganización de la estructura industrial, centrada en la reducción del tamaño de las empresas, por dos razones: para lograr la baja de los costos de producción (en primer lugar el trabajo): y para transformar muchas empresas en estructuras productivas de suministro fácilmente intercambiables. Se ha impuesto así la condición de que para mantenerse competitivos en el mercado, es necesario competir con precios más bajos. Pero el valor agregado y la producción del trabajo de una empresa decrece en relación con su tamaño productivo y de la ocupación. Por ello, Grecia, Italia, Portugal y España, junto con la República Checa, que son las economías europeas con menor productividad del trabajo y el número más alto de microempresas, son también las que han sido más duramente golpeados por la crisis financiera³.

El tercer cambio es el empleo de trabajo humano. Con el Tratado de Lisboa los gobernantes de los países europeos han escogido el modelo del trabajo flexible. Este modelo ha determinado una creciente precariedad del trabajo, sobre todo juvenil. El 30 al 40% de los jóvenes con menos de 24 años se encuentra desempleado. Al mismo tiempo ha crecido notablemente la inmigración, a menudo de trabajadores y trabajadoras con buena formación escolar y profesional (por ejemplo en el sector salud, para las mujeres). Aun así, por lo general a los inmigrantes les tocan los trabajos más pesados y peligrosos en agricultura, en la construcción civil y en la industria. En Italia, un accidente mortal de cada seis es de un trabajador inmigrante. Cuando se encuentra un cuerpo en la calle, se trata por lo general de un accidente simulado, de un trabajador clandestino, que nunca será identificado.

Las leyes nacionales del mercado laboral en los últimos veinte años, con la excusa de que el trabajo flexible iba a crear empleo, han favorecido las formas de trabajo precarias, y la competencia entre los salarios, quedando la negociación colectiva con la tarea de limitar los porcentajes máximos de estos empleos y moderar las diferencias salariales. Crecen la descomposición del trabajo y las divisiones entre los trabajadores. En Italia más del 50% de los trabajadores trabaja menos de 40 horas semanales, con un promedio que esconde cómo se llega a este dato, porque incluye también a los trabajadores a tiempo parcial (o, mejor dicho, las trabajadoras, porque es siempre a ellas que les toca), los contratos determinados y los temporeros u ocasionales. Existe una gran diferencia de participación en el sindicato entre quienes sabe qué les va a pasar dentro de tres meses en el trabajo y quienes no⁴.

3 Los datos del Instituto de Estadística de Europa (Eurostat) indican esta composición por tamaño de las empresas manufactureras: microempresas (1-9 empleados) 91% de todas las empresas y una productividad del trabajo de 29900 euros por trabajador; pequeña empresa (10-49 empleados) el 9% y una productividad de 38700 euro/trabajador; media empresa (50-249 empleados) el 1% y una productividad de 44800 euros/trabajador; grande empresa (más de empleados) el 0,2% y una productividad de 54400 euros/trabajador. Esta es la "productividad aparente", medidas en "euros", pero está indicativa. Estos datos se refieren antes de la crisis, hoy las empresas medianas y grandes están bajando.

4 De la composición del trabajo y del mercado del trabajo ha escrito notablemente Salvo Leonardi: "Organización de los sindicatos del trabajo atípico y precario en Italia", publicado en el libro anterior de CSA-OIT sobre autoreforma sindical





Este es sin duda uno de los temas de fondo para el sindicato italiano. No se trata de defender solo los diferentes segmentos de trabajadores, cosa que un sindicato siempre tiene que hacer en cualquier condición contractual, sino de lograr una recomposición sustentada en un sistema de cooperación entre trabajadores. Para un sindicato es necesario ser solidario no sólo por razones éticas de tipo general, sino también porque en la producción de bienes y servicios todos participan, aunque en modo diferente.

La inmigración está especialmente presente en los países europeos más ricos: Alemania con 9,5 millones de inmigrantes (3,5 desde otros países europeos y más de 6 millones de inmigrantes de países no europeos); siguen Inglaterra con 6,7 millones, Francia con 7,1, España con 6,3 e Italia con 4,5 millones, de los cuales 1,5 son de otros países europeos y 3 millones de países no europeos. Se trata de inmigrantes censados por los institutos de estadística, y a ellos hay que agregar los inmigrantes clandestinos.

Hay que recordar que en cada rubro de actividad hay más asociaciones de emprendedores (normalmente una por la gran empresa, una por la mediana y pequeña y una por las empresas artesanas). Por ende, hay por lo menos tres contratos nacionales por cada rama de actividad económica.

Hasta 1993 la relación de trabajo, los sueldos y las condiciones de trabajo de los empleados públicos estaban regidas por ley y la acción sindical se expresaba en presencia del gobierno y los legisladores para lograr mejoras a través de leyes. A partir de 1993 todas las condiciones salariales y normativas de los empleados públicos quedan regidas por la negociación. También en Italia, como en Grecia y en España, desde 2010 los sueldos de los empleados públicos han quedado bloqueado por ley, pero no reducidos como ha pasado en otros países.

II. Efectos sobre la negociación colectiva

En Italia, a lo anterior se agrega el efecto derivado de la crisis de la deuda externa

pública, de carácter permanente desde hace décadas, aunque ahora agravada. El crecimiento de la deuda ha sido un componente esencial de la política económica italiana, instrumento importante de las políticas públicas y factor determinante del consenso político y electoral de los gobiernos que se han sucedido a partir de 1980. El único gobierno que no ha obedecido a esta política ha sido el de Prodi, desde el verano de 2006 hasta la primavera de 2008, fuertemente atacado por la derecha económica italiana y por la izquierda que se decía radical.

La primera crisis fue en 1976, cuando el partido demócrata cristiano y el partido comunista conformaron un gobierno que comenzaba a superar las divisiones de la guerra fría. El déficit financiero acumulado por el Estado y la huida de capitales habían determinado una emergencia financiera a la que el gobierno respondió con diferentes medidas, una de las cuales establecía que a los trabajadores con ingresos medios o altos los aumentos trimestrales del sueldo de acuerdo con el aumento del costo de vida fuesen pagados con títulos de la deuda externa, reembolsables en un plazo de 3 años. En 1976 la deuda pública era todavía en moneda nacional llegaba a 52 mil millones de euros.

Empezó así la lucha por la defensa de uno de los instrumentos contractuales más importantes para los trabajadores italianos, la "Escala Móvil", el acuerdo entre las confederaciones sindicales que garantizaba el aumento automático de los sueldos en razón del aumento de la inflación. Con la segunda crisis financiera de 1992-93, el gobierno canceló la Escala, lo que era una condición del FMI para seguir financiando las cuentas públicas italianas.

En este ciclo, también se disolvieron los partidos políticos de masa: el Partido Comunista Italiano, con 1,8 millones de miembros, la Democracia Cristiana, con 1,5 millones, y el Partido Socialista con más de 300 mil. Inició la era del gobierno Berlusconi. La división de los tres sindicatos italianos se hizo cada vez más profunda.

Con la tercera crisis financiera actual, la deuda externa vuelve a dar un gran salto: para garantizar liquidez al sistema financiero, se reducen los gastos públicos sociales y de inversión. También vuelven a reducirse las condiciones para la jubilación, ahora aplicada a todos y no sólo a los más jóvenes, como había sucedido antes. Pero, además, la más importante asociación de empresarios después de 2008 pide la revisión de los contratos colectivos nacionales, amenazando con renunciar a ellos y abrir la negociación en cada una de las empresas, en lugar del contrato nacional. Se inicia entonces la batalla sindical en defensa del contrato colectivo nacional de categoría.

Para entender el sentido del contrato nacional hay que contar la historia de la negociación sindical en Italia, especialmente de los trabajadores metalúrgicos, la categoría de trabajadores más numerosa e importante. El primer contrato colectivo nacional fue estipulado en el 1906 en Turín en una fábrica de coches: incluía condiciones para el aumento de los salarios, el horario de trabajo, la garantía de que el sindicato metalúrgico (nacido en el 1901) fuese quien propusiera los nombres de los trabajadores que la empresa iba a contratar, y el derecho de los trabajadores a elegir un organismo de representación en la fábrica (llamado "comisión interna", que sirvió de modelo para otras fábricas). En 1906-1912 (antes de la primera guerra que nosotros llamamos mundial) se alcanzaron numerosos contratos territoriales de categoría, mientras que después de la guerra nacieron los primeros contratos nacionales de categoría (los metalúrgicos lo firmaron en 1919).

Con la llegada del fascismo, en 1922 se cancelaron todos los sindicatos menos el sindicato "corporativo" fascista. Las nuevas leyes del trabajo establecían que la relación de trabajo se regulaba sólo con el contrato nacional firmado por las organizaciones fascistas y valía para los trabajadores de todo el territorio nacional. Si el trabajador no aceptaba ese contrato, no aceptaba trabajar como subordinado a una empresa (lo

que fue la actitud sólo de algunos militantes antifascistas con alta profesionalidad).

Después de la segunda guerra mundial y de la caída del fascismo, se confirma el contrato colectivo nacional y se define un sistema de relaciones sindicales con tres niveles de negociación:

- el contrato nacional interconfederal, válido para todos los trabajadores de todas las categorías, que regula algunos aspectos generales de las condiciones y de los derechos de los trabajadores. Incluye la adecuación automática de los salarios al aumento del costo de vida (adecuación no completa, pero importante), y el derecho de los trabajadores a elegir sus representantes en la comisión interna.

- el contrato nacional de categoría, con el cual se regulaban todos los aspectos de la relación laboral: contrato, lugar donde se trabaja, nivel profesional, salario por nivel, horario de trabajo, organización de trabajo, medio ambiente de trabajo y protección contra los riesgos, derechos en caso de accidente y enfermedad, derechos para los estudiantes, medidas disciplinarias, interrupción del trabajo, despido, derechos sindicales, negociación colectiva en la empresa. Cada contrato de categoría se refiere a las empresas y a los trabajadores ocupados en cada rama de actividad específica. Se evitaba de este modo la competencia desleal entre empresas o entre trabajadores.

- el contrato por empresa tenía la función de regular la parte del sueldo relacionado con la producción en la fábrica, y después se extendió sobre todo a la negociación sobre cómo encuadrar los niveles profesionales y la organización del trabajo.

Con esta estructura de negociación, el salario y las reglas nacionales eran válidas para todos los trabajadores, quedando para la jurisprudencia de trabajo, respetando la Constitución, el establecimiento del derecho a un salario que garantice una vida digna al trabajador y su familia, el que ningún empresario puede reducir. Entonces, el contrato en una empresa tenía el objetivo de aumentar el salario en relación con el salario nacional. Por





eso, los contratos nacionales establecían una pequeña cuota de aumento salarial adicional para las empresas (sobre todo pequeñas) donde no existía el contrato nacional.

Normalmente el contrato duraba cuatro años y se iba renovando, mientras la contratación en la empresa se desarrollaba solo una vez en los cuatro años de vigencia del contrato nacional. El contrato individual (personal) de trabajo se firmaba al momento de la asunción e indica el lugar donde se irá a trabajar y con qué nivel profesional. Para todos los otros aspectos se hacía referencia a lo que prevé el contrato nacional de categoría.

Desde la crisis de 2008, las organizaciones de empleadores se han propuesto el objetivo de eliminar el contrato colectivo nacional y/o de reducir notablemente su función, estableciendo que los contratos internos pueden reducir los salarios y los derechos anteriormente establecidos a nivel nacional. Tanto los empresarios como el gobierno Berlusconi amenazaron con cancelar los acuerdos sindicales que regulaban el sistema de la negociación colectiva y de la representación de los trabajadores si el sindicato no aceptaba y suscribía la posibilidad de reducir los salarios, las condiciones de trabajo y los derechos individuales.

En abril de 2009 se estipuló un nuevo acuerdo interconfederal entre la asociación italiana de las grandes empresas industriales y dos de los tres sindicatos confederales, estableciendo que los contratos nacionales de categoría pueden decidir derogaciones encaminadas a reducir los salarios, condiciones de trabajo, y derechos de los trabajadores. Este acuerdo no ha sido firmado por el sindicato que tiene el mayor número de miembros en la mediana y gran industria, que sin embargo no ha tenido la fuerza para cambiar la situación (con la crisis de la producción la participación de los trabajadores en las huelgas se ha reducido mucho). Pero en los dos años siguientes al acuerdo, la mayoría de las empresas no ha solicitado su aplicación para no tener conflictos con sus propios trabajadores.

Al mismo tiempo, la más importante empresa industrial italiana, la Fiat, rescindió el contrato nacional y salió de su asociación empresarial, la Confindustria, chantajeando a los trabajadores: si los sindicatos y los trabajadores no aceptaban contratos de fábrica que redujeran sus derechos, la producción en Italia sería trasladada al extranjero. El gobierno Berlusconi apoya la Fiat, al precio de reducir la representatividad de la más importante organización empresarial italiana. En la primavera del 2011 entre los empleadores se abre la discusión sobre si salir o no de propia organización, para no aplicar los convenios colectivos nacionales. Pero la gran mayoría de los empleadores confirman la afiliación a la Confindustria. Se pone en evidencia así la exigencia de un compromiso social nuevo sobre el sistema de contratación y sobre la representación sindical⁵. En julio de 2011 se firma un nuevo acuerdo entre las asociaciones de las grandes empresas y las tres organizaciones sindicales, que confirma el valor sindical y jurídico del contrato colectivo nacional de categoría. Esto quiere decir que no se admiten reducciones de salarios y de derechos individuales y colectivos. Sólo a nivel de empresa y con el voto de la mayoría de los trabajadores interesados se puede derogar, empeorando las condiciones, sobre el horario y sobre la intensidad del trabajo (pero, sobre el horario, una ley europea había permitido horarios más extensos que los acordados en los contratos nacionales italianos). Ha sido sin duda una lucha sindical defensiva que, sin embargo, ha reducido notablemente el objetivo empresarial de hacer ineficaz los contratos colectivos nacionales de categoría.

El gobierno Berlusconi reaccionó para favorecer a la Fiat y otros empresarios de la línea dura, haciendo aprobar una ley que posibilita acuerdos de derogación del contrato sobre la asunción de trabajadores, los salarios, los niveles de encuadramiento profesional, y hasta la selección de los trabajadores que una empresa quiere despedir.

5 Una de las empresas que ha querido seguir a la Fiat en la anulación del contrato nacional de trabajo para sus trabajadores ha sido una de las más grandes cooperativas italianas: la Cooperativa Estense, con más de 5 mil trabajadores es una cooperativa de consumidores, constituida por trabajadores en 1889 para sus propias compras y que ha llegado a ser, con sus supermercados, una de las más importantes empresas italianas de comercio.

Esta norma está en contradicción con el código del trabajo de Italia, el "Estatuto de los Trabajadores", que prohíbe la posibilidad de reducir los salarios y los niveles de encuadramiento profesional, afirmando que cualquier pacto, individual o colectivo, contrario a estos es "nulo". Lo mismo hace en relación a los despidos, con la obligación de readmitir el trabajador despedido violando las leyes que regulan los despidos individuales y colectivos.

Sin embargo, los contratos nacionales se están renovando, aún con dificultad y con una serie de divisiones sindicales. La renovación del contrato colectivo para los empleados públicos ha sido postergada hasta 2014. El sindicato ha defendido los trabajadores sin muchos retrocesos, pero el futuro está delante de nosotros.

Como es sabido, la crisis financiera se ha convertido en crisis económica y productiva. Italia está en recesión y se le pide no sólo cuidar la renta financiera sino también una reducción aún mayor de los ingresos de los trabajadores. Por eso, el nuevo gobierno postBerlusconi, a cargo de Monti, hombre que proviene de las finanzas internacionales, subió los impuestos y empeoró notablemente la renta de los jubilados, para mostrar una cara presentable de Italia en el extranjero, y tranquilizar el mercado financiero.

El gobierno también ha propuesto cambiar la ley que tutela a los trabajadores de la discriminación en los despidos, como había pedido el Banco Europeo mediante una carta oficial. Las tres organizaciones sindicales y el Partido Democrático (centro-izquierda) se han opuesto. El gobierno ha retirado su propuesta y hará cambios por lo que se refiere a los despidos por razones económicas, para poder decir que en Italia cambian las normas sobre los despidos. Es el juez del trabajo que decide si el trabajador despedido por razones económicas debe ser reintegrado a su puesto de trabajo o si es bastante una indemnización de 10 o más salarios mensuales, cuando el empleador no aplica los criterios sociales (antigüedad se servicio, edad, cargas familiares).

El gobierno Monti ha cambiado la ley sobre la seguridad social alargando de 2 a 4 años la edad para la jubilación y/o el número de años de aporte a la previdencia. Por ende, los trabajadores que habían aceptado el despido confiando en poder jubilarse pronto hoy se encuentran sin trabajo durante los próximos 2, 3 o 4 años, y con una edad que les hace muy difícil encontrar otro trabajo. La lucha unitaria de las tres organizaciones sindicales cambió estas normas, pero las trabajadoras y los trabajadores que aceptaron el despido individual esperando la jubilación están excluidos. La incorporación de estos trabajadores está en el programa electoral del centro-izquierda.

El apoyo al gobierno Monti de los progresistas y el resultado de las elecciones políticas de febrero 2013 evidencian una fractura en el voto popular que necesita de investigación y reflexión. El 40% del los obreros y de los trabajadores por cuenta propia votaron para el "Movimiento Cinco Estrellas" del actor Beppe Grillo (y ahora político importante). Son las trabajadoras y trabajadores no representados del sindicato que tienen un contrato individual y temporal, que viven en las peores condiciones sociales y no tienen instrumentos colectivos de acción. Por veinte años los trabajadores por cuenta propia votaron por Berlusconi buscando reducciones fiscales y de acceso a los servicios sociales sin cotizaciones, pero esta situación cambió con la crisis. La historia se repite, esperamos "como farsa", después de la tragedia de la guerra.

Es difícil hacer previsiones, en Europa no existen dirigentes políticos capaces de grandes proyectos, crecen las luchas y las tensiones sociales, y crece el nacionalismo.

El problema más inmediato y urgente para el sindicato es el creciente desempleo, con la dramática posibilidad de que lleguen los despidos masivos. A partir de 2009 se ha despedido a los trabajadores con contrato a tiempo determinado o individual. Por su parte, el gobierno ha despedido a más de 300 mil trabajadoras y trabajadores





con una edad muy cercana a la jubilación, quienes lo aceptaron a cambio de una integración de los ingresos y de la contribución previsional desde el momento del despido hasta tener los requisitos para la jubilación.

En este momento están despedidos parte de aquellos trabajadores, casi 500 mil, que no han sido despedidos, sino suspendidos o trabajan con horario reducido, gracias a la ley que prevé la integración de los ingresos hasta el 80% del sueldo, con un máximo de 1330 euros (los sueldos de los turnistas, obreros especializados y técnicos son más altos) por un tiempo de 2 años. El tiempo que dura esta norma, que suspende el trabajo e integra el sueldo, se está agotando. Por este motivo, cada semana 3000 trabajadores con contrato a tiempo indeterminado son despedidos.

Sin un nuevo proyecto nacional para el trabajo, esta situación se hará más grave, también porque el trabajo en negro no se ha terminado y aun se puede extender la economía criminal.

III. Algunas reflexiones utópicas finales

Esta es la primera crisis que los Estados europeos afrontan sin apoyarse en políticas coloniales y sin -esperamos que para siempre- recurrir a la guerra. En la Edad Media, en los tiempos de las Cruzadas, Italia era el país más rico, con un valor agregado casi doble con respecto a Francia y Alemania, y en el centro de los comercios del Mediterráneo y desde Asia. Luego, cuando nació el capitalismo, el descubrimiento de las Américas cambia la economía, el Océano Atlántico reemplaza el Mar Mediterráneo, y el valor agregado crece sobre todo en Inglaterra, Francia, Alemania y después en los Estados Unidos. Más adelante, el capitalismo respondió a los cambios con la globalización y la liberalización de los mercados financieros (no es casual que hayan abandonado los acuerdos y las reglas es-

tablecidas en Bretton Woods). Los mercados financieros viven si existen seres humanos, empresas, bancos, Estados que se endeudan para sustentar sus acciones. De este modo los ricos pueden ser más ricos, pasando el límite de la compatibilidad ambiental y de la explotación de los recursos naturales.

La condición previa para otro desarrollo es UNA política monetaria y financiera diferente. Sin este cambio todo es más difícil, incluyendo una economía real ecológicamente sostenible. En Europa el trabajo para todos y todas no existirá más. Hay que estudiar, proyectar, y construir de manera concreta, mediante etapas intermedias, un modelo de trabajo que supere la situación actual en la que los trabajos peligrosos, sucios y mal pagos los hacen los inmigrantes, en que los jóvenes trabajan de modo precario, en que las mujeres trabajan a tiempo parcial, y en que sólo se trabaja a tiempo completo entre los 25 y 45 años, para luego caer en la precariedad. Los pocos trabajadores que consiguen buenas condiciones tienen que enfrentar y superar la selección de la especie de los mejores que entran en el "core-busines" de la empresa.

Existen experiencias de redistribución del trabajo a través del reparto de los tiempos de trabajo, y de la formación y recalificación, pero no existe un proyecto. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen un nivel de formación más elevado que las generaciones anteriores.

El desarrollo económicamente sostenible habla de un diferente modo de trabajar en relación con la naturaleza, más libre de la fatiga. Adaptarse a más de un trabajo no es solo un problema de organización del trabajo en la empresa, implica una nueva organización de la sociedad y de relaciones sociales más justas y solidarias. La división del trabajo por género está cambiando y puede seguir cambiando. Pero sin un proyecto todo es más difícil.



The image features a background of a grid of white puzzle piece outlines on a light gray background. In the center, there is a dark gray square with a dashed border. Inside this square, at the top, are two vertical white bars. Below them is a 2x3 arrangement of puzzle pieces: the top row has a white piece on the left, a dark gray piece in the middle, and a white piece on the right; the bottom row has a dark gray piece on the left, a white piece in the middle, and a dark gray piece on the right. Below the puzzle pieces, the text "ENFOQUES GENERALES" is written in white, uppercase, sans-serif font.

||

**ENFOQUES
GENERALES**

ESTRATEGIA DE CSA SOBRE MIGRACIONES LABORALES



Rafael Freire,
secretario de Política Económica
y Desarrollo Sustentable

160



Procesos de autoreforma sindical

En 2008 comenzó en la recién creada CSA una línea de trabajo sobre migraciones laborales, a cargo de la nueva Secretaría de Política Económica y Desarrollo Sostenible. En este marco, se realizaron diversas actividades, en relación con CSI y OIT fundamentalmente.

En el II Congreso (Foz, abril 2012) esta línea fue reafirmada mediante una resolución, que establece las pautas de trabajo hasta 2016, incorporando de forma explícita la necesidad de una colaboración con sus asociados en la Agrupación Global Unions de Américas (GUA).

Posteriormente (San Pablo, agosto 2012), CSA realizó el seminario regional "Migraciones y Trabajo: Libre circulación y estrategia de acción sindical", el cual produjo unas "Recomendaciones para la acción", que avanzan en la dirección de aquella resolución congresal.

I. Elementos generales de la estrategia

La Resolución comienza por observar que las migraciones hacen parte del proceso de desarrollo económico, social, cultural y político de la humanidad, a través de las cuales millones de seres humanos buscan mejores formas de vida y de sobrevivencia, para lo cual se trasladan de un lugar a otro, contribuyendo de esta forma a la conformación de las naciones y los países. En ese marco, el fenómeno de las migraciones es principalmente una cuestión laboral y como tal el trabajo y los/as trabajadores/as y sus familias juegan un papel clave en su dinámica y definición.

La Resolución toma nota de que la crisis mundial de los últimos años ha hecho crecer en forma significativa la migración entre países latinoamericanos, luego que en las últimas décadas de globalización neoliberal, decenas de millones de trabajadores y

trabajadoras de ALC y sus familiares tuvieron que migrar a los países desarrollados empujados por la pobreza y las enormes asimetrías socio-económicas del Continente.

La migración laboral ocurre sobretudo por la falta de oportunidades en el país de origen. Por eso, la primera obligación de los gobiernos es desarrollar las políticas necesarias para garantizar efectivamente el derecho a no migrar de los trabajadores y trabajadoras.

CSA repudia el uso de la mano de obra migrante como forma de precarización laboral al negar a esos trabajadores/as los derechos que son garantizados a los trabajadores/as nacionales e igualmente rechaza la utilización de los/as trabajadores/as migrantes como mecanismo para presionar a la baja de las condiciones laborales de la mano de obra nacional. La solidaridad de clase es una cuestión central en la defensa de los derechos de todos/as los/as trabajadores/as independientemente de su origen nacional o racial.

CSA condena los frecuentes casos de trabajadores/as migrantes sometidos a esclavitud o condiciones análogas a ella, tanto en el campo cuanto en las ciudades. En muchas de esas situaciones, los productos son destinados a grandes multinacionales, que externalizan la producción. Los Estados deben garantizar que ningún trabajador/a migrante sea sometido a estas prácticas y sancionar ejemplarmente a las empresas y emprendimientos económicos que las implementan.

CSA condena la utilización de la crisis en los países desarrollados para criminalizar y perseguir a los/as trabajadores/as migrantes. Luego de haber aportado al desarrollo y bonanza económica de esos países, no son admisibles medidas discriminatorias y racistas, que explotan el populismo y la xenofobia para descargar sobre los migrantes las supuestas salidas a la crisis de empleo, ocasionada por políticas económicas neoliberales.

CSA reafirma la defensa del derecho a la libre circulación de personas. La opción por migrar no debe tener que enfrentar barreras y obstáculos. Los procesos de

integración regional deben tener en su agenda la profundización de ese derecho. Además, los Estados deben garantizar el derecho a retornar para quienes decidan volver a su país de origen.

El desarrollo socialmente sustentable y la superación de la crisis que atraviesa el capitalismo, solo es posible con plenos derechos a todas las personas. Los/as migrantes, regularizados o no, deben tener iguales derechos a los demás ciudadanos.

El tema de la migración está interrelacionado con varias otras agendas del movimiento sindical, como la lucha por seguridad social universal y para todos/as, la integración regional, la vigencia de los derechos humanos, la autoreforma sindical, la dimensión de género, entre otros.

Se necesita entonces que esas políticas sean formuladas de forma conjunta e integrada, aprovechando la capacidad y experiencia de otros actores aliados a la causa de los/as migrantes en la región.

Se constata también que la feminización de la migración es la resultante del sistema sexo-género existente en los países de origen y de destino. Las mujeres migrantes resuelven los vacíos de cuidado en los países de destino a costa del cuidado de sus familiares, a quienes dejan en sus países de origen. Se aprecia claramente una concentración de mujeres migrantes en algunas ocupaciones donde las condiciones de trabajo son precarias, tales como el trabajo doméstico y la prestación de cuidados a niños y enfermos. La vulnerabilidad de estas trabajadoras se deriva del alto grado de dependencia y subordinación que se da entre ellas y su empleador. El aporte de las mujeres migrantes a las sociedades de acogida y a sus comunidades es fundamental.

La juventud es profundamente impactada por el proceso migratorio, por lo que es necesario desarrollar políticas migratorias que garanticen las posibilidades de complementariedad y solidaridad entre países para que se permita la formación profesional y Trabajo Digno en la experiencia migratoria del/a trabajador/a y sus posibilidades de retorno.





La degradación medioambiental y el cambio climático alcanzan niveles críticos, siendo una importante causa de la migración interna e internacional. Se estima en 50 millones la cantidad de migrantes climáticos, y las proyecciones para el año 2050 son de un mínimo. Esto provocará cada vez mayor escasez de suministros regulares de alimentos y agua, así como el aumento de la frecuencia y gravedad de inundaciones y tormentas.

En relación a la estrategia general, el programa de acción aprobado es luchar por los derechos de trabajadores y trabajadoras migrantes en la Ley y en la práctica. Ello incluye:

- Garantizar el derecho a no-migrar, y para aquellos que lo hacen, cualquier que sea su condición (regular o irregular), es necesario garantizar los derechos laborales.
- Trabajar para la aplicación de normas fundamentales del trabajo para todos los trabajadores/as migrantes (incluyendo los trabajadores/as domésticos/as, de la economía informal y de formas atípicas de empleo).
- Impulsar campañas para la ratificación y ampliación de los convenios de la OIT, especialmente el 97 y 143 y de la Convención Internacional Sobre la Protección de Todos los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familiares de la ONU.
- Movilizar a la clase trabajadora hacia una arquitectura de protección de los derechos humanos y sindicales, construida en torno a una política migratoria global, que aporte unos cimientos y un marco para el establecimiento de políticas, programas, convenios y acuerdos institucionales a escala internacional, regional y nacional.
- Exigir de los gobiernos de la región la implementación de políticas migratorias sostenibles, que aborden cuestiones relativas a la salud y el bienestar de los trabajadores/as migrantes, incluyendo la salud y seguridad en el lugar de trabajo y la protección frente a condiciones de trabajo peligrosas.
- Exhortar a los organismos y agencias internacionales hacia un modelo coherente y sustentable de Políticas sobre Migración y Desarrollo.

- Oponerse a cualquier ataque contra la universalidad de principio de igualdad de trato.
- Denunciar y poner en evidencia a las agencias de empleo que abusan de los trabajadores migrantes;
- En relación a las migraciones femeninas, garantizar el pleno ejercicio de su ciudadanía a nivel internacional y visibilizar tanto sus situaciones de vulnerabilidad como los aportes que realizan al desarrollo de cada uno de sus países.
- Fomentar la promoción de normas, valores y prácticas culturales no-discriminatorios hacia las mujeres migrantes.
- Apoyar iniciativas de cooperación y solidaridad entre las centrales sindicales de los países de la región, enmarcado en una lógica de la cooperación sindical Sur-Sur.
- Exigir que los convenios internacionales, tanto los suscritos en el marco de la ONU
- A través de protocolos complementarios o reformas alternativos- como los que se suscriban en otros espacios, como el ALBA, UNASUR y CELAC. contemplen la definición de migrantes climáticos en el plano de las personas y comunidades, de modo que todos los Estados contemplen los derechos de estas personas en sus definiciones y consideraciones.

II. El Seminario Regional 2012

El seminario ya mencionado se centró en la actualización de la agenda sindical aprobada por el II Congreso.

Por un lado, la declaración enfatizó sobre la relación entre precariedad y migraciones, señalando la necesidad de:

- Desarrollar y apoyar acciones sindicales para el 18 de diciembre, Día Mundial de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Migrantes focalizando en la situación precaria de los jóvenes, las mujeres y las trabajadoras del hogar.
- Promover un mayor debate sobre los sistemas de migración que no son compatibles con el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras migrantes, como son los programas de migración circular y de

trabajo temporario contenidos en algunos acuerdos bilaterales gubernamentales, que solo generan la precarización de los puestos de trabajo en lugar de promover que los mismos sean permanentes.

Por otro, propuso compromisos concretos en relación a Naciones Unidas, OIT y OEA.

- En relación con Naciones Unidas, se destacó la oportunidad que se tundra en la sesión especial de la Asamblea General de Naciones Unidas Diálogo de Alto Nivel (DAN) de Naciones Unidas sobre migración y desarrollo, en septiembre 2013, para que la gobernanza sobre el tema de Migraciones vuelva al seno del Sistema de NU, con un rol protagónico de la OIT, como única organización tripartita de dicho sistema.

- Respecto de la OEA: se planteó impulsar el enfoque de derechos sobre trabajadores y trabajadoras migrantes a nivel de la OEA, a través del COSATE, en el marco de la recién aprobada Carta Social (Cochabamba, junio 2012), la cual contiene una referencia expresa al respeto y seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

- Finalmente, en relación a la OIT, se propuso:

- Impulsar la campaña de la CSI 12x12 para la ratificación del Convenio 189 sobre Trabajo Decente para Trabajadores/as Domésticos/as, y la Recomendación 201 de la OIT.

- Integrar los temas de migraciones y, en particular, el enfoque de derechos de los/as trabajadores/as migrantes en el proceso de discusión y elaboración tripartita de los Programas Nacionales de Trabajo Decente, así como en el ámbito de la negociación colectiva en los diferentes niveles;

- Realizar estudio regional sobre legislación nacional comparada sobre trabajadores y trabajadoras migrantes.

- Elaborar, con su apoyo, mapas regionales/subregionales sobre flujos migratorios, identificando corrientes migratorias internas-externas, Sur-sur, Norte-Sur, ubicación por sectores de actividad, género y edad.

- Desarrollar formación y capacitación sobre el Enfoque de Derechos para los Trabajado-

res y Trabajadoras Migrantes en base a los instrumentos de la OIT y Naciones Unidas.

- Promover que las políticas públicas de migración sean desarrolladas a través de un consenso tripartito, no solo a nivel nacional, sino también a nivel regional y mundial, promoviendo la cooperación entre las mismas partes, en los países de origen y destino, y con un papel clave de la OIT.

- Acompañar el estudio apoyado por OIT sobre agencias de trabajo temporario.

III. La autorreforma en la estrategia hacia los migrantes

El programa de acción de CSA incluye en un lugar importante a la autoreforma sindical en este campo, según los siguientes lineamientos:

- que el debate sobre acciones en relación a los migrantes tenga en cuenta el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones sindicales;

- que se fortalezca la cooperación entre los sindicatos de los países de origen de los/as trabajadores/as migrantes en la región y aquellos de los países de destino, usando como modelo acuerdos sindicales existentes, con el apoyo de la CSI, de ACTRAV y de MIGRANT.

- que se apoyen iniciativas de cooperación y solidaridad entre las centrales sindicales de Las Américas, en una lógica de cooperación sindical Sur-Sur para promover:

- a) el intercambio de experiencias de acción sindical nacional en cuanto al trabajo de organización y sindicalización con los trabajadores y trabajadoras migrantes en el marco de los actuales procesos de Autoreforma Sindical presentes en la región; y,

- b) desarrollar y fortalecer programas y equipos sindicales binacionales de formación y capacitación para los trabajadores y trabajadoras migrantes sobre el enfoque de derechos en el marco de los Instrumentos Normativos de la OIT y de Naciones Unidas.

- que se impulse en el marco de los procesos de Autoreforma Sindical, el establecimiento de mecanismos o estructuras a nivel de las organizaciones sindicales, que



permitan garantizar que las preocupaciones y derechos de los/as trabajadores/as migrantes sean atendidas y que se actúe sobre ellas.

-que se avance en la construcción de una estrategia de acciones comunes y de redes sindicales (centros- guías, secretarías) sobre las migraciones

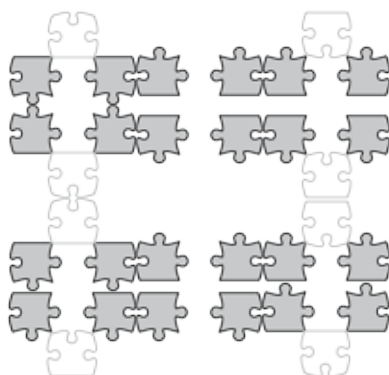
- que se reactive y fortalezca la Red Asesora Regional de Migraciones y Trabajo de la CSA.
- que se destaque la organización de las mujeres migrantes.
- que se promueva la creación de equipos sindicales especializados y/o un responsable del área de migración laboral a nivel de la organización, destacando la migración laboral como un tema transversal en la

agenda de las organizaciones sindicales.

■ que se fortalezcan acciones sindicales unificadas y crear de equipos inter sindicales para la promoción del enfoque de derechos y propuestas de políticas públicas para elaborar políticas publicas sustentables de Migración y Desarrollo.

■ que se promueva el análisis y debate al interior de la organización sindical, para asegurar que los estatutos de la organización sindical permitan que los/as trabajadores/as migrantes puedan unirse a los sindicatos y eliminen cualquier norma contraria a este principio.

■ que se actualice el Mapa regional de organización de trabajadores y trabajadoras migrantes y de sus estructuras sindicales especializadas.



LAS AUDITORÍAS PARTICIPATIVAS DE GÉNERO Y EL COMPROMISO DEL MOVIMIENTO SINDICAL



Amanda Villatoro,
Secretaria de Política Sindical y Educación

En las organizaciones sindicales de las Américas las mujeres están ocupando cada vez más espacios estratégicos en sus estructuras, experimentado avances significativos en la participación y representación. Se observa también una creciente preocupación de las dirigencias sindicales por la situación de las trabajadoras, por sus derechos específicos, estableciendo como prioridad la igualdad de género en las organizaciones y en la sociedad en general.

En este marco, la CSA contempla que las trabajadoras requieren especial atención en la tarea organizativa. La organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activa, tomando en cuenta sus necesidades e intereses con acciones afirmativas de cuotas de participación en las direcciones, capacitaciones y eventos, entre otras medidas.

Sin embargo, aún nos encontramos con obstáculos que dificultan el empoderamiento de las mujeres en los diferentes niveles y estructuras del movimiento sindical. Se

requiere de un refuerzo de estrategias y mecanismos organizativos tendientes a incorporar y asegurar de forma efectiva la promoción de la igualdad de género como una línea institucional y permanente y no complementaria en la política sindical.

Las APG como Estrategia para asegurar la igualdad de Género.

Para la CSA, la realización de una auditoría participativa de género (APG) en sus afiliadas, tiene como finalidad el promover cambios en las acciones y decisiones de las organizaciones sindicales, constituyéndose en una herramienta clave para el proceso de autoreforma sindical que se viene produciendo en las Américas.

De este modo las organizaciones sindicales podrán conocer fácilmente de qué forma mejorar sus propias políticas de igualdad de género y superar sus dificultades en este campo, rentabilizando así los recursos disponibles y/o adecuando los mismos a las demandas reales de sus afiliados y afiliadas.





Experiencia sobre los Talleres de APG.

La CSA, en cumplimiento del mandato por reforzar la transversalización de la dimensión de género en las políticas y agendas sindicales, a través de la Secretaría de Política Sindical y educación con el apoyo de la OIT/ACTRAV y el proyecto FSAL, realizó en diciembre de 2011, un taller regional con la participación de representantes de 21 centrales afiliadas, mientras que en el año 2012 se han realizado tres talleres subregionales, el primero para América central y el Caribe en Nicaragua, el segundo para la Región Andina en Perú y el tercero correspondió para el Cono Sur en Uruguay. En estas actividades participaron 39 organizaciones sindicales, a través de la formación de 76 personas (48 mujeres y 28 hombres) como multiplicadores/as y facilitadores/as para la realización de auditorías de género en las organizaciones. De esta manera, se ha reforzado la transversalización de la dimensión de género en las políticas y agendas sindicales nacionales.

En la primera actividad que se realizó, se constató que la APG es una metodología idónea para evaluar y a la vez apoyar la transversalidad de la perspectiva de género en la vida de las organizaciones sindicales. Una de las conclusiones de este taller fue la necesidad de adaptar el Manual de Auditorías Participativas de Género (APG) de la OIT a la cultura, necesidades y funcionalidad del movimiento sindical.

La adaptación de este manual responde al interés de la CSA/CSI de proveer a las organizaciones de una herramienta y una metodología cercana y eficiente para la promoción de la igualdad de género a su contexto laboral y sindical. Asimismo, como herramienta para asegurar la participación activa y el ejercicio de un liderazgo de mujeres en el movimiento sindical, amplio, relevante, visible y capaz para incidir en el

género; asegurando la voluntad política, las prioridades y metas de la agenda e intereses de las mujeres.

Con la realización de estas actividades, se logró reforzar y potenciar las competencias apropiadas para la puesta en marcha de las auditorías participativas de género en el marco de los procesos de autoreforma sindical de América Latina.

Los y las participantes al término de los talleres, han destacado la importancia de las APG para los actuales procesos de autoreforma sindical que se vienen produciendo en las Américas; debido a que no solo permite favorecer la capacidad colectiva de una organización sindical para analizar sus actividades desde una perspectiva de género, sino que además identifica cuestiones que “van más allá del género” como la cultura institucional del trabajo en exceso y la ausencia de estructuras dinámicas de intercambio, aprendizaje y adaptación; que son particularmente desfavorables a la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Además, coincidieron en señalar que la puesta en marcha de las APG, contribuirán a reforzar la capacidad colectiva de la organización sindical para promover la igualdad de género, impulsar un sentido de pertenencia sindical y profundizar el conocimiento de la materia en sus organizaciones, así como la consolidación de los equipos, el intercambio y la reflexión sobre las cuestiones de género.

La CSA considera que se ha ido logrando los objetivos propuestos; las personas que participaron en las cuatro actividades han mejorado su nivel de información y formación sobre las auditorías sindicales de género y centrales sindicales se han comprometido a llevar a delante la APG; garantizando de esta forma una verdadera transversalidad de la perspectiva de género.



LA ECONOMIA SOCIAL SOLIDARIA EN LA AUTORREFORMA SINDICAL Y EL DESARROLLO SUSTENTABLE



Alvaro Orsatti,
asesor

Presentación

Partiendo de la figura tradicional de la cooperativa, hace ya tiempo que se ha avanzado hacia el concepto más amplio de ESS (o SEE, Social and Solidarity Economy), y de Organizaciones de la ESS (OESS) para englobar otras formas asociativas¹. Siguiendo a OIT, y utilizando un ya consolidado marco conceptual, especialmente europeo, iniciado hace veinte años (“ESS: nuestro camino común hacia el trabajo decente”, OIT-CIF 2012), la ESS está integrada principalmente por aquellas cooperativas y otras tres formas: sociedades mutuales, asociaciones y organizaciones comunitarias, y empresas sociales. Las siguientes son distintas maneras de definir al Sector: 1. que la organización económica está centrada en las personas; 2. que son organizaciones híbridas, en el sentido de que combinan la rentabilidad, el cambio social y los valores sociales, no siendo fundamental la primera; 3. que operan sobre la base de reglas negociadas y

reciprocidad garantizada, particularmente por el control social; 4. que funciona en el marco de una democracia económica; 5. que incluye entre sus objetivos el mantenimiento de vínculos sociales; 6. que también puede incluir la búsqueda de una reducción de la brecha entre individuos y autoridades (en las asociaciones comunitarias).

CSA, con antecedentes desde veinte años antes², en 2008-2010 avanzó hacia la incorporación de los trabajadores de la ESS a un esquema general sobre la informalidad y el trabajo autónomo (proyecto con UGT-ISCOD), al utilizar el concepto de “autónomos colectivos” e incorporarlos al conjunto de colectivos promocionados por el GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) a efectos organizativos³. Más adelante, el II Congreso de CSA (Foz de Iguazú, abril 2012) incluyó la ESS en cuatro resoluciones para su programa de acción 2012-16⁴ sobre desarrollo sustentable, autoreforma sindical,





trabajo precario e informal, y reforma agraria. Los contenidos son los siguientes:

1. En el campo del enfoque estratégico sobre desarrollo sustentable⁵ se afirma que “el modelo productivo urbano debe reconocer el papel de la pequeña producción y, dentro de ésta, de la ESS, como factor democratizador de la propiedad y creador de trabajo decente, superando el trabajo autónomo informal o microunidades familiares a que recurren grandes contingentes de población en las ciudades”. Asimismo, en cuanto al mundo rural, “la promoción de la ESS es una cuestión central de las políticas alternativas, relacionada con la democratización de la propiedad de la tierra”

2. En el campo sociolaboral y de acción interna (como parte del programa sobre autoreforma sindical), el sindicalismo:

- explorará “el diagnóstico y la acción aplicada sobre los trabajadores de la ESS, para la utilización de esas estructuras”; promoverá la “elaboración de proyectos reguladores del sector informal, dirigidos al uso democrático de los espacios públicos, y a la utilización del enfoque de la ESS”; y promoverá “formas de negociación a nivel local, para la cobertura de los trabajadores autónomos”

Interesa, en este contexto, señalar que el reciente producto derivado del encuentro entre OIT y ACI (Alianza Cooperativa Internacional) en América Latina (donde ésta última tiene una oficina regional) (“El cooperativismo en A. Latina. Una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible”, 2012, Lima), considera en su prólogo que las cooperativas, como sector económico, se ubican “entre el público y el privado” y que, visto como órgano social, es “parte de otros movimientos (campesinos, indígenas y sindicatos) que promueven la solidaridad, inclusión social y derechos humanos y laborales”. También destaca su capacidad para “equilibrar el capital y el trabajo”, y alerta sobre el “uso abusivo de las cooperativas para flexibilizar las relaciones laborales”,

El estudio tiene dos elementos complementarios de interés para CSA:

1. destaca la importancia que ha tenido, en la conformación del sector, la corriente sindical y mutualista aportada por los inmigrantes, lo que derivó en la presencia de cooperativismo en el mundo sindical (señala los casos de Argentina, Chile y Uruguay);
2. practica una cuantificación provisoria sobre la extensión de las cooperativas en la región, llegando a 1.3 millones de trabajadores directos, aunque si se considera a los asociados, se llega a un número treinta veces superior (33 millones).

Este informe presenta: dos desarrollos institucionales sobre el tema, desde el sindicalismo internacional, y la OIT, y un primer dimensionamiento de la presencia de la ESS en las centrales y confederaciones sindicales de América Latina y Caribe.

En esta dirección, sin entrar al campo de la informalidad urbana (ya explorado por CSA en el proyecto mencionado), aquí se avanza hacia la consideración del mundo rural, donde existe una amplia experiencia de organización del trabajo campesino y de la agricultura familiar que recurren a las cooperativas agropecuarias, además de otras formas (las propiamente sindicales, movimientos, asociaciones, coordinadoras, uniones, consejos, mesas, comités, organizaciones comunitarias, y las comunidades indígena⁶. Todavía hay que agregar otros dos subsectores: los artesanos, generalmente en un lugar intermedio entre la producción campesina y la venta en mercados urbanos, y los pescadores artesanales, destacando el caso de las “colonias” brasileñas (así como Paraguay y Nicaragua) .

I. ESS en la OIT

El tema cooperativo está mencionado en la Constitución de 1919. Al año siguiente, se creó el Servicio de Cooperativas, aunque es en 1966 en que se aprueba un primer convenio. Desde los años noventa, comenzó a estudiarse la revisión de esta norma, dando lugar finalmente a la Recomendación 193 Promoción de las Cooperativas (2002). En simultáneo, OIT firmó un memorándum de entendimiento con la ACI (Alianza Co-

perativa Internacional), por el cual se le da a ésta un estatus consultivo en el Consejo de Administración y en la Conferencia. Posteriormente, en un plano general, la Declaración sobre la Justicia Social y el Programa Global de Empleo, en 2008-09, llamaron a promover las OESS. En simultáneo, se inició un plan de acción para la promoción de las empresas y organizaciones de la economía social (a partir de la Conferencia de Johannesburgo (2009) , y luego se realizaron tres Academias en 2010-2013.

En lo que sigue se destacan dos elementos: las normas de OIT (tanto generales como específicas) y la relación con la economía informal.

Organización y administración del trabajo. Está ampliamente aceptado que el Convenio 87 de la OIT cubre a todo tipo de trabajadores, y con ello a los de cooperativas. Esto ha sido explicitado por el Comité de Libertad Sindical, en 2006, cuando señaló que “la noción de trabajo incluye no sólo al trabajador dependiente sino también al independiente o autónomo”, a partir de lo cual “los trabajadores asociados a cooperativas deberían poder constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente y afiliarse a las mismas”.

Los órganos de control de OIT también se han pronunciado sobre las situaciones de simulación que suele darse en relación a las cooperativas. El Comité ha invitado “a los gobiernos a velar porque las cooperativas no sean utilizadas para evadir la legislación del trabajo ni para establecer relaciones de trabajo encubiertas”. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en relación a un fallo sobre las cooperativas de trabajo asociadas de Colombia ha agregado: “cuando los trabajadores de cooperativas y otros tipos de contratos civiles y/o comerciales deben efectuar tareas propias del giro normal de actividades de la entidad en relación de subordinación, deberían ser considerados como empleados en una verdadera relación de trabajo, y en consecuencia deberán gozar del derecho de afiliarse”.

Este es un marco adecuado para interpretar la importancia que tiene la incorporación de la ESS en otros dos convenios:

- el C 129 sobre inspección del trabajo en el agro (1969), el cual si bien está centrado en empresas agrícolas con asalariados y aprendices, promueve una extensión a “personas que participan en empresas económicas colectivas, como los miembros de las cooperativas”.
- el C 150 sobre administración del trabajo (de 1978) el cual aplica igual criterio de ampliación, promoviendo que la tarea gubernamental en este campo alcance a los “miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores”.

Otros convenios que se refieren explícitamente a las cooperativas son: el C169 sobre Pueblos Indígenas⁶, C117 sobre Políticas Sociales, y C168 sobre Fomento del Empleo y la Protección contra el desempleo.

Normas específicas. Luego del Convenio de 1966, el tema reapareció en 1999, con la Resolución 189 Relativa a las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas se extiende a “todo tipo de PyME, cualquiera sea su régimen de propiedad”, y ejemplifica con las cooperativas, entre otras. También promueve que las PyMES constituyan cooperativas de producción y servicios y, en general, tomen iniciativas de carácter cooperativo para la protección social.

Al poco tiempo, la Recomendación 193 aportó una definición precisa de cooperativa: “una asociación autónoma de personas unidades voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”. Sobre esta base, también avanzaba hacia la promoción de un “sector social distintivo de la economía”, y un aliento a que las cooperativas y a las organizaciones que las representan a establecer una relación activa con las organizaciones de trabajadores con miras a: crear un clima favorable al desarrollo de las cooperati-





vas, administrar sus propios servicios de apoyo y contribuir a su financiamiento, prestar servicios comerciales y financieros, promover el desarrollo de los socios, trabajadores y personal directivo- Asimismo, las cooperativas deberían promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores asociados, y orientar y prestar asistencia a sus trabajadores para que se afilien. La Recomendación también promueve que el sindicalismo fomente la igualdad de oportunidades en las cooperativas.

En 2007, la Resolución sobre Promoción de las Empresas Sostenibles reconoce implícitamente que cubre a la ESS cuando señala que "la diversidad en cuanto al tamaño y tipo de empresa exige una serie de intervenciones diferenciadas".⁷ Asimismo, en el anexo se incluye entre los instrumentos de OIT relaciones con el enfoque de empresas sostenibles a las Recomendaciones 189 y 193. El Consejo de Administración de OIT (Reunión 312, noviembre 2011) ha señalado, al referirse a la Resolución, que "las cooperativas presentan un contexto específico para la creación de un entorno propicio".⁸

En 2008, la Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, también destaca la vía cooperativa y otras formas de base comunitaria.

ESS y economía informal. Existe ya un desarrollo conceptual bastante amplio en OIT dirigido a mostrar la relación entre informalidad y cooperativas. En 1991 (78ª Reunión), el Director General, señalaba que las pequeñas organizaciones del "sector no estructurado" o "sector informal" son esencialmente "precooperativas", porque se basan en las tradiciones y principios mismos que caracterizan todo movimiento cooperativo auténtico: participación activa de sus miembros, gestión democrática y control de sus actividades, y una distribución equitativa de los beneficios entre sus miembros.

Este mismo enfoque fue luego desarrollado por el Servicio de Cooperativas, culminando en dos acontecimientos: **a.** la incorporación del tema a las conclusiones del

Simposio Internacional sobre Sindicatos y el Sector Informal (ACTRAV, 1999) que exhortó a "considerar el establecimiento o ampliación de los vínculos con actividades económicas cooperativas", **b.** el documento de debate para la Resolución sobre Trabajo Decente y Economía Informal (aprobada en la 90ª Reunión, 2002).⁹ En este último documento, y otros complementarios¹⁰, se avanza hacia:

- considerar directamente a las unidades del sector como "cooperativas informales"- También se utiliza "organizaciones de autoayuda no registradas".

- aclarar que las cooperativas son un método, a ser utilizado por cualquiera, no dependiendo de que el movimiento cooperativo tenga una estrategia bien elaborada para la economía informal;

- destacar que las cooperativas actuantes en la economía informal dan la posibilidad de hacer frente a necesidades económicas y sociales inmediatas de sus miembros, con la ventaja que esos beneficios son los mismos que los que provienen de instituciones de mayor envergadura;

- destacar que muchos sindicatos han utilizado métodos cooperativos también como técnica de organización. Cuando los trabajadores informales se encuentran con impedimentos importantes para unirse a los sindicatos u organizaciones de empleadores existentes, o para crear las suyas propias, la estructura organizativa de afiliación más eficaz puede ser la cooperativa. Ello también puede considerarse un paso hacia la formalización;

- muchas cooperativas empiezan como un grupo informal de empresas y posteriormente, cuando crecen y se hacen viables, se registran como entidades legales, y pasan a formar parte de la economía formal. En este marco, son obvias las posibilidades que encierra la asociación de estas organizaciones oficiosas que ya existen, o cuyo establecimiento se podría fomentar, con un movimiento cooperativo auténtico y oficialmente reconocido;

- estas organizaciones y sus miembros podrían acceder más fácilmente al crédito, a los mercados, a la tecnología, y a las

instituciones jurídicas y de otra índole de la economía formal, y convertirse así en una fuerza capaz de romper las barreras que separan a los dos sectores.

Se dan también tres ejemplos: **a.** las cooperativas de trabajadores (o de producción) donde aquellos comparten la propiedad y el trabajo en una unidad de producción común, a partir de un grupo de trabajadores independientes que se forma naturalmente en torno a una actividad en particular (vestimenta, alimentación y restaurantes) que conduce por sí misma a la actuación en conjunto. Es también el caso de grupos de trabajadores artesanales (sastres, fabricantes de muebles, tallistas en madera, orfebres de plata) que gozan de una forma más libre de cooperativa, en la que trabajan individualmente y son reconocidos por el valor de los artículos que fabrican, en tanto la cooperativa se encarga de proporcionar materias primas, maquinaria, talleres y mercados; **b.** las cooperativas de crédito y de consumidores, organizadas por los sindicatos, que proporcionan una base de clientes estable, capital para expansión, y una fuerte base institucional para su control y supervisión; **c.** las cooperativas de protección social y servicios sociales, mediante grupos informales de autoayuda que proporcionan su propia cobertura de seguros.¹⁰

En la publicación reciente de OIT-CIF se avanza hacia una mayor precisión, partiendo de la base de que son fenómenos diferentes, ya que la economía informal está impulsada por las ganancias económicas de sus miembros. En consecuencia, se necesita observar si los principios que rigen la conducta en espíritu y práctica son los de la ESS. Esto lleva a que la relación se redefine en el sentido de que la ESS es un mecanismo para promover la formalización de la economía informal.

II. El acuerdo sindical con la ACI

Uno de los documentos recién mencionados de OIT (el firmado por Levin) introducía una atractiva consideración histórica sobre

el origen común de sindicatos y cooperativas, en el primer período de la industrialización europea, cuando los trabajadores establecieron asociaciones para defender sus derechos en el empleo y abastecerse a sí mismos con artículos de consumo de primera necesidad mediante la ayuda mutua y la actuación en grupo. Los valores y principios en común compartidos por sindicatos y cooperativas, como la autoayuda, democracia, asistencia mutua y solidaridad, llevaron a la creación de estructuras organizativas relacionadas en muchos países, que se convirtieron en pilares de todo el movimiento laboral. Posteriormente, las estrategias empleadas por sindicatos y cooperativas para promover los intereses de sus miembros se desarrollaron de manera diferente, los sindicatos utilizando principalmente negociaciones (incluyendo las colectivas) y el manejo de querrelas, mientras las cooperativas se dedicaron a los servicios sociales y económicos en las áreas de producción, consumo y bienestar a través de empresas comerciales.

En esta dirección, en 2004, la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), con antecedentes que se remontaban a 1997, previo a la fusión con la CMT que dio origen a la CSI, alcanzó un acuerdo con la ACI, y lo integró al documento de consenso con CMT. El contenido es el siguiente:

- los sindicatos deben estimular a sus miembros a formar cooperativas en las áreas que sirven a sus necesidades. La propiedad y gestión de empresas por los trabajadores puede ser socialmente benéfica. La integración de los trabajadores/as informales en cooperativas por los sindicatos consolidará el movimiento sindical.
- los sindicatos deben orientar a los miembros en lo que atañe a los principios de cooperativas y su funcionamiento. Del mismo modo, las cooperativas deben responder emprendiendo programas de orientación para sus miembros sobre los principios y funcionamiento de los sindicatos y las normas fundamentales del trabajo.





- es importante que las cooperativas reconozcan las leyes laborales y actúen como empleadores modelos y fortalezcan los vínculos con los trabajadores y a sus sindicatos.
- los sindicatos y las cooperativas, trabajando mancomunadamente, pueden modelar las direcciones futuras del crecimiento. Lo que se necesita esencialmente es dar contenido y forma a la cooperación mutua y a las acciones e iniciativas conjuntas.
- la identidad misma de las cooperativas debe mantenerse intacta. La cooperativa se fundamenta en su membresía y es una organización de solidaridad, ciertamente diferente a aquellas que sólo tienen motivos comerciales.
- el papel del gobierno deber ser “posibilitar” en lugar de promover cooperativas. Además, la índole especial de las cooperativas debe reflejarse en términos de adopción de medidas para su supervisión.
- la promoción de cooperativas debe realizarse no solo en la economía informal, sino más bien en toda la economía.
- los trabajadores/empleados de las cooperativas deben organizarse ellos mismos.
- el papel de las organizaciones cooperativas debería ser también posibilitar que los empleados formen sindicatos y que participen en comités y grupos de trabajo a distintos niveles a fin de considerar los temas económicos y sociales que tengan impacto sobre los trabajadores/as y los sindicatos.
- la disponibilidad de crédito y de otras facilidades financieras para las cooperativas no puede hacerse en función de las condiciones del mercado: la especificidad de las cooperativas tendrá que ser considerada debidamente.
- se necesita evitar que las empresas multinacionales utilicen las cooperativas para su trabajo tercerizado, sin beneficios ni protecciones para los trabajadores.

El enfoque que vincula ESS con sindicalismo tiene crecientes aplicaciones. Un reciente ejemplo destacado es el de CCOO de España, que en 2008 creó la Secretaría de Economía Social y Autoempleo. El escenario general era la vigencia de la Ley de

Economía Social, retomando la tradición de la Unión Europea (y francesa). CCOO vincula esta línea de trabajo con la crisis, en cuanto a que tales empresas tienen mayor presencia relativa en actividades de servicios socialmente necesarias, en municipios pequeños, y con miembros de colectivos con especiales dificultades por razones de edad, sexo o riesgo de exclusión, a lo que se agrega una tendencia a resistir mejor las coyunturas socioeconómicas deprimidas. Encuentra también potencialidades en materia de salvataje de empresas quebradas. Pero considera además que el papel de la economía social puede ser importante en un proceso de cambio del modelo productivo hacia otro nuevo, que permita entrar de lleno en los valores de la economía social. (ver la publicación colectiva “Reflexiones y propuestas en torno a la economía social y el autoempleo”, CCOO2011, y un artículo del encargado de aquella área: “Sobre Economía Social, nuevo modelo productivo y su papel en el actual contexto: a modo de líneas de trabajo”, Jordi Ribó I Flos. Presentado al I Congreso Trabajo, Economía y Sociedad, Madrid, 2012.

III. Un mapa sobre las ESS en el sindicalismo latinoamericano

Contra lo que a veces se supone, el sindicalismo latinoamericano y caribeño ha avanzado bastante en una estrategia de incorporación de la ESS a su estrategia. Varias centrales y confederaciones nacionales incluyen en sus estatutos y otras resoluciones institucionales la posibilidad de que se integren los miembros y trabajadores de ESS a sus estructuras. En un sentido más amplio, un número mayor de organizaciones ha creado áreas funcionales especializadas en el tema. Finalmente, ya hay un número considerable de organizaciones de la ESS que se han integrado a organizaciones sindicales de tercer grado.

Aquí se presenta un balance¹¹ sobre estas cuestiones, tomado en su mayor parte del acumulado de experiencias existente

en el SISAS (Sistema de Información y Seguimiento de la Autoreforma Sindical) de la CSA, desde tres puntos de vista: 1. referencias estatutarias; 2. existencia de estructuras funcionales especializadas; 3. Organizaciones afiliadas. En esta tarea una diferenciación clave es entre el mundo urbano y rural, focalizado en los campesinos. En el plano urbano, a su vez, se destacan varios emprendimientos en la línea de la ya mencionada vinculación entre ESS y el trabajo en el sector informal. En el segundo, se incluye la organización de las poblaciones indígenas. Finalmente, se destaca también la existencia de estructuras regionales.

Siguiendo el criterio ya mencionado al inicio, se incluyen experiencias sindicales encuadradas en un conjunto amplio de conceptualizaciones. Varias centrales utilizan formalmente los términos "sector social" y "economía social o solidaria" (Brasil, Colombia, Honduras). Un caso especial es el de la FNT de Nicaragua, y su afiliada CTCP (Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia), que utiliza directamente ESS (y "economía popular") y lo ha promovido en estructuras de las que participa a nivel subregional (SEICAP, la Red de Economía Informal de Centroamérica y Panamá) e internacional (Streetnet International, de la que es punto focal en América Latina y Caribe)¹².

El cuadro 1 presenta un balance sobre contenidos en documentos institucionales del sindicalismo, los que pueden referirse tanto a un acompañamiento general de la ESS, a nivel sociopolítico y de alianzas, como la explicitación de que sus miembros y trabajadores pueden sindicalizarse.

El cuadro 2 se refiere a estructuras funcionales. Siguiendo el enfoque amplio ya mencionado, se incluyen otras que no mencionan directamente a la ESS y las cooperativas

("asuntos comunitarios", "sector poblacional", "sector artesanal", "asuntos campesinos", "organizaciones vecinales y populares". "propiedad social", "autogestión", "proyectos socioeconómicos", "emprendurismo"), interpretando que son parte de una misma estrategia.

El cuadro 3 registra distintas experiencias directamente organizativas a nivel nacional. En el campo urbano, una práctica particular de ESS es la del Cono Sur (excepto Chile) y Venezuela, en relación a las "empresas recuperadas"¹³. En el campo rural, destaca la modalidad organizativa mixta, de la cual existen cuatro casos destacados: la brasileña CONTAG, que representa tanto agricultores familiares como asalariados rurales permanentes o temporarios), asociaciones y cooperativas (de producción, crédito, comercialización), trabajadores sin tierra, y asentados de la reforma agraria. De la afiliación total de 10 millones a inicios de esta década, 8.5 millones correspondían a los agricultores; la ecuatoriana FENACLE, que incluye asalariados agrícolas y cooperativas (con Mesas Agrarias), la salvadoreña FETSSABHA (de la CSTS), con comunidades campesinas y la colombiana UNAC, que agrupa un conjunto amplio de organizaciones, incluyendo cooperativas y otras organizaciones de pequeños productores rurales, pescadores artesanales, jóvenes y mujeres, y sectores comunitarios urbanos, así como una alianza con las comunidades indígenas.

Finalmente, el cuadro 4 registra la presencia de otras estructuras regionales: CLOC, a su vez parte de Vía Campesina (ver José Luis Hernández, "Unidad regional de las organizaciones campesinas", CSA-GTAS 2012), REL-UITA, de la IUF mundial, COLACOT, y la COAI.



Cuadro 1. Documentos institucionales de centrales y confederaciones nacionales que incluyen a la ESS

Argentina	CTA.El Estatuto incluye entre las categorías de trabajadores que pueden integrarse a los autogestionados o autogestivos.
Bolivia	COB. Utiliza un triple criterio clasificatorio de las afiliadas, destacando a los "Campesinos" (junto a "Proletariado" y "Clase media urbana"), a los que se les asigna una representación proporcional en la conducción, 16% para los primeros.
Brasil	CUT. En sus Congresos ha adoptado decisiones formales adoptadas sobre economía solidaria y agricultura familiar Força Sindical. En el estatuto incluye una política hacia la agricultura familiar y sus cooperativas. En el VI Congreso (2009) incluye el tema de las "coopergatas". UGT. En su Declaración de Principios (2007) menciona a los pequeños agricultores y pueblos indígenas, y luego las resoluciones del II Congreso (2011), incorporan la Economía Solidaria. CONLUTAS. Desde su creación incluye once Movimientos Populares Urbanos (y uno rural) Agenda Nacional Clase Trabajadora (2010). CUT, Força, CTB, CGTB y CSNT incluyen la agricultura familiar y la economía popular y solidaria
Colombia	CGT. Relaciones fraternales de cooperación y trabajo con organizaciones cooperativas, campesinas, poblacionales, comunales e indígenas También afilia formas organizativas de carácter popular, volviendo a citar las anteriores. CUT. Relaciones fraternales y de trabajo con organizaciones campesinas, comunales e indígenas. Y promover la creación y desarrollo de cooperativas y mutuales. También plantea la sindicalización de "otras formas de organización de los trabajadores".
Honduras	CUTH. Sindicalización de trabajadores de la economía social. CTH. Fomentar el cooperativismo y pequeñas empresas de producción dentro de los sindicatos.
Nicaragua	FNT. Promueve las cooperativas y sociedades, en el sector privado, informal y estatal. En su interior, la CTCP (Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia) utiliza la denominación "economía asociativa, solidaria y complementaria".
Perú	CUT. Afilia a trabajadores de la economía cooperativa o autogestión CGTP. Afilia a trabajadores bajo "cualquier forma jurídica" CTP. Afilia a trabajadores de cooperativa
Venezuela	UNT. Promueve las cooperativas desde un enfoque de autogestión CBST. Incluye las empresas recuperadas.

Cuadro 2. Estructuras funcionales para trabajadores de la ESS en centrales y confederaciones nacionales
1. General

Argentina	CTA. En su interior ha funcionado el Espacio de Economía Social y el Espacio Ambiental (aplicado a cooperativas de reciclado)
Bolivia	COB, Secretaria de Cooperativas
Brasil	CUT. ADS (Agencia de Desarrollo Sustentable) y UNISOL (Central de Cooperativas y Emprendimientos Solidarios (2000), con 70 mil miembros. También, la Secretaría de Políticas Sociales trabaja en relación con el MTS (Movimento Sim Terra), y la CMS (Coordinadora de Movimientos Sociales), un espacio nacional en que participan organizaciones comunitarias y trabajadores sin tierra. UGT. Secretaría de Asuntos de Cooperativas y Secretaría de Trabajadores Celetistas en Cooperativas. También Secretaría de Asuntos Comunitarios y del Emprendurismo, y Secretaría del Tercer Sector. NCST. Dirección de Cooperativismo y Economía Solidaria



Colombia	CGT. Secretaría de Economía Solidaria CTC. Secretaría de Asuntos Cooperativos CUT. Secretaría de Asuntos de la Construcción, Economía Informal y Solidaria
Dominicana, Rep.	CNUS. Secretaría de Cooperativas
Ecuador	CEDOCUT. Secretaria de Asuntos Poblacionales CTE. Secretaria del Sector Artesanal, y Secretaria del Sector Poblacional
Guatemala	CUSG. Secretaría de Previsión Social y Cooperativismo
Honduras	CUTH. Secretaría de Autogestión, y Secretaría de Asuntos Agroindustriales y Cooperativas CTH. Secretaria del Sector Empresas y Cooperativas Sindicales
México	CROM. Secretaría de Cooperativas
Nicaragua	CST. Secretaría de Fomento Cooperativo CUS. Secretaría de Asuntos Campesinos, Agrarios y Cooperativos
Panamá	CGTP. Secretaría de Gestión, Propiedad Social y Cooperativas
Paraguay	CPT. Secretaría de Asuntos Cooperativos
Perú	CGTP. Secretaría de Cooperativas, y la Comisión de la Empresa Asociativa y Autogestionaria (dentro del Departamento MiPymes) CATP. Secretaría de Derechos Humanos y Organizaciones Vecinales y Populares CTP. Secretaría de Cooperativas y Transporte, y Secretaría de Planificación, Proyectos Socioeconómicos y Servicios Sindicales
Venezuela	CTV. Departamento de Cooperativas y Cajas de Ahorro CBST. Areas en el Directorio: Pescadores, Campesinos, Empresas Socialistas Recuperadas

2. Mundo rural

Argentina	CTA. Secretaría de Relaciones con los Pueblos Originarios
Bolivia	COB. Secretaria de Colonización
Brasil	Forca Sindical. Secretaría de Asuntos Agrarios, y Secretaria de Pesca UGT. Secretaría de Trabajadores de Agricultura Familiar, y Secretaria para Asuntos de Pueblos Indígenas. También Secretaria de Actividades Pesqueras (enfocado en los pescadores artesanales)
Chile	CUT. Secretaría del Sector Campesino, Indígena y Pueblos Originarios
Colombia	CGT. Secretaría del Sector Campesino CTC. Secretaría de Asuntos Agrarios
Costa Rica	CTRN. Secretaria de Asuntos Rurales e Indígenas
Dominicana, Rep.	CNUS. Secretaría de Asuntos Campesinos
El Salvador	CATS. Secretaria de Asuntos Agrarios CTD. Secretaría de Asuntos Agrarios
Guatemala	CUSG. Secretaria de Asuntos Campesinos
Honduras	CUTH. Secretaría de Asuntos Agrarios CTH. Secretaría de Asuntos Agrarios





México	UNT. Vicepresidencia de Asuntos Campesinos CROC. Secretaría de Desarrollo Agropecuario
Panamá	CTRP. Secretaría de Asuntos Agrarios e Indígenas CGTP. Secretaría de Asuntos Campesinos
Paraguay	CNT. Secretaría de Asuntos Campesinos CUTA. Secretaría de Asuntos Campesinos CUT. Secretaría de Asuntos Indígenas y Campesinos
Perú	CGTP. Secretaria de Asuntos Agrarios, que incluye la Comisión de Asalariados Rurales y Campesinos, la Comisión de Comunidades Campesinas y Nativas, y la Comisión de Pequeños Agricultores CTP. Secretaría de Economía, Medio Ambiente, Agricultura y Comunidad

Cuadro 3. Organizaciones de la ESS afiliadas a centrales y confederaciones nacionales.

1. Mundo urbano

Argentina	<p>CGTRA. Sus afiliadas tienen múltiples cooperativas de consumo, vivienda y servicios, de trabajo y asociaciones mutuales, en los sectores público y privado, destacando las cooperativas de la UOM (Unión Obrera Metalúrgica). Existen estructuras vinculadas, la Federación de Mutuales Sindicales, y la CNTC (Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo de la R.Argentina), con la cual los metalúrgicos han creado la Red de Cooperativas Metalúrgicas de la R.Argentina. También hay relaciones con la FECOOTRA (Federación de Cooperativas de Trabajo de la R.Argentina).</p> <p>CTA. ANTA (Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados), creada en 2005. Su principal organización es la UST (Cooperativa Unión Solidaria de Trabajadores), fundada en 2003. Tiene alianzas con FACTA (Federación Argentina de Cooperativas de Trabajadores Autogestionados) y MNER (Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas de Argentina). La Agrupación Tupac-Amaru tiene ocho cooperativas sociales para mantenimiento de edificios públicos y escuelas. La FTV-H, Federación Tierra Vivienda y Habitat tiene cooperativas y mutuales de vivienda. y reciclado de basura. El Movimiento Cartonero, que tiene cooperativas de recuperadores urbanos. Existen otras cooperativas en las organizaciones de remiseros y motoqueros. El sindicato de trabajadores de la pesca funciona en relación a las cooperativas (simuladas) del sector.</p>
Bolivia	COB. Federación Nacional de Cooperativas (sector minería)
Brasil	<p>UGT. FETRABALHO (Federación de Cooperativas de Trabajo del Estado de Sao Paulo) y COOTRABALHO. Se diferencian seis segmentos: sociales, salud, transporte, educación, producción y servicios. Algunas organizaciones son: la Cooperativa de Reciclaje en la ciudad de Poa, creada en 1997. la Cooperativa Social de Profesionales Especiales, con deficiencias físicas, Coopartec, Cooperativa de Servicios, integrada por profesionales despedidos de empresas públicas en 1991, cuando comenzó el proceso de privatizaciones.</p> <p>CGTB. En 2006, incorporó la CBTE, Central Brasileña de Trabajadores Emprendedores</p>
Dominicana, Rep.	<p>CASC. Tiene afiliada a la AMUSSOL, Asociación Mutual de Servicios Solidarios.</p> <p>CNUS. Tiene cooperativas</p>
Guatemala	FNL. Tiene comités, consejos, asociaciones y uniones comunitarias
Honduras	CUTH. FOTTSIEH (Federación de Organizaciones de Trabajadores y Trabajadores del Sector Social e Informal de la Economía de Honduras), ha desarrollado una práctica dirigida a institucionalizar los mercados populares y ferias por la vía de cuatro cooperativas
México	COR. Tiene cooperativas de transporte público y taxis
Nicaragua	FNT. Tiene 2 cooperativas en la CTCP (Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia). Tiene otras cinco cooperativas en los sindicatos de educación, salud, y agroindustria

Uruguay PIT-CNT. UNTMRA, (Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines) incluye un subsector de empresas recuperadas. PIT-CNT tiene también una amplia estrategia de alianzas con otras organizaciones del sector: FCPU (Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay), ANERT (Asociación Nacional de Empresas Recuperadas por los Trabajadores), FUCVAM (Federación Uruguaya de Cooperativas del Vivienda y Ahorro Mutuo), CUDECOOP (Confederación de Cooperativas) y ASCOT (Asociación de Cooperativas de Transporte).

2. Mundo rural

Argentina	CTA. Unión de Campesinos Poriqhú. Y Comunidad Toba Sáenz Peña, Chaco. Alianzas con MICH (Movimiento Indigenista del Chaco), la Asociación de Comunidades y Pueblos Guaraníes, y el MOCASE (Movimiento Campesino de Santiago del Estero)
Bolivia	COB. CSUTCB (Confederación Sindical Unica de Trabajadores Campesinos de Bolivia), y Federación Nacional de Cooperativas (sector agropecuario).
Brasil	CGTB. MAST (Movimiento de Agricultores Sin Terra) (Desprendimiento del MST, 1994) CTB. FETAG (Federación dos Trabalhadores na Agricultura) CUT. FETRAF (Federación de Trabajadores de la Agricultura Familiar), y CONTAC (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Industrias de Alimentação, Agroindustrias, Cooperativas de Cereais e Industrias do Meio Rural) UGT. Afilia a "colonias" de pescadores CONTAG (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura). Afiliada a UITA. Hasta 2009, fue afiliada orgánica de la CUT. Una parte de sus afiliadas se han mantenido em esta Central
Chile	CUT. CNC (Confederación Nacional Campesina de Chile) UNT. CTC (Confederación Nacional Triunfo Campesino). Integra cooperativas campesinas y pesqueras
Colombia	CGT. ANUC (Asociación Nacional de Campesinos de Colombia), ACC (Acción Campesina Colombiana), FANAL (Federación Nacional Agraria) y FENARTEC (Federación Nacional Artesanos de Colombia) (indígenas) CUT. FENSUAGRO (Federación Nacional de Cooperativas Agropecuarias), SIN-TRAINAGRO (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria), y UNAC (Unión Nacional Agroalimentaria de Colombia) CTC. USC (Unión Sindical Campesina)
Costa Rica	CTRN. FAN (Federación Agraria Nacional) CUT. FENAC (Federación Nacional Campesina) CTCR. UNAC (Unión Nacional de Productores Agropecuarios Costarricenses)
Dominicana, Rep.	CNTD. Consejo Nacional de Federaciones y Juntas Campesinas (parceleros, en relación a la reforma agraria) CNUS. JACARAFE (Junta de Asociaciones Campesinas Rafael Hernández Domínguez)
Ecuador	FENACLE (Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador). Ha sido fraternal de la CEOSL CTE. FEI (Federación Ecuatoriana de Indígenas y Asociación de Productores Agropecuarios Nuevo Timbre) y UOCA (Unión de Organizaciones Campesinas de Atacames. CEDOCUT. Afilia organizaciones campesinas





El Salvador	<p>CSTS. FESTSSABHA (Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria. Incluye comunidades campesinas)</p> <p>CTD. UNATA (Unión Nacional de Trabajadores Agrarios)</p> <p>CTS. UNTC (Unión Nacional de Trabajadores Campesinos)</p> <p>Consejo Nacional de Trabajadores y Campesinos. Es parte de CONPHAS, afiliado a la PSCC (Plataforma Sindical Común Centroamericana)</p> <p>CUTS. Afilia productores agrarios</p> <p>CNTS. Afilia campesinos</p>
Guatemala	<p>CUSG, CGTG y UNSITRAGUA. MSPAG (Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco). También lo integra el MTC (Movimiento de Trabajadores Campesinos y Campesinas de San Marcos)</p> <p>CUSG. FENCAIG (Federación Nacional de Comunidades Agrícolas e Indígenas de Guatemala)</p> <p>CGTG. FEDECAMPO (Federación Campesina y Popular)</p> <p>UNSI TRAGUA. Tiene una Liga Campesina con más de 30 orgnaizaciones</p> <p>CTC (Central de Trabajadores del Campo). Incluye organizaciones de asalariados agrícolas y de autónomos del comercio urbano. Es fraternal de la CUSG</p> <p>FNL. Tiene un movimiento campesino y una organización de comunidades campesinas</p> <p>Otras organizaciones independientes son: FESTRAS (Federación Sindical de Trabajadores de Alimentación, agroindustria y similares de Guatemala). Incluye organizaciones campesinas; FETRACUR, Federación de Trabajadores Campesinos y Urbanos; FESOC, Federación Sindical Obrero Campesina; FENACOM, Federación Nacional de Organizaciones Campesinas; Federación Unión Sindical Maya Norte, FCS, Federación Guatemalteca Frente Campesino Sur.</p>
Honduras	<p>CTH. ANACH (Asociación Nacional de Campesinos de Honduras), ACADH (Asociación Campesina para el Desarrollo Diversificado de Honduras), CENACH (Central Nacional de Campesinos Auténticos de Honduras), ACANH (Asociación de Campesinos Nacionales de Honduras), UNCAH (Unión Nacional de Campesinos de Honduras), FOMURH, (Federación de Mujeres de la Zona Rural de Honduras) y FEPAINH, (Federación de Patronatos Independientes de Honduras). ...</p> <p>CUTH. CNTC (Central Nacional de Trabajadores del Campo), UTC (Unión de Trabajadores del Campo), OCH (Organización Campesina de Honduras), CODIMCA (Consejo para el Desarrollo Integral de la Mujer Campesina). Afiliado a COCOCH (Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras), FETRIMLH (Federación de Tribus mayas Lencas de Honduras), FPNH (Federación de Patronatos del Norte de Honduras), y FEPACOP, (Federación de Patronatos de la Cordillera del Pijol)</p> <p>CGT. CNC (Consejo Nacional Campesino), integrado por: UNC (Unión Nacional Campesina), FEHMUC (Federación Hondureña de Mujeres Campesinas), FCH (Federación de Campesinos Hondureños), FECADH (Federación Campesina Diversificada de Honduras), CENACH (Central Nacional Campesina de Honduras).</p> <p>ALCONH (Alianza Campesina de Organizaciones Nacionales de Honduras), ANAMUCH (Asociación Nacional de Mujeres Campesinas de Honduras)</p>
México	<p>UNT. UNORCA (Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Autónomas), CAM, (Confederación Agrarista Mexicana), ALCANO (Alianza Campesina del Noroeste), CIOAC (Central Independiente de Obreros y Campesinos), UNTA (Unión Nacional de Trabajadores Agrícolas), CCC (Central Campesina Cardenista), CODUC, (Coordinadora de Organizaciones Democráticas Urbanas y Campesinas),</p>

México	<p>CAP (Congreso Agrario Permanente), CNPA (Coordinadora Nacional Plan de Ayala), y El Barzón (Alianza Nacional de Productores Agropecuarios y Pesqueros)</p> <p>CNC (Confederación Nacional Campesina). Miembro del Congreso del Trabajo y fraternal de la CTM</p> <p>CROC. Tiene campesinos, cooperativistas y pequeños productores rurales</p> <p>COR. Tiene un sindicato nacional de trabajadores del campo</p>
Nicaragua	<p>CTC (Central de Trabajadores del Campo) (ex ATC, Asociación de Trabajadores del Campo). Asociada a FNT</p> <p>CTN. Tiene campesinos</p> <p>FNT. CTMLRyS (Confederación de Trabajadores del Mar, Lagos, Lagunas, Rios y Similares) tiene 34 cooperativas.</p>
Panamá	<p>Convergencia Sindical/FETRACP, (Federación de Trabajadores Campesinos de Panamá)</p> <p>CGTP. Tiene una federación de pequeños productores agrarios</p>
Paraguay	<p>CUT. UAN (Unión Agrícola Nacional)</p> <p>CNT.ONAC (Organización Nacional Campesina). También pescadores artesanales, en la UNAPESCA (Unión Nacional de Pescadores Comerciales y Afines)</p> <p>CUTA. Organiza a comunidades indígenas y a pescadores artesanales.</p> <p>CGT. Unión de Pequeños Productores de Guairá</p>
Perú	<p>CGTP. CNA (Confederación Nacional Agraria), y CCP (Confederación Campesina del Perú). Ambas afiliadas a CONEAGRO</p> <p>CUT. ANECOMSA (Asociación Nacional de Empresas Comunales y Multicomunales del Sector Agrario) (fraternal), Comité de Productores y Asociaciones de Propietarios Agrarios Pequeños y Medianos (afiliado a CONEAGRO) y AMHBA (Asociación de Mujeres Trabajadoras Campesinas de Huancabamba)</p> <p>CUT. Unión Sindical de Huancayo (campesinos)</p>
Venezuela	<p>CTV. Federación Campesina de Venezuela (cañeros)</p> <p>CGT.Unión Nacional de Organizaciones Rurales</p>

Cuadro 4 Organizaciones regionales vinculadas a la ESS

CLOC y Vía Campesina	<p>Confederación Latinoamericana de Organizaciones Campesinas. Vía Campesina fue constituida en 1993, en tanto movimiento internacional de: campesinos, pequeños y medianos productores, mujeres rurales, indígenas, gente sin tierra, jóvenes rurales, y trabajadores agrícolas. Está integrada por 148 organizaciones, de 69 países. Tiene subregionales en ALC, con oficinas en Honduras, Rep. Dominicana y Brasilia. Su brazo regional, la CLOC, fue constituida en 1994, en una reunión efectuada en Lima. Está integrada por 88 organizaciones de 25 países, todas las cuales también lo están a Vía Campesina (aunque éste tiene algunas no afiliadas a CLOC). Tiene origen en: la Campaña Continental 500 años de Resistencia Indígena, Negra y Popular, 1989-1992, iniciativa del MST y organizaciones andinas (reunión Sao Paolo, 1990), y el Taller Andino de Intercambio de Experiencias en Educación y Comunicación de organizaciones Campesino-Indígenas (Quito, 1987), donde se propuso impulsar un mecanismo de coordinación regional, al que se sumó el MST. La primera reunión plenaria fue en São Paolo (1005).</p> <p>En ALC ambas organizaciones afilian 78 organizaciones (43 compartidas) De este total, 18 corresponden a organizaciones integradas al sindicalismo: cinco hondureñas (COCOCH, ANACH, ACAN, CNTRC y CODIMCA), cuatro mexicanas (CIOAC, CODUC, CNPA, UNOERCA), dos bolivianas (CSNTCB y FTC), dos peruanas (CCP y CNA), y otras de Ecuador (FENACLE), Colombia (FENSUAGRO), Costa Rica (UNAG), El Salvador (UNATA), Nicaragua (ATC), y Argentina (Unión de Campesinos Poriajhù)</p>
----------------------	--





REL-UITA	Regional de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícola, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines. En la perspectiva de integración vertical sectorial, están afiliadas CONTAG y CONTAC de Brasil, SINTRAINAGRO y UNAC de Colombia (esta última fue creada en 2001 con su apoyo), y FESTRAS de Guatemala. En el pasado, ha habido otras organizaciones directamente campesinas afiliadas. Tiene también una línea de trabajo específica sobre agricultura familiar. Es también miembro del Consejo de Administración de la RIPESS en A.Latina.
COLACOT	Confederación Latinoamericana de Cooperativas y Mutuales de Trabajadores. Creada en 1975, en el marco de la CLAT. Actualmente con sede en Río, (Brasil).
CAOI	Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas. Creada en 2006, sobre la base de 11 organizaciones de pueblos originarios Tiene afiliada la CSTCUB boliviana

Notas

1 El concepto de ESS está instalado en Naciones Unidas (UNRISD, United Nations Research Institute for Social Development) y OIT (EMP/COOP, donde también se utiliza "sector de Economía Social", Social Economy Sector). Es claro que los antecedentes directos son los conceptos de "sector o economía social" y "sector o economía solidaria". También se reconocen vinculaciones con: "economía popular" (de mayor uso en A.Latina y parcialmente Africa), "organizaciones no lucrativas", "grupos de interés económico" e, incluso, de manera parcial, "fundaciones" y "tercer sector". En América Latina, RIPESS (Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social Solidaria) adoptó el término en 2005.

2 En el sindicalismo de la región ORIT utilizaba en los años ochenta y noventa "Sector Social de la Economía" (SSE, agregando un componente sindical, SSSE), desde su Departamento de Proyectos Socioeconómicos, creado en 1984 con el apoyo de su equivalente de la CIOSL a nivel mundial. Los Congresos de 1989 y 1993 incorporaron este enfoque a los documentos de base, al tiempo que promovía, en relación a los campesinos, el cooperativismo rural y otras formas de empresas de autoayuda social. Incluso, en este período se alcanzó un acuerdo de trabajo conjunto con entidades cooperativas (Primer Encuentro Centroamericano y Caribeño del movimiento Sindical y del Movimiento Cooperativo, San José, 1991), enfocado como alianza integral, que incluía el reconocimiento mutuo de la necesidad de establecer un sector social de la economía, de que ambos movimientos interactuaran en lo productivo y reivindicativo, y que el cooperativismo estimulara una acción sindical en su interior, como vehículo preventivo del fraude laboral y la precarización de las relaciones de trabajo. Posteriormente, el acuerdo no llegó a desarrollarse. Por su parte, la CLAT, en el marco de su concepto de Movimiento de Trabajadores, incluía en su estrategia a "sectores socioeconómicos", ejemplificando con las cooperativas y mutualidades, si eran promovidas por los trabajadores. También creó la COLACOT (ver más adelante) que utilizaba el concepto de "sector de economía del trabajo", aunque luego adoptó también el de economía solidaria (ver más adelante).

3 Ver "Cartilla para la formación sindical de trabajadoras/es autónomos y en la economía informal", Proyecto CSA:ISCOD, 2008. Allí también se incluía el caso de las "empresas de trabajadores", incluyendo las

que provienen de empresas privadas tradicionales que se han convertido en autogestionadas, a partir de un proceso de crisis. Este concepto, de importante tradición en el Cono Sur, se encuadraría dentro del de "empresas sociales", definidas por OIT (en la publicación ya mencionada), caracterizadas por: 1. la asociación voluntaria dirigida a generar empleo entre excluidos del mercado laboral tradicional; 2. la búsqueda de soluciones empresariales a problemas sociales; 3. La administración de negocios con marcados objetivos sociales; 4. la búsqueda de beneficios sociales en virtud del tipo de producto o servicios que comercializaran, o del perfil de los trabajadores que participan.

4 Este enfoque tenía antecedentes previos a la creación de la CSA: la PLA, (Plataforma Laboral de las Américas) (agosto 2005), iniciativa de ORIT con el acompañamiento de otros actores sindicales, había señalado en el punto referido a desarrollo local la promoción de "proyectos que asocien a los agentes económicos, con énfasis en la economía solidaria, que tengan como centro al ser humano, una justa distribución de la riqueza, la democracia en la toma de decisiones, y el compromiso con el espacio territorial donde se desenvuelve". Simultáneamente, ORIT había repetido el enfoque en el siguiente contenido en el documento de base de su XVI Congreso (Brasilia, abril 2005), se planteaba la necesidad de atender a: 1. seis equilibrios como resultado de las políticas para el desarrollo integral, uno de los cuales es entre las empresas de mayor y menor tamaño: además de una articulación adecuada entre las micro y Pymes con la gran empresa, se necesita una "democratización de la propiedad, en cuanto a las formas de economía social (cooperativas y otras formas asociativas), así como de la pequeña producción en general (productores autónomos), que también tienen su lugar en la estructura global"; 2. las "nuevas formas de trabajar", incluyendo la "autogeneración de trabajo", en particular la "economía solidaria", a través de distintas formas asociativas que buscan recuperar la dignidad del trabajo humano de forma autónoma". Entre estas formas, se requiere "ubicar con precisión y promover aquellas que reúnen las condiciones básicas para considerarlo trabajo digno", en el sentido de que tienen mayores grados de libertad, creatividad y autorrealización que otras".

5 La relación entre desarrollo sustentable y ESS aparece ya planteada en 1999 por la CUT Brasil, al crear la ADS (Agencia de Desarrollo Sustentable), con base en los debates de unos años antes centrados en cómo los sindicatos pueden aprovechar las experiencias cooperativas de trabajo, servicios y crédito. También se atendía a las empresas quebradas, un fenómeno bastante común en los sectores metalúrgicos, químicos y plásticos durante esos años. El punto de partida fue el Grupo de Trabajo Economía Solidaria, que vinculó a las áreas de estudios y formación de la CUT. El sustento conceptual de la ADS fue aportado por Paul Singer ("Sindicalismo y Economía Solidaria. Reflexiones sobre el proyecto de la CUT", 1999).

6 El Convenio 169 de OIT retoma el enfoque de una norma anterior (de 1957) destacando tres formas productivas indígenas, "artesanía", "industrias rurales" e "industrias comunitarias", que evidentemente son encuadrables en el concepto de ESS. La norma previa también mencionaba la necesidad de fomentar la creación de cooperativas para la población indígena. Este convenio ha sido ratificado por 15 países latinoamericanos, que representa la mayoría de la ratificación mundial. Un segmento importante del trabajo campesino viene de las comunidades indígenas. Existen 671 pueblos reconocidos por los Estados, más del 50% en zonas de bosques tropicales en el área andina y mesoamérica. Se calcula en 30 millones el número de integrantes, clasificables en tres grupos: Perú, México, Bolivia y Guatemala, con entre 4.6 y 8.5 millones, Colombia, Ecuador, Brasil, Chile, Venezuela, con entre 500 mil y un millón, Nicaragua, Honduras, Argentina, El Salvador, Panamá, Paraguay, Costa Rica, Uruguay, con menos de 500 mil. En términos del peso relativo a la población total, los tres casos más destacados son Bolivia (62%), Guatemala (41%) y Perú (32%). En el resto la proporción es inferior al 10% (Mónica Bruckman, "El movimiento indígena en A. Latina", 2009)

7 La ESS aparece vinculada con: las empresas sostenibles, el piso de protección social, los proyectos de desarrollo económico local, la promoción del ecoturismo y el comercio justo, los empleos verdes, y las iniciativas comunitarias sobre VIH-SIDA.

8 En este marco, OIT también considera que hay que promover el modelo de economía cooperativa para crear y mantener empresas sostenibles, y que "como todas las empresas, deben ser competitivas en el mercado, junto al hecho de que siguen un mayor conjunto de valores que aquellas relacionadas meramente con el hecho de obtener una ganancia" (EMP-COOP, "La forma cooperativa de hacer negocios").

9 Sin embargo, la Resolución solo menciona brevemente a las cooperativas, en relación con el mundo rural.

10 "Sindicatos y el sector informal", documento de antecedentes (1999), ("Organizing Workers in the Informal Sector, 2001, y "Cooperativas y organizaciones sindicales: acción conjunta para trabajadores informales", por Mark Levin, en "Cooperativas y organizaciones sindicales: acción conjunta para trabajadores informales",

en "Sindicatos y Economía Informal", RIT 127, 2002). Luego del Simposio de 1999, COOP también avanzó hacia el proyecto SYNDICOOP, mediante la actuación conjunta de sindicatos y cooperativas.

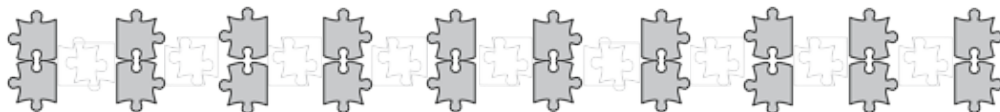
11 Además de los casos de organizaciones y estructuras que no han sido aún contabilizados en este mapa, algunas de las mencionadas pueden ya no existir. La primera base para el registro de estructuras funcionales proviene de: Laerte Teixeira da Costa: "El mapa de estructuras sindicales para el trabajo autónomo en A.Latina-Caribe", CSA-GTAS, 2001), el que incluía las estructuras específicamente referidas a la informalidad.

12 La Red fue creada en 2005 con el apoyo de CCOO de España (ver "Los trabajadores por cuenta propia y la experiencia de la Red Seicap en A.Central, Jordi Ribó, CSA-GTAS, 2012). Streetnet fue creada en 2002 con sede en Durban, Sudáfrica, que tiene una docena de organizaciones ocupadas de la informalidad en A.Latina. La CTCOP organizó en 2009 el "Primer Encuentro de la ESS de las Américas (en Managua), donde se elaboró un proyecto de resolución sobre ESS que fue aprobado al año siguiente en Streetnet. En Centroamérica es también importante la FOTSSIEH (Federación de Organizaciones de Trabajadores del Sector Social y Informal de la Economía de Honduras), afiliada a la CUTH, que partió de los antecedentes nacionales en los años noventa, cuando se discutió en el parlamento hondureño un proyecto de ley sobre sector social. Más adelante, participó de programas gubernamentales de vivienda ciudadana mediante el crédito solidario (ver "Estrategia de desarrollo de los trabajadores por cuenta propia en Nicaragua", Adrian Martínez-FTCP, CSA-GTAS2010 y "El perfil organizativo de la CUTH y la representación de los trabajadores de la economía informal", Eugenio Rodríguez Obando- FOTSSIEH, CSA-GTAS2011). En América del Norte se destaca el trabajo de la CSN quebequense, con la creación de fondos solidarios y una Corporación de Desarrollo Comunitario. Ha colaborado con la CUT Brasil en la ya mencionada ADS.

13 La nueva constitución boliviana (de 2007) incluye esta forma, junto al sistema cooperativo y de empresas comunitarias y sociales, al plantear la alternativa de reactivación y organización de empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación, cerradas o abandonadas en forma injustificada. En paralelo, el gobierno venezolano promovió la realización de encuentros latinoamericanos de empresas recuperadas, centrado en las organizaciones sindicales de los países mencionados. ANTA-CTA de Argentina ha participado del programa de CSA sobre informalidad, promoviendo el reconocimiento de la categoría de "trabajador asociado o autogestionado", como punto de partida para convertirlo en sujeto de derecho social diferenciado claramente del trabajador autónomo, y desde allí desarrollar emprendimientos laborales de conducción colectiva. También promueve, en el campo de la seguridad social, la ratificación del Convenio 102 de OIT.



NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. RECUPERAR UN VIEJO INSTRUMENTO¹



Frank Hoffer,
investigador principal de ACTRAV

182



Procesos de autoreforma sindical

En los últimos decenios se han desreglamentado los mercados de trabajo de muchos países y los sindicatos se han visto debilitados. La liberalización del comercio y la desreglamentación de las finanzas, los mercados de productos y los mercados laborales han creado tendencias fortalecedoras entre sí hacia disposiciones reglamentarias más laxas. La menor protección del mercado de trabajo y el aumento del empleo precario han redundado en una disminución de la participación de los salarios y en un aumento de la desigualdad. La escasez de demanda agregada basada en los salarios que ha resultado de esta tendencia disfuncional se ha traducido en excedentes masivos de la balanza comercial en algunos países y en el consumo financiado por préstamos en otros.

La crisis ha demostrado que ambas tendencias son insostenibles. La crisis también ha puesto de manifiesto que no sólo los regímenes de mercado de trabajo favorables a los empleadores no favorecen el empleo, sino que también son peligrosamente pro cíclicos. En los Estados Unidos y en España,

dos países que se caracterizan, respectivamente, por una protección del mercado de trabajo poco desarrollada y por un empleo precario masivo, la recesión económica se ha traducido rápidamente en pérdidas masivas de empleo y salarios. Entre los dos países suman dos tercios de todas las pérdidas de empleo de los países adelantados.

La legislación laboral tiene la doble función de: a) proteger a los trabajadores de las condiciones de trabajo peligrosas y del abuso del poder del mercado, y b) actuar como estabilizador automático frente a la inestabilidad y la sobreactuación de los mercados de trabajo poco reglamentados. No obstante, en los últimos decenios se ha producido una espiral reglamentaria negativa. Los «éxitos» en materia de desreglamentación de un país han creado presiones paralelas para emularlo en los países vecinos. Es cierto, no todos los países han «desreglamentado» por igual y algunos se han mantenido en una línea de alta protección/alta productividad, pero ninguno ha podido obviar la tendencia general hacia niveles de protección menores.

¹ Nota publicada en Nicolás Pons-Vignon (coordinador), "Existe una Alternativa: Políticas Económicas y Estrategias Laborales más allá de la corriente dominante", Global Labour University/ACTRAV/OIT, Ginebra 2011.

Mientras unos pocos países han conseguido mantener, y en algunos casos ampliar, la reglamentación proteccionista con arreglo al régimen de globalización actual, todos han sentido la necesidad de reducir los costos laborales mediante la disminución de los derechos y las protecciones de los trabajadores. Esta situación refleja la necesidad de una acción coordinada para invertir la tendencia general.

Durante los tres decenios que sembraron el terreno de la gran recesión, la opinión dominante en los círculos decisorios pasó por alto u olvidó lo que noventa años antes, cuando se fundó la OIT, era puro sentido común: En el Preámbulo de su constitución señala «Si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.»

Las empresas multinacionales y el sector financiero internacional han minado la capacidad de las sociedades democráticas para garantizar la soberanía de las personas y de la ley por encima de la lógica del mercado. La búsqueda de beneficios a costa del bien público se convierte en una realidad ineludible cuando las prácticas de negocio irresponsables pasan a ser legales. Las empresas sostenibles que basan su funcionamiento en los principios de negociación colectiva, remuneración justa, no discriminación, tributación y respeto de las normas del trabajo pierden terreno frente a las que no dudan en emplear a niños, no respetar los salarios mínimos, evadir impuestos, burlar la legislación laboral, ahorrar en seguridad y salud y en protección medioambiental, y hacen un uso indebido de la economía mundial abierta para solicitar condiciones aún más favorables para la inversión y externalizar tantos costos como puedan a la sociedad.

Es preciso contar con una legislación del trabajo nacional aplicable a nivel internacional para evitar la competencia desleal entre países. Así se conducirá a la economía

hacia un modelo de crecimiento basado en la innovación y en la competencia entre productos en lugar de en la explotación.

Las normas internacionales del trabajo complementan y refuerzan las acciones en el plano nacional. Están basadas en el entendimiento de que en una economía global la reglamentación nacional debe concertarse y coordinarse a través de un procedimiento internacional de elaboración de normas. Existen salvaguardas contra el dumping social que pueden generar confianza entre las naciones, condición indispensable para una economía estable y abierta. Los mercados abiertos solo pueden mantenerse cuando el arbitraje regulador es limitado.

Si los países persiguen un excedente de la balanza comercial manteniendo sistemáticamente el crecimiento de los salarios por debajo del aumento de la productividad, lo que hacen es crear unos desequilibrios globales enormes y una capacidad excesiva insostenible. Este tipo de estrategia desencadena una espiral negativa global y obliga a otros países a adoptar medidas proteccionistas

Con objeto de evitar esta situación, los gobiernos necesitan un mecanismo que garantice de manera creíble unos límites normativos aplicables en todos los países. Esto no significa que deban establecerse normas comunes absolutas, sino que los países deben comprometerse a adoptar un enfoque similar de la protección laboral. Muchas normas del trabajo no suponen costos elevados y pueden aplicarse en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo; este tipo de normas incluyen el derecho de sindicación, el derecho a la no discriminación, el derecho a celebrar consultas con los trabajadores y los empleadores, el derecho de los trabajadores a rechazar el trabajo en condiciones peligrosas, el derecho al manejo seguro de productos químicos y pesticidas perjudiciales para la salud, y el derecho de las organizaciones de trabajadores a acceder a las empresas.

Otras normas, como la protección de la maternidad, la protección contra las





horas excesivas de trabajo y las vacaciones anuales mínimas son fundamentales para la salud de los trabajadores y no deberían recortarse bajo ninguna circunstancia. Además, muchas normas son flexibles, en la medida en que reconocen distintos niveles de desarrollo, por ejemplo, la cobertura de un número limitado de riesgos, como el desempleo, la enfermedad, la edad avanzada o la invalidez para un porcentaje determinado de la población bastan para ratificar el Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

En 2009, los Estados Miembros de la OIT establecieron una serie de normas del trabajo para la recuperación como parte del Pacto Mundial para el Empleo. Reiteraron la importancia de las normas de trabajo fundamentales como derechos humanos, pero reconocieron asimismo que para fraguar una respuesta normativa a la crisis, era preciso contar con un conjunto de normas del trabajo de mucho más alcance. Las normas establecidas en el Pacto Mundial para el Empleo pueden agruparse en cinco grupos:

1. Capacitación de los trabajadores para representar sus intereses garantizando y promoviendo el derecho de sindicación y de negociar colectivamente como recogen los Convenios 87 y 98 de la OIT;
2. Protección de los empleados en el lugar de trabajo contra toda forma de discriminación (Convenio 111) y abuso de la fuerza por parte de los empleadores (Convenio 29), contra el despido injustificado (Convenio 158) y contra la pérdida de salario en caso de quiebra.
3. Garantía de los niveles de los salarios mínimos (Convenio 131) y de las transferencias sociales que proporcionen un salario mínimo suficiente (Convenio 102), así como de las políticas responsables relativas a la contratación pública (Convenio 94);
4. Vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales y los convenios colectivos para todos los trabajadores mediante el pleno reconocimiento de la relación de trabajo y de las inspecciones de trabajo en vigor (Convenio 81);

5. Enfoque de todas las políticas financieras y económicas en el objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido (Convenio 122).

Las normas internacionales del trabajo pueden ser un poderoso acicate para mejorar la gobernanza mundial e infundir entre las naciones la confianza de que todos los países aplican las normas del trabajo, adaptadas a su nivel de desarrollo, con objeto de evitar una espiral negativa. La crisis es el momento de revalidar los compromisos de los gobiernos con las normas del trabajo, lo que puede ayudar a encaminarse hacia una globalización que respete los derechos de los trabajadores y redunde en una mayor igualdad en los países y entre las naciones. La ratificación universal de los convenios de la OIT en vigor sería una contribución significativa a una gobernanza mundial coordinada.

El mecanismo de supervisión actual de presentación periódica de informes y evaluación independiente por parte del Comité de Expertos de la OIT es uno de los más perfeccionados del sistema de las Naciones Unidas, aunque, a pesar de ello, no ha sido lo suficientemente eficaz como lograr la aplicación universal (o cercana a la universal) de las normas del trabajo, un deseo que expresaron los Estados Miembros cuando fundaron la OIT. Prácticamente todos los gobiernos votaron por la adopción de la mayoría de los convenios en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. No obstante, muy a menudo no han dado curso a su intención inicial con la ratificación, y menos aún con la aplicación.

Los pasados decenios de irresponsabilidad en materia reglamentaria han otorgado más riqueza y más poder a una minoría, pero no han beneficiado en la misma medida a la sociedad en su conjunto. Si prosigue la presión para desreglamentar los mercados de trabajo, asistiremos a una desigualdad creciente, componentes salariales más bajos y desequilibrios insostenibles. Si los gobiernos no proporcionan una coordinación plausible de las políticas

internacionales, incluidas las normas laborales mínimas, antes o después se producirá una vuelta a la nacionalización de las economías. Esta situación puede convertirse en una ironía de la historia si los que continúan presionando por la desreglamentación de los mercados a pesar de las amargas enseñanzas extraídas de la gran recesión tienen más éxito en destruir la globalización que sus detractores de los últimos decenios. Convencer a los gobiernos y vencer la resistencia de los fundamentalistas del mercado dependerá decisivamente del abordaje de los sindicatos tanto en el plano nacional como internacional.

Los sindicatos tienen más influencia en la OIT que en ningún otro organismo de las Naciones Unidas, ya que forman parte de la estructura decisoria de la Organización. Ha llegado el momento de emprender campañas tenaces y de instar a los gobiernos a tomar en consideración un nuevo instrumento de la OIT con el objetivo específico de aumentar el compromiso de ratificar y la capacidad de aplicar las normas del trabajo existentes.

Se ha demostrado que no basta con las convicciones morales y la notoriedad públi-

ca. El nuevo mecanismo debería generar una presión mayor sobre los gobiernos para que presenten convenios no ratificados a sus parlamentos y crear obligaciones financieras para todos los Estados Miembros (excepto los países menos desarrollados) que no lo haga o que no apliquen los convenios ratificados. Estas aportaciones deberían constituir un fondo mundial para la promoción de las normas internacionales del trabajo y ayudar a los Estados Miembros a crear mercados de trabajo eficientes y protegidos.

Una aplicación universal de las normas del trabajo sería una aportación decisiva para una economía mundial bien reglamentada. El riesgo moral y la insolidaridad son los enemigos de todas las reglas internacionales. Siempre que los gobiernos se han comprometido realmente con obligaciones mutuas, también han sido muy rigurosos con su cumplimiento. Solicitar compensación financiera a los que quieren obtener beneficios a costa de otros es necesario para poder nivelar el campo de juego y garantizar que las normas internacionales del trabajo se utilizan para lo que han sido concebidas: desmercantilizar el trabajo.



LA DECLARACIÓN TRIPARTITA DE EMPRESAS MULTINACIONALES DE LA OIT Y LAS EMPRESAS MUNDIALES LATINAS



Anna Biondi, Subdirectora

Hilda Sánchez, Coodinadora para América Latina y Caribe

186



I. Situación actual sobre el impulso a la Declaración en OIT-Ginebra

La discusión en OIT sobre cómo proceder con el nuevo seguimiento a la Declaración, ya aprobada como línea en 2011, continúa en el Consejo de Administración, donde algunos gobiernos y empleadores están procediendo con gran cuidado. En marzo 2013, no fue posible decidir sobre el recommienzo de las encuestas globales sobre la acción de las multinacionales cada cuatro años, lo que para algunos gobiernos implicaría gastos excesivos. En este marco, el Grupo de los Trabajadores continúa señalando que solo si se establece una base de datos y de conocimiento (incluso en colaboración con otros organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) o la Conferencia de Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo (CNUCED), podemos establecer un vínculo entre inversiones y acción para el respeto de los principios establecidos en la Declaración.

Si esta discusión no se cierra en 2013, será importante, al menos, informar que existen otros caminos más claramente delineados, incluidos algunos que esperamos serán positivos para los trabajadores, con el fin de crear un espacio de discusión y diálogo con las empresas y también con los gobiernos.

En primer lugar, es claro que se continuará discutiendo esta acción interna a la Organización, donde la Oficina seguirá impulsando la integración de la Declaración mediante una mayor colaboración entre las unidades técnicas, estableciendo una red formal de puntos focales para trabajar sobre las empresas multinacionales en las oficinas regionales, y en los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente. La idea es coordinar con los especialistas en el terreno, sobre todo en los ámbitos de normas, empresas y empleo, Como siempre, es importante que los sindicatos tomen contacto con los especialistas de ACTRAV, en caso de que quieran solicitar un apoyo de la OIT.

En segundo lugar, se habla de ayudar a los mandantes nacionales (gobiernos, empleadores y trabajadores) a designar puntos focales nacionales con una base tripartita (conforme a la orientación del C144). Sería importante partir de algunas experiencias (Argentina, Chile, Brasil) para fortalecer este trabajo, con una colaboración entre confederaciones sindicales nacionales y sindicatos sectoriales, incluyendo la participación de las federaciones sindicales internacionales.

El Consejo de Administración recomendó también estudiar la inclusión de temas relacionados con la Declaración de Empresas Multinacionales de la OIT en las órdenes del día de las reuniones regionales. Creemos entonces que la Reunión Regional Americana prevista para 2014 constituye una plataforma posible para la CSA y las FSI de presentar el trabajo realizado a lo largo de los últimos cuatro años por el Grupo de Trabajo sobre Transnacionales (GTTN), así como también para promover un posible trabajo bipartito y tripartito, a nivel sub-regional o regional.

En fin, la parte más sustancial de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales de la OIT que fue apoyada ampliamente por el Consejo de Administración señala que:

“El diálogo es el elemento central de la Declaración. Si una empresa y un sindicato aceptan de manera voluntaria utilizar las instalaciones de la OIT para celebrar una reunión y hablar, sin prejuicios, bajo una presidencia acordada por las secretarías de los Grupos de Trabajadores y de Empleadores, la reunión se organizaría con el apoyo de éstos. Este tipo de actividades se apoyarían a través del servicio de asistencia técnica de la OIT para empresas multinacionales y del departamento de normas internacionales del trabajo, así como por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.”

Lo anterior ofrece la oportunidad para convocar tanto a las empresas como a los sindicatos a celebrar un diálogo sobre los principios de la Declaración, lo cual puede ser de interés tanto para los sindicatos como para las mismas empresas.

Es claro que al principio no es seguro que todas las empresas quieran trabajar sobre los principios de la Declaración, mas quizás es probable que esto sea de interés para aquellas empresas y sindicatos que tengan fuertes acuerdos marco internacionales/ globales o acuerdos de negociación colectiva.

El desafío para los sindicatos es cómo aprovechar dicho espacio de diálogo internacional para fortalecer el espacio de negociación a nivel sectorial nacional.

II. Las Empresas Mundiales Latinas en el GTTN

ACTRAV participó de la reunión del GTTN a fines del 2012, en Montevideo, dando continuidad a su presencia en la reunión anterior. En esta oportunidad, ACTRAV cumplió con los compromisos tomados en 2011, respecto de dos temas: i) Seguimiento de la discusión sobre el nuevo mecanismo para la Declaración; y ii) Acompañamiento de los primeros estudios nacionales sobre agencias de empleo privadas, que habían sido acordados en la reunión del 2011.

Un segmento importante de la reunión fue la profundización del trabajo sindical sobre empresas mundiales latinas (EML), en el marco de una resolución específica del II Congreso de CSA (Foz, abril 2012), tema que conecta directamente con la Declaración de OIT. En la reunión se aprobó el plan de acción del Grupo para 2013-2014 sobre este tema.

- Desarrollo del primer acumulado de interrogantes sobre la actualidad y futuro de las EML desde el punto de vista del modelo productivo.
- Sistematización del enfoque de CEPAL sobre EML, desde la perspectiva del modelo de desarrollo.
- Propuesta de líneas básicas para la acción sindical en la dimensión laboral y productiva.
- Revisiones al mapa de las EML medidas por el empleo construido por el Grupo en 2012.
- Profundización del análisis del empleo en EML, diferenciando el permanente y el transitorio.
- Mapa específico sobre EML de países pequeños de América Latina, que actualmente no figuran por la escala de tamaño.



- Mapa sobre otras Empresas Mundiales, como referencia para ubicar las EML en un marco regional más amplio.
- Mapa específico sobre el sector finanzas, incluyendo los casos de holding con bancos propios financiadores de las actividades multilaterales.
- Registro de casos sobre EML referidos a violaciones a derechos laborales, sociales y ambientales, mediante una encuesta a las FSI.
- Registro de la estrategia de CUT Brasil sobre la exigencia de contrapartidas a los fondos de pensión y la banca de desarrollo nacional en relación a los préstamos a EML.
- Registro de experiencias de FSI en materia de Comités, Redes y Acuerdos Marco para EML, y evaluación sobre sus resultados.
- Estudio sobre las posibilidades de crear Consejos de Empresa Europeos para AML con presencia en Europa.
- Análisis sobre el papel de las políticas de renuncia fiscal en la promoción de EML. En coordinación con la Plataforma Continental sobre Fiscalidad de CSA.

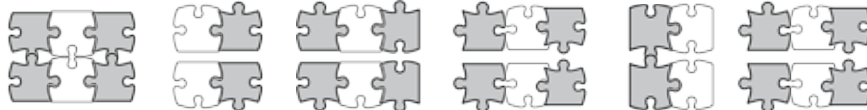
■ Análisis del caso de las EML de venta directa, en cuanto al tratamiento de las “asociadas” deslaboralizadas. Se han ubicado los casos de Natura, de Brasil y Belcorp, de Perú.

■ Elaboración de una nota sobre EML desde una perspectiva histórica, incluyendo la pista brasileña sobre el Barón de Mauá en la segunda mitad del siglo XIX en Uruguay y Argentina.

■ Elaboración de una nota sobre el uso del convenio 94 de OIT sobre contrataciones en el sector público, como un acuerdo global básico para regular estas actividades, en el marco de la línea de trabajo de ICM sobre infraestructura.

■ Exploración de la posibilidad de crear una Plataforma virtual con el Banco de Datos sobre EML y campaña sindicales en la web de CSA, con el apoyo de ACTRAV.

Este programa plantea un importante escenario, que atiende a la expansión de estas empresas bajo modalidades que implican un desafío adicional al sindicalismo de Latinoamérica y Caribe.



PROMOCION DE LA ECONOMIA SOCIAL SOLIDARIA EN OIT



Roberto Di Meglio,
EMP/COOP Employment Sector

Una definición de Economía Social Solidaria (ESS) plantea que es "un concepto que abarca empresas y organizaciones, en particular cooperativas, mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, que poseen la característica específica de producir bienes, servicios y conocimiento mientras persiguen objetivos económicos y sociales y alimentan la solidaridad" (los constituyentes tripartitos africanos en la reunión de Johannesburgo, octubre 2009).

La ESS se inspira en un modelo de desarrollo inclusivo y ambientalmente sostenible, enraizándose territorialmente y proveyendo trabajos más estables y oportunidades para los grupos vulnerables de reinsertarse en la sociedad y en la vida laboral. Mediante la ESS, las personas pueden combinar objetivos económicos, sociales, ambientales y otros, sin tener que maximizar el retorno sobre la inversión financiera, estableciendo adicionalmente formas de gobernanza democrática.

La ESS, considerando su propósito principal, atrae naturalmente aquellos que tienen acceso limitado, o no lo tienen, al empleo o

a ciertos bienes y servicios. Sin embargo, la ESS no es una economía de los más pobres o vulnerables.

La ESS está ganando importancia en la situación actual, caracterizada por una profunda crisis que afecta la dimensión política, económica, ambiental y social de nuestra manera de vivir, obliga a repensar un modelo de sociedad afectada por el desempleo, la exclusión, la desigualdad, la pobreza y la degradación del medio ambiente.

Algunas cifras muestran la importancia de la ESS:

- la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), representa casi mil millones de miembros de cooperativas, con más de 100 millones de puestos de trabajo, en su 91 países miembros;
- la Asociación Internacional de Mutualidades (IAM) tiene, solo en Europa, 102 millones de afiliados y 168 millones de beneficiarios, en el campo de la protección a la salud.
- el Consejo Mundial de Cooperativas de Crédito (WOCCU) está presente en 97 paí-





ses, con 50000 cooperativas y 184 millones de miembros. En 2009 las transacciones financieras han sobrepasado los 10.000 millones de dólares norteamericanos;

- la Unión Internacional Raiffeisen (IRU), una organización mundial voluntaria de organizaciones nacionales cooperativas, cuenta con más de 900,000 cooperativas y 500 millones de miembros en más de 100 países;

- a nivel europeo, la ESS representa aproximadamente el 10% de todas las empresas, y el 6% del total del empleo (www.eutrio.be/social-economy-conference).

Eventos tales como el Foro Social Mundial, la Reunión Internacional sobre Globalización de la Solidaridad, la Red Intercontinental para la Promoción de la Economía Social y Solidaria, la Asamblea de Ciudadanos de Asia para la Economía Solidaria, el Fórum de la Gobernanza del Nuevo Mundo y la Conferencia Internacional sobre la Economía Social nos muestran que muchas otras experiencias están teniendo lugar “desde abajo”, a pesar de que no hayan sido todavía adecuadamente tomadas en cuenta o sistematizadas.

En algunos países (por ejemplo Bélgica, Francia, España, Canadá, África del Sur, Italia, Reino Unido y Brasil), la ESS ha alcanzado el reconocimiento político y económico desde los gobiernos y las políticas públicas.

I. Políticas de OIT sobre ESS

La convergencia entre los objetivos de las entidades de la ESS y los objetivos de la Agenda de Trabajo Decente son cruciales para entender las razones que explican el involucramiento en la promoción de la ESS por parte de la OIT. En particular podemos decir que:

- los principios y valores sobre los cuales las empresas de la ESS están basadas, incluyen el respeto por los principios y derechos fundamentales del trabajo (Derechos);
- las organizaciones y empresas de la ESS han demostrado en el tiempo su capacidad única en extender la protección social y los

servicios sociales a personas y comunidades no cubiertas por otras formas de sistemas de seguridad social (protección social);

- un gran número de organizaciones de la ESS representa la voz y los intereses de aquellos que no están normalmente representados por los actores sociales tradicionales, por ejemplo los sindicatos y las organizaciones de los empleadores, como los pequeños agricultores a través de cooperativas de comercialización y de consumo, operadores de la economía informal organizados a través de asociaciones de vendedores de la calle, etc. (diálogo social).

En la ESS, las personas se juntan y se ayudan unas con otras, lo que les ayuda a valorar su puesto en la sociedad. Estando juntos, serán capaces de involucrarse en la elaboración e implementación de las políticas a nivel nacional, regional y local. En este sentido, la OIT considera la ESS crucial para servir como un puente que facilite la transición desde lo informal hacia lo formal, involucrando en este esfuerzo a los hacedores de políticas, los actores sociales, los actores económicos y las instituciones.

OIT desarrolla diversas líneas de acción hacia la ESS, destacándose la realización de Academias, donde OIT reúne a representantes gubernamentales, de los trabajadores y del sector privado, junto a académicos y operadores. La primera Academia en ESS se realizó en Turín, Italia, en 2010, y la segunda tuvo lugar en Montreal, Canadá, en 2011. Se dispone de un sitio web que apunta a ser una plataforma para compartir y crear conocimiento. www.itcilo.org/socialeconomy

III. El capítulo laboral y sindical de la ESS en dos instrumentos de OIT

OIT dispone de un instrumento principal relativamente reciente para un trabajo sistemático de promoción de la ESS: la Recomendación 193 “Promoción de las cooperativas” (2002), que actualiza una recomendación previa (1966). Dado que la cooperativa es una forma clásica de ESS,

su contenido remite de forma directa a la promoción de ésta. Ello se confirma a la vista de la definición de cooperativa que plantea la Recomendación: una asociación autónoma de personas unidades voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática. Además, promueve la creación de un "sector social". Algunos años antes, la Recomendación 189 "Creación de empleos en pequeñas y medianas empresas" (1998), también se había referido a las cooperativas, aunque en un marco más amplio, definido con base en el tamaño. En ambos instrumentos se incluyen, además de elementos promocionales de tipo general, se incluyen referencias importantes sobre los aspectos laboral y sindical. A continuación se reseñan ambas recomendaciones.

La Recomendación 193

En su planteo general, afirma que:

- la promoción de las cooperativas debería considerarse como uno de los pilares del desarrollo económico y social nacional e internacional.
- las cooperativas, en sus diversas formas, promueven la más completa participación de toda la población en el desarrollo económico y social.
- una sociedad equilibrada necesita la existencia de un fuerte sector cooperativo, mutualista y otras organizaciones sociales y no gubernamentales.

Los valores y principios cooperativos que avala la Recomendación son:

- Valores: autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, solidaridad, ética fundada en la honestidad transparencia, responsabilidad social e interés por los demás.
- Principios: adhesión voluntaria y abierta, gestión democrática por parte de los socios, participación económica de los socios, autonomía e independencia, educación, formación e información, cooperación entre cooperativas, interés por la comunidad.

La Recomendación comienza por establecer como regla general que las coope-

rativas deben beneficiarse de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social. En concreto, las políticas deberían:

- establecer un marco institucional que permita proceder al registro de las cooperativas de la manera más rápida, sencilla, económica y eficaz posible.
- promover políticas destinadas a permitir la creación de reservas apropiadas, que en parte por lo menos podrían ser indivisibles, así como fondos de solidaridad en las cooperativas.
- promover la adopción de medidas de supervisión de las cooperativas acordes con su naturaleza y funciones, que respeten su autonomía y sean conformes con la legislación y la práctica nacionales y no menos favorables que las medidas aplicables a otras formas de empresa y de organización social.
- facilitar la adhesión de las cooperativas a estructuras cooperativas que respondan a las necesidades de los socios.
- alentar el desarrollo de las cooperativas como empresas autónomas y autogestionadas, en especial en los ámbitos donde las cooperativas han de desempeñar un papel importante o donde ofrecen servicios que, de otra forma, no existirían.

Los gobiernos deberían:

- adoptar medidas apropiadas de apoyo a las actividades de las cooperativas que respondan a determinados objetivos de política social y pública, como la promoción del empleo o el desarrollo de actividades en beneficio de los grupos o regiones desfavorecidos. Estas medidas podrían incluir, entre otras: ventajas fiscales, créditos, subvenciones, facilidades de acceso a programas de obras públicas, disposiciones especiales en materia de compras del sector público.
- facilitar el acceso de las cooperativas a servicios de apoyo, con el fin de fortalecerlas y mejorar su viabilidad empresarial y su capacidad para crear empleo y generar ingresos. Estos servicios deberían incluir: programas de desarrollo de los recursos humanos, servicios de investigación y ase-





soramiento en materia de gestión, acceso al financiamiento y a la inversión, servicios de contabilidad y auditoría, servicios de asesoramiento en materia de tecnología e innovación, servicios de apoyo al mercadeo y comercialización. Las propias cooperativas deberían participar en la organización y gestión de tales servicios y, cuando sea posible y apropiado, a financiarlos.

- adoptar medidas que faciliten el acceso de las cooperativas al financiamiento de sus inversiones y al crédito. Estas medidas deberían, en particular: permitir el acceso a préstamos y otros medios de financiamiento; simplificar los procedimientos administrativos, mejorar el nivel de los activos cooperativos y reducir el costo de las operaciones de préstamo; facilitar la creación de un sistema autónomo de financiamiento para las cooperativas, incluidas las cooperativas de ahorro y crédito, banca y seguros; agregar disposiciones especiales para los grupos desfavorecidos.

- adoptar medidas para ayudar a las cooperativas y a sus socios a establecer y expandir un sector social distintivo de la economía, el cual deberá: ser viable y dinámico; responder a las necesidades sociales y económicas de la comunidad.

A los gobiernos se les recomienda que:

- las políticas nacionales velen porque no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las seudocooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando porque la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas.

- consulten a las organizaciones cooperativas, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas

A las organizaciones sindicales, se les recomienda que:

- ayuden a sus miembros a crear cooperativas, incluso con el objetivo concreto de facilitar el acceso a bienes y servicios básicos,
 - orienten y presten asistencia a los trabajadores de las cooperativas para que se afilien.
 - contribuyan a la creación de nuevas

cooperativas y participen en las mismas, con miras a la creación o al mantenimiento de empleos, incluso en los casos en que se contemple el cierre de empresas.

En un plano más general, las organizaciones sindicales deberían también: fomentar la igualdad de oportunidades en las cooperativas, promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores asociados de las cooperativas; emprender otras actividades en los campos de la educación y la formación; participar en comités y grupos de trabajo para tratar asuntos económicos y sociales que tengan repercusiones en las cooperativas; contribuir en programas destinados a las cooperativas a mejorar su productividad y participar en los mismos.

Recomendación 189

En el plano sociolaboral, este instrumento plantea:

- adoptar medidas y mecanismos de aplicación apropiados para salvaguardar los intereses de los trabajadores de tales empresas, proporcionándoles la protección básica brindada por otros instrumentos pertinentes.

- promover la creación de pymes eficientes y competitivas, capaces de ofrecer posibilidades de empleo productivo y duradero en condiciones sociales adecuadas.

- garantizar la aplicación no discriminatoria de la legislación del trabajo con el fin de elevar la calidad del empleo;

- eliminar la improcedencia, inadecuación o exceso de trámites administrativos en materia de registro, licencias, presentación de declaraciones, etc., incluidos aquellos que desincentivan la contratación de personal, sin menoscabar el nivel de las condiciones de empleo ni la eficacia de la inspección de trabajo o de los sistemas de control de las condiciones laborales y cuestiones afines;

- examinar la legislación laboral y social, para determinar si se ajusta a las necesidades de pymes y asegura una protección y condiciones de trabajo adecuadas para sus trabajadores

- adoptar, en lo que se refiere a la protección social, medidas complementarias,

tales como regímenes voluntarios, iniciativas de carácter cooperativo u otras, así como atender a si abarca a los trabajadores y si existen disposiciones adecuadas para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social en ámbitos tales como la asistencia médica y las prestaciones, las indemnizaciones y los subsidios por enfermedad, por desempleo, de vejez, en caso de accidentes del trabajo, por familiares a cargo, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

- crear y reforzar una cultura empresarial que favorezca las buenas relaciones laborales y profesionales, y prácticas sociales apropiadas y equitativas. Para ello, se requiere fomentar el espíritu empresarial por medio del sistema y de los programas de educación, de formación empresarial y de formación profesional, en relación con las necesidades de los puestos de trabajo y el logro del crecimiento y desarrollo económicos, poniendo especialmente de relieve la importancia de las buenas relaciones de trabajo y de las múltiples competencias profesionales y de gestión;

- procurar, a través de medios apropiados, alentar una actitud más positiva frente a la asunción de riesgos y la quiebra de empresas, reconociendo su valor pedagógico y sus consecuencias tanto para los empresarios como para los trabajadores;

- impulsar un proceso de educación y formación permanentes para todas las categorías de trabajadores y empresarios;

- organizar y realizar, con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, campañas de concienciación a fin de promover los derechos de los trabajadores, mejores condiciones de trabajo.

- impulsar y desarrollar en beneficio de los empleados (y de los directores) formación profesional en la empresa, apoyo a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, asistencia para mejorar los niveles de conocimiento general, de conocimientos de aritmética y de informática y de educación básica.

- asistir para una mejor comprensión y aplicación de la legislación laboral, con inclusión de las disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores, así como para el desarrollo de los recursos humanos y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres;

- esforzarse por lograr la autosuficiencia financiera de los proveedores de servicios con el objeto de no distorsionar el funcionamiento del mercado de tales servicios y mejorar el potencial de creación de empleo de las pymes.

- Incorporar métodos de aumento de la productividad y otros medios que sirvan para mejorar las prácticas laborales y las condiciones de trabajo.

- considerar la posibilidad de adoptar políticas adecuadas destinadas a mejorar todos los aspectos del empleo en las pymes, garantizando la aplicación no discriminatoria de una legislación protectora en los ámbitos social y laboral.

En el plano sindical, la recomendación propone alentar a las pyme y a sus trabajadores a estar suficientemente representados, en el pleno respeto de la libertad sindical. Con este fin, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían considerar la ampliación de su composición para incorporar a las pyme.

Asimismo, plantea participar en el fomento de las pyme mediante las acciones siguientes:

- clarificando ante los gobiernos las inquietudes de las pequeñas y medianas empresas o de sus trabajadores, según proceda;

- proporcionando servicios de apoyo directo en esferas como la formación, las consultorías, las facilidades de acceso al crédito, la comercialización, el asesoramiento sobre relaciones de trabajo y la promoción del establecimiento de vínculos con empresas de mayor tamaño;

- cooperando con las instituciones nacionales, regionales y locales así como las organizaciones intergubernamentales regionales que se ocupan de las pymes en materias como la formación, los servicios de consultoría, la creación de empresas y el control de la calidad;





- participando en consejos, grupos de expertos y otros órganos de ámbito nacional, regional y local que tengan por cometido ocuparse de importantes cuestiones económicas y sociales, con inclusión de las políticas y programas, que afectan a las pyme;
- promoviendo y participando en el desarrollo de nuevas estructuras económicamente ventajosas y socialmente innovadoras (por ejemplo, la readaptación profesional y la promoción del empleo independiente), dotadas de dispositivos de protección social apropiados;
- participando en el fomento del intercambio de los conocimientos adquiridos y en el establecimiento de vínculos entre las pyme;
- participando en la observación y el análisis de las cuestiones sociales y del mercado de trabajo que afectan a las pymes, en particular por lo que atañe a materias como las condiciones de empleo y de trabajo, la protección social y la formación profesional, y promoviendo medidas de corrección, cuando proceda;
- participando en actividades que tengan por objeto mejorar la calidad y la productividad y promover la ética profesional, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación;
- prestando servicios y asesoramiento en materia de derechos de los trabajadores, legislación laboral y protección social a los trabajadores de las pyme.

Perspectivas

Las crisis políticas, sociales y económicas que se han producido en los últimos 20 años obligan a repensar nuestras sociedades actuales, afectadas por un alto desempleo, una creciente desigualdad y exclusión, un agudizarse de la pobreza, y del calentamiento global, problemas que requieren urgentemente respuestas consistentes y adecuadas. Por lo tanto, es ineludible la necesidad de políticas públicas que, apuntando a una mayor cohesión social, a la erradicación de la pobreza, a la reducción de la concentración de la riqueza, sean el resultado de procesos democráticos e inclusivos.

En este escenario, muchas propuestas han surgido y algunas han logrado éxito y gran difusión. Este es el caso de la ESS que, en sus diferentes formas, ha desarrollado una presencia significativa en muchas regiones del mundo. Las organizaciones sindicales y las que pertenecen a la ESS deben buscar, entonces, las maneras más adecuadas y oportunas de sumar capacidades y recursos en la búsqueda de respuestas a la crisis actual. Sindicatos y Organizaciones de la ESS, por su presencia y experiencia, pueden – juntos – jugar un rol protagónico en la reconstrucción de ese diálogo entre los ciudadanos y las instituciones que permita asegurar una gestión con mas equidad del bien común.



UN NUEVO DERECHO PARA LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES EN LA ECONOMÍA INFORMAL



Rodolfo Capón Filas,
ex-jefe laboral, coordinador del Equipo Federal de Trabajo¹,
abogado argentino

“La promoción del trabajo decente para todos los trabajadores, mujeres y hombres, con independencia de dónde trabajen, requiere una estrategia general: hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear mayores y mejores oportunidades de empleo e ingresos, ampliar la protección social y fomentar el diálogo social. Estas dimensiones del trabajo decente se refuerzan entre sí y constituyen una estrategia integrada de lucha contra la pobreza. La dificultad de reducir los déficits de trabajo decente es mucho mayor cuando el trabajo realizado está al margen del ámbito o campo de aplicación de los marcos jurídicos e institucionales. Hoy día, son muchas las personas que trabajan en la economía informal porque en su mayoría no pueden encontrar otro trabajo o emprender actividades empresariales en la economía formal”

OIT, Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal. 2002

Introducción

Las recomendaciones de política hacia los trabajadores independientes de la economía informal suelen centrarse en la remoción de obstáculos jurídicos que dificultan o imposibilitan la integración en el sector formal, tales como una excesiva presión impositiva o la imposición de recaudos casi imposibles de cumplir y que constituyen una invitación o un pasaporte al sector informal. Ello implica una legalización que integre a los trabajadores y a las empresas informales dentro del marco legal, de forma que estén registrados, reconocidos y protegidos. La meta es mejorar los aspectos beneficiosos relacionados con la protección y con las normas del derecho y simplificar los aspectos represivos o limitadores, de forma que todas las empresas y trabajadores pudieran observarlos en mayor medida.

Sin embargo, dado que las causas profundas de la economía informal tienen múltiples facetas, la legalización no basta

¹ Los contenidos de este artículo fueron presentados en el Seminario CSA “Trabajo autónomo y economía informal”, Buenos Aires, septiembre 2008. El autor también participó de un estudio del Proyecto FSAL sobre Argentina (“El sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado. Hacia la vigencia de la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo”, OIT-CGTRA-CTA, Buenos Aires, 2010), centrado en las situaciones de informalidad entre los asalariados o situaciones ambiguas.





por sí sola para promover el trabajo decente. Estos trabajadores y sus empresas necesitan acceso a recursos, información, mercados, tecnología, infraestructura pública y servicios sociales, en condiciones similares similares de quienes se encuentran en la economía formal. Se tiene que asegurar planes gubernamentales orientados a la protección social, al ingreso básico, a los conocimientos y capacidades, a una infraestructura básica, al crédito y otros servicios de apoyo, a la seguridad interna y externa. Se necesitan medidas para garantizar que el sistema jurídico registre la propiedad y los bienes titulares de los pobres por medios normalizados, sencillos y económicos les permitirían transformar sus valores en capital e inversiones productivas. También es importante atender al hecho de que estos trabajadores suelen ser objeto de acoso, chantaje y extorsión practicados por funcionarios corruptos y tienen que hacer frente a costos prohibitivos y a procedimientos burocráticos muy complejos para establecer y gestionar las empresas.

“La pared es la misma”

Pero además, y es poco frecuente que se incorpore a las propuestas mencionadas, estos trabajadores necesitan cobertura normativa como tales. Se requiere sancionar el Derecho del Trabajo, que integre el actual Derecho Laboral (que protege a los trabajadores en relación de empleo, también extendido a los asalariados de la economía informal) y el Régimen para Trabajadores Independientes de dicha Economía.

Haber entendido el problema ya en 1981 se lo debo a don Franz Mayer. Mayer trabajaba de manera independiente para una empresa constructora, en Santa Rosa, La Pampa. Vino a verme porque una propietaria no le había pagado un trabajo de mampostería contratado. Cuando le expliqué que se trataba de un problema civil, con reglas básicas y procesales diferentes, no entendió la cuestión “porque la pared es la misma”.

Esa respuesta me permitió el salto desde el derecho laboral (de los trabajadores en relación de empleo) al Derecho del Trabajo (de todos los trabajadores, con empleo o independientes en la economía informal)².

Surgimiento de un Derecho Alternativo

Las personas que participan en actividades in-formales operan un derecho *alternativo* con sus propias normas, acuerdos, instituciones y estructuras grupales de ayuda mutua y solidaria, para proporcionar préstamos, organizar formación, transferir tecnología y capacidades, comercializar y acceder al mercado. Tales normas difieren según la unidad de producción y de tipo de situación en el trabajo. Al no existir diferencias sustanciales entre el sector formal y el informal, es posible considerarlos como partes de un conjunto sistémico en el que cada una de ellos inter-penetra y repercute en el otro. De ese modo, el déficit de trabajo digno se manifiesta en ambos y crece a medida que aumenta la in-formalidad y la exclusión social.

Como no existe conexión entre el derecho formal del país y el derecho alternativo mencionado, en caso de incumplimiento de lo acordado, a los perjudicados sólo les quedan disponibles las vías de hecho. Por su parte, no ingresan al derecho formal los impuestos o cargas sociales correspondientes¹.

Los trabajadores independientes necesitan varios desarrollos simultáneos: que se permita su sindicalización; que puedan concretarse contratos formales simples, que se logren negocios colectivos de comercialización y venta, que se abra la Justicia del Trabajo para atender los reclamos de los trabajadores independientes; e, incluso, que puedan ejercer el derecho a huelga.

Sindicalización. Estos trabajadores necesitan representación y voz, porque es un derecho fundamental y porque ello les permite acceder a muchos otros derechos en el trabajo. No existe duda de que tienen derecho a organizarse sindicalmente,

2 Dentro del derecho alternativo se incluye al trueque y la gestión comunitaria de servicios. Esta última se expresa de distintas formas, según el campo: en la salud, se expresa mediante comisiones de centros de salud y cooperativas escolares; en la alimentación y viviendas, mediante centros de piqueteros y redes solidarias, integradas incluso por iglesias cristianas y sinagogas.

porque la carencia de empresariedad en su esfera los integra en la clase trabajadora.

Un ejemplo destacado de norma es la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela, elaborada por el dr. Rafael Caldera, aprobada en 1991, la cual incluye un título sobre el Trabajador no Dependiente, referido a "la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia de uno o varios patronos". Los trabajadores no dependientes podrán: "organizarse en sus propios sindicatos, en un número de cien o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad", y "formar parte de sindicatos profesionales, sectoriales o de industria ya constituidos".

Contratos formales simples. Los trabajadores informales que realizan tareas como plomería, pintura, construcción, reparación de artefactos y similares, no disponen del instrumental necesario para diagramar el trabajo a realizar y el pago correspondiente.

Los Códigos de Comercio debieran reformarse para contemplar un modelo contractual adecuado a esta situación. Tales modelos, una vez firmados, debieran ser sellados en oficinas estatales de fácil acceso a la población, tales como juzgados de paz, registro civil, escuelas, centros de salud, comisarías, de tal modo de garantizarles fecha cierta.

Apertura de la Justicia de Trabajo. Los trabajadores independientes informales debieran discutir las diferencias contractuales con sus clientes ante los tribunales del trabajo y no ante los juzgados comerciales o civiles.

Negocios colectivos. Los trabajadores independientes informales, una vez sindicalizados, debieran poder negociar convenios

comerciales para adquirir insumos, en condiciones más beneficiosas que las logrados individualmente. Pueden establecer tarifas de referencia para las labores ordinarias o extra-ordinarias de la actividad correspondiente. Si estos trabajadores se organizan en cooperativas de trabajo, el sujeto negociador sería la entidad. La ley venezolana es también un antecedente clásico sobre este aspecto, al establecer que "podrán celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo, en cuanto sean aplicables".

Derecho de huelga. Los trabajadores independientes deberían también poder ejercer el derecho de resistencia frente a medidas societales o gubernamentales disvaliosas, pero, nucleados con los trabajadores formales, pueden ejercer medidas colectivas tales como las huelgas generales.

Conclusiones

El trabajo independiente informal suele ser tratado como un problema jurídico en el que el derecho laboral no se aplica, total o parcialmente. La legalización debe implicar la reforma de la legislación laboral y de la administración laboral para dar prioridad a la plena aplicación en la economía informal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los trabajadores independientes del sector informal, total o parcialmente, debieran entonces formalizarse en una economía alternativa, en la que el hombre y no el mercado sea el centro de las preocupaciones sociales. Se trata de concretar la solidaridad activa para transformar el sistema global (Capón Filas, Solidaridad y transformación del sistema global, ediciones M, Buenos Aires, 2012)





III

**OTRAS EXPERIENCIAS
Y PROPUESTAS
REGIONALES**

Argentina

CGTRA, Confederación General del Trabajo de la R. Argentina
Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (EMTD)

REPRESENTACIÓN DE LOS JUBILADOS Y PENSIONADOS EN ARGENTINA. NUEVOS RETOS QUE FAVORECEN SU EXPANSIÓN



Guillermo Zuccotti,
Coordinador del Grupo sobre Protección Social del EMTD

200



Procesos de autoreforma sindical

El sistema de Seguridad Social no solo se vincula a la esfera laboral por su fuente de financiamiento, sino que el sistema de prestaciones estuvo históricamente vinculado al trabajo en nuestro país.

Así y bajo la existencia del pleno empleo y las principales características que este trajo aparejadas (estabilidad temporal, contratos a tiempo indeterminado, derechos laborales y sindicales) el tránsito hacia el cese de la relación laboral de los adultos mayores estuvo fuertemente vinculado y marcado por el pulso de las organizaciones sindicales.

Esta situación es la que explica la importancia institucional que se le asigna al sector de pensionistas en las organizaciones sindicales. Centros de Jubilados y comisiones específicas dentro de la estructura sindical hablan de la profusa actividad de vinculación que existe entre los trabajadores en actividad y los adultos mayores. A la fecha y según datos de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de

trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de la información brindada por las organizaciones sindicales (3045 sindicatos, con personería e inscripción) en los respectivos padrones de afiliación se identifican 352390 jubilados/as y Pensionados/as.

Podríamos decir que existen dos elementos que sostienen esta vinculación: la solidaridad intergeneracional propia de la pertenencia a una actividad u oficio y el reconocimiento que la representatividad sindical puede ser puente para la efectivización de conquistas para un sector con un evidente menor poder de presión negocial.

Estas son las razones que justifican la tendencia del colectivos de adultos mayores a organizarse en forma de centros de jubilados, comisión de jubilados y pensionados (institutos privados) aunque la participación de los jubilados y pensionados no sea muy alta: según datos del PAMI al 2007 sólo el 5% de los jubilados y pensionados del país tenían participación en Centros.

Todo la progresividad normativa basada en el constitucionalismo social, con el consecuente empoderamiento de derechos laborales y sociales característicos y presentes desde mediados del siglo pasado también tuvo su impacto en los espacios de representación de los pasivos.

De esta manera se institucionalizó la participación de representantes de los trabajadores y de los pensionistas como sector en la principal Obra Social - Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, INSSJP- que aglutina a los beneficiarios. Esta representación en la actualidad se encuentra interrumpida con la intervención del gobierno Nacional en la Dirección del Instituto, quedando pendiente de normalización. La experiencia de normalización indica que la representación fue regional y se efectúa a través de los Centros y Federaciones.

Más hacia nuestros días, otra experiencia de participación institucional ciudadana la representa el Órgano consultivo de Jubilados y Pensionados en la Administración Nacional de la Seguridad Social, ANSES, organismo gestor de las políticas de Seguridad Social en el país. Este órgano está integrado por representantes de Federaciones de Jubilados y Pensionados de todo el país, y busca canalizar formas concretas de participación y consulta de los beneficiarios a través de sus representantes, a fin de expresar sus inquietudes y propuestas, ejerciendo una especie de control de gestión del sistema prestacional.

Otro espacio institucionalizado de participación resulta de la reforma a la Ley de Jubilaciones y pensiones con la instauración del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)- Ley 26425- que en su Art. 12 prevé la participación de "...Tres representantes de las organizaciones de los trabajadores más representativas "... entre representantes del nombrado Órgano consultivo de Jubilados y Pensionados y de representaciones

empresarias y bancarias en el Consejo del Fondo de Garantía de Sustentabilidad. Cabe consignar que este espacio previsto por ley tiene por objeto el monitoreo de los recursos del sistema.

Las Formas de participación

En lo que hace a la actividad organizativa a través de la constitución de centros de jubilados o formas jurídicas similares, esta ha ido evolucionando de manera importante en el tiempo. Es que estas formas de organización de los adultos mayores constituyen el ámbito natural para el desarrollo de múltiples actividades que permiten la expresión y visibilidad del sector y la socialización de sus inquietudes. Entre sus numerosas actividades se destacan la atención primaria de la salud, actividades de recreación, esparcimiento e intercambio.

En la actualidad se reconocen más de 5200 centros a lo largo de todo el país, registrados¹ en el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

En cuanto a la relación de estos centros con las organizaciones sindicales, la misma hay que buscarla en los primeros antecedentes de organizaciones de jubilados en el país. Los primeros registros de organizaciones de adultos mayores datan de la década del veinte del siglo pasado, con la conformación de los primeros centros de jubilados por oficios, como el de los extrabajadores Ferroviarios.

Desde allí, y a partir del desarrollo y conexión de las distintas actividades y colectivos laborales al sistema nacional de previsión, estas organizaciones fueron creciendo en su número en forma permanente. Aunque no exista un registro único de centros de jubilados y pensionados de extracción sindical, razón por la cual se dificulta la tarea de censado, las formas de vinculación entre las organizaciones de jubilados y las organizaciones de trabajadores adquieren diversas formas que pueden ser

¹ El crecimiento de la creación de centros de Jubilados y pensionados llevó al INSSJP a crear, mediante la Resolución 915/84, el Registro Nacional de Entidades de Jubilados y Pensionados de la República Argentina (dependiente de la Subgerencia de Relación con los Beneficiarios, Gerencia de Prestaciones Sociales y Comunitarias), en el que se obtiene la inscripción, dando comienzo a la relación institucional entre el PAMI y el Centro. El PAMI colabora activamente en el desarrollo de las actividades de los Centros mediante el otorgamiento de subsidios y el desarrollo de actividades dirigidas específicamente a los Centros de Jubilados (colonias de vacaciones, turismo, actividades deportivas, etc.).





categorizadas por el grado de autonomía e injerencia que tienen entre sí.

Por un lado, existen Centros de jubilados que pertenecen directamente a gremios, tales los ejemplos de Mercantiles (FAECYS), Bancarios, Luz y Fuerza (FATLYF), Ferroviarios, operarios de la industria automotriz (SMATA), construcción (UOCRA), sanidad (FATSA), Sindicato del Petróleo y Gas privado, Conductores Navales, Municipales, Aceiteros, Sindicato de la Carne, Ceramistas, Telefónicos, Cerveceros, Estatales, Empleados del tabaco, trabajadores de edificios (SUTERH) que funcionan al amparo de la organización gremial con diferentes grados de independencia y autonomía.

La forma más común en todos los estatutos es la participación en el ámbito de las Secretarías de Previsión o Secretarías de Seguridad Social en sentido más amplio, como forma de representación institucional del colectivo de jubilados y pensionados en la directiva de los sindicatos. Estas formas tienen representación dentro del órgano de dirección de la organización y participación de delegados de la Comisión Directiva de aquellos. Esta forma participativa no solo es promotora de servicios asistenciales sino que además posibilita la continuidad de estos trabajadores y trabajadoras en la vida institucional de las organizaciones, manteniendo los derechos políticos de los jubilados y pensionados. Prueba de ello es que las organizaciones sindicales, ante el proceso sindical deben informar a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales el padrón de afiliados que incluya los afiliados jubilados de manera de habilitarlos para el voto de autoridades sindicales.

Por otro, los Centros de jubilados y pensionados han seguido desarrollándose, desde fines de los años ochenta, de forma autónoma, conformando un espacio asociativo más amplio, que se proyecta hacia la creación de Federaciones (con 20 o más Centros) y Confederaciones (con 6 o más Federaciones). Actualmente existen 96 Federaciones.

Razones que vinculan al jubilado y pensionado con el sindicato

Resulta un dato característico de la actualidad el envejecimiento de la población, influenciado en buena medida por el aumento de la expectativa de vida de los adultos mayores. Este hecho, de por sí, da cuenta de la mayor visibilidad social que presenta el colectivo y sus necesidades. Dada la existencia de una edad legal² como condición para el retiro y en atención a los avances científicos en materia de calidad de vida de los adultos mayores, resulta más frecuente verificar que el acceso de los trabajadores y trabajadoras al cese laboral se da en condiciones psicofísicas en plenitud, razón por la cual se observan necesidades crecientes de una mayor participación de este grupo en actividades sociales que permitan suplir, bajo otras condiciones, el ritmo y el entorno recreado durante los años de actividad laboral. En la actualidad un número mayor de personas pertenecientes a este sector realiza algún tipo de actividad voluntaria.

En este sentido la promoción de actividades de participación del sector por parte de las organizaciones sindicales, puede representar un efecto sobre la totalidad del colectivo de representación, que excede en largo la demanda de este grupo etario por una mayor participación en actividades sociales. Las personas mayores transitan una etapa en la que, por los avances de la sociedad moderna, están aun en condiciones de aportar al colectivo de actividad de trabajadores y por consiguiente a la organización de base, además de la que proviene su experiencia laboral, el conocimiento y la experiencia vital haber transitado por toda una vida.

Cuáles son las ventajas de la organización sindical de la inclusión del este sector

Una dificultad a la que se enfrentan las organizaciones sindicales en la actualidad es la formación de cuadros sindicales que permitan una mejor representación sindical

2 En Argentina la edad requerida por el SIPA (sistema Integrado Previsional Argentino) es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. national law" by Xavier Beaudonnet <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/143144/143144e.pdf>

en los diferentes niveles de la estructura. En este sentido las políticas de fragmentación productiva, de relocalización; políticas de precarización laboral ayudaron en el tiempo a desdibujar, sobre todo entre los jóvenes, el sentido e importancia de la solidaridad y el sentido de pertenencia a la actividad, característicos e indispensables en toda organización sindical.

La existencia de una organización de jubilados y pensionados vinculada a la organización sindical, más allá de la forma jurídica que pudiera adquirir, permite mantener esa ligazón que referencia a los trabajadores más jóvenes con compañeros que seguramente han logrado construir a lo largo de sus historias laborales una mayor identificación con el sindicato y con sus atributos para alcanzar reivindicaciones en el campo de los derechos laborales y de la seguridad social.

Pero esta relación también permite identificar beneficios hacia el sector de los pasivos: el vínculo con la organización sindical de la actividad proveniente en la vida laboral activa permite mantenerlos informados y en sintonía con los cambios que se producen en el ámbito laboral y que, en muchos casos, por acción de la convenciones colectivas, repercuten en las prestaciones de la seguridad social.

El caso más notorio y frecuente quizás sea los avances en materia de Salarios. Cabe destacar que el poder de negociación de los sindicatos en materia salarial repercute en la tasa de reemplazo del sistema a partir de la fórmula de actualización de los haberes previsionales introducidos por medio de la Ley 26.417³.

El futuro de esta vinculación estratégica. Algunas cuestiones a tener en cuenta

El evidente avance en esperanza y calidad de vida que experimenta la sociedad impone nuevos desafíos que requieren de la intervención de los actores sociales. Es sabido que la seguridad social está fuertemente influenciada por la evolución social. Los cambios sociales, dentro de los cuales

podemos incluir los producidos en el mundo del trabajo, han traído cambios en las necesidades de cobertura atenta la aparición a nuevas contingencias, sobre todo en la última mitad del siglo pasado.

Con el aumento de la esperanza de vida viene también nuevas formas de necesidades que los cambios producidos en materia socio laboral colocan necesariamente nuevos retos en materia de protección social: el desarrollo de políticas del cuidado a las personas con algún grado de dependencia para desenvolverse en la vida.

En estos casos, también la precarización laboral (mayor carga horaria laboral sin derechos laborales y de la seguridad social) sumados al aumento de la tasa de actividad femenina y los avances en las cuestiones de equidad de género hacen que el ámbito familiar ya no sea el lugar natural donde resolver las cuestiones de la dependencia de los adultos mayores. Por otra parte, resulta evidente que el solo acceso a las prestaciones de largo plazo proporcionadas por el régimen de pensiones y el acceso a la cobertura en salud no resuelven las necesidades de atención continua de cuidados personales, acompañamiento y algunos casos de rehabilitación que se acentúan mucho más en la edad avanzada.

Está claro que las cuestiones que hacen a la economía del cuidado exigen del compromiso de la sociedad en su conjunto y la respuesta habrá de ser colectiva, pero la organización puede ser el instrumento que traccione políticas específicas no solamente por la tutela hacia un colectivo de indudable pertenencia sino, y fundamentalmente, por representación de los trabajadores y trabajadoras activos.

Estas necesidades y su mayor visualización y valoración por parte de la sociedad son cuestiones que directa o indirectamente debe atender la organización sindical, básicamente porque la no intervención supone un deterioro en términos de poder de compra de sus afiliados. En este sentido también hay una razón que impulsa a la organización del sector de jubilados y

3 La Ley 26.417 de movilidad de las Prestaciones del Régimen Previsional Público, modificatoria de la Ley 24241, del año 2008, incorpora a las sucesivas Leyes previsionales un mecanismo de actualización que contempla en su fórmula de cálculo la evolución de los salarios y de los recursos tributarios afectados por ley al sistema de Seguridad social



pensionados en sintonía con la organización de trabajadores: el seguimiento de la evolución del nivel general de precios lleva a reconocer la necesidad de identificar a una *canasta de consumo del adulto mayor*, ya que los patrones de gasto de las personas se modifican según el tramo etario de revista. Las negociaciones salariales impulsan la contributividad y esta la posibilidad de incrementar la tasa de reemplazo que actualizan las pensiones.

La atención de cuestiones de la dependencia, sin la existencia de políticas públicas adecuadas ni la participación sindical, a través de los comités o centros de jubilados y pensionados, dejan este ineludible rol en manos privadas con erogaciones adicionales muy difíciles de afrontar por parte de los trabajadores y trabajadoras; o bien lleva a

recargar de actividades a las mujeres que por su histórica conciliación entre la vida familiar y la laboral, se perjudicarían especialmente de esta situación, acentuando la desigualdad de género.

En suma, la garantía de ingresos mínimos resulta una condición necesaria pero insuficiente para resolver eficazmente la cobertura de los adultos mayores. La canalización de mecanismos participativos en las organizaciones sindicales por parte de los afiliados retirados se están transformando y están virando hacia formas de representación que van mucho más allá de la búsqueda de respuestas en materia de asistencia social y recreación; se definen estrategias de participación en los intereses que carecen de interlocución natural de no tomar debida intervención las organizaciones sindicales.



Argentina

UOCRA, Unión Obrera de la Construcción de la R. Argentina
CGTRA, Confederación General de Trabajadores de la R. Argentina

PARA EL DESARROLLO DE LAS SECRETARÍAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CENTRALES SINDICALES



Gustavo Gándara,
Director Ejecutivo de la Fundación UOCRA

Presentación

La formación profesional es una tarea que siempre ha sido fundamental en la acción de las organizaciones sindicales, y ahora lo es más aún, en particular en el actual contexto sociolaboral.

Consolidar una estructura y equipos de trabajo con capacidad de intervenir en la discusión, planificación, desarrollo, gestión y evaluación de la formación profesional es esencial para el fortalecimiento de las centrales sindicales y para la mejora de la vida de las personas trabajadoras.

Contar con Secretarías de Formación fuertes políticamente y con capacidad de intervención técnica y en la discusión de la formación, es clave para brindar formación a sus dirigentes sindicales, afiliados y afiliadas, a las personas trabajadoras ocupadas, desocupadas, migrantes, independientes, jóvenes.

Se necesita una formación con igualdad de oportunidades que posibilite el acceso de todas las personas a la educación, especialmente a los más excluidos.

Es una formación a lo largo de la vida y de calidad, entendida de manera integral abarcando todas las dimensiones de la persona, desarrollando no solo los saberes técnicos propios de una determinada ocupación, sino brindando formación en valores ciudadanos y democráticos, en cultura del trabajo; promoviendo el progresivo crecimiento de las personas con más y mejor formación; promoviendo una amplia pluralidad de modalidades y métodos para responder a las distintas necesidades de las personas adultas y a las estrategias de desarrollo armónico de la sociedad.

El objetivo es fortalecer la capacidad de la organización sindical para su participación efectiva y articulada en la elaboración de políticas públicas de formación, en procesos de discusión y de toma de decisiones a nivel nacional, regional e internacional en materia de formación profesional; sobre la base del desarrollo y consolidación de equipos de trabajo específicos, para estar mejor posicionados y llegar a una globalización más humana





I. Características generales de las Secretarías de Formación Profesional

Estas Secretarías tienen un amplio rango de trabajo:

- definiendo las estrategias del movimiento sindical para la acción en Formación Profesional,
- participando en la discusión y diseño de en políticas públicas,
- discutiendo sobre formación en el marco de los Convenios Colectivos de Trabajo,
- buscando financiamiento,
- gestionando centros o programas de formación profesional, ciudadana y sindical,
- planificando la formación,
- diseñando curricula y metodologías,
- implementando evaluaciones integrales de la formación,

En este marco se propone la discusión de los siguientes criterios de trabajo, de manera que ordenen el trabajo de estas secretarías y que a la vez sienten las bases para articular la lucha para la acción en formación profesional, entre las distintas centrales sindicales de cada país y a nivel regional e internacional, en un mundo globalizado pero sin justicia social:

- promover espacios de diálogo y negociación,
- generar mecanismos que aseguren que las acciones de formación no se desvirtúen a favor de intereses económicos sin tener en cuenta las necesidades sociales y laborales de las personas,
- articular y promover la participación de los actores de la producción, la educación y la formación,
- establecer garantías de un adecuado grado de negociación en el marco del diálogo social,
- garantizar que los propios actores sean los que definan los contenidos,
- definir mecanismos formales para gestionar la calidad de la formación,
- desarrollar acciones de formación integrales (laboral, social y sindical),
- promover un sistema de formación para la vida, que permita el crecimiento personal de

las personas trabajadoras y el de sus familias,

- participar en el proceso de implementación de un sistema integral de formación, mediante el diálogo y la negociación,
- fomentar políticas públicas que contribuyan a una humanización de la globalización,
- promover las dimensiones del trabajo decente,
- construir "lo colectivo": capacidad para actuar en un contexto junto a otros y otras,
- transferir a los diversos ámbitos de la vida capacidades como: uso de las TICs, toma de decisiones, iniciativa, anticipación de problemas, asunción de riesgos, trabajo en equipo, etc.

Es necesario que:

- la formación profesional no debe estar limitada al puesto de trabajo,
 - la pertinencia de la formación, se de en la medida que da respuestas a las necesidades de las personas y sus familias,
 - la articulación de las distintas lógicas de los sistemas productivos y educativos,
 - los saberes no solo se adquieran en el marco de los procesos educativos, sino en el trabajo y en otros ámbitos de la vida y a lo largo de ésta,
 - la integralidad de la formación, requiere el desarrollo de una formación que abarque la formación profesional, ciudadana y sindical,
 - se desarrollen centros de formación de calidad,
 - la contribución al desarrollo de autonomía y la participación de las personas,
 - se gestione la selección, formación y desarrollo de los equipos de formación y directivo,
 - se garantice la formación y aplicación efectiva en cada curso de las condiciones de salud y seguridad,
 - se fomente el aprendizaje colaborativo,
 - se establezcan mecanismos de homologación de los perfiles profesionales entre países.
- Estas Secretarías deben luchar por:
- la mejora de la calidad y cantidad del trabajo,
 - la promoción de políticas públicas de empleo y de formación,
 - el desarrollo de trabajo digno,

- una globalización más justa, con desarrollo humano, bajo los principios de igualdad y equidad, sobre la base de valores de solidaridad y justicia social,
- la reducción de la brecha en la formación de las personas,
- el desarrollo de relaciones laborales democráticas,
- la institucionalización del dialogo social y la discusión de la formación en el marco de éste,
- la construcción de mecanismos de participación individuales y colectivos,
- la mejora de la participación de los actores sociales para asegurar un sistema de formación inclusivo y permanente,
- la presencia sindical en la definición de políticas y en las distintas etapas de desarrollo, ejecución y evaluación de la formación profesional,
- el desarrollo de un sistema integral y articulado de formación, que englobe y contenga todas las dimensiones y necesidades de las personas,
- la conformación de sólidos equipos multidisciplinarios de trabajo, de forma tal que se genere sinergia entre las personas que lo integren para poner en juego las capacidades colectivas.

II. Funciones de las Secretarías de Formación

Se pueden plantear las siguientes funciones de una Secretaría:

1. Identificar contextos, problemas a resolver y necesidades de formación.

En los cambiantes actuales escenarios en donde el movimiento sindical debe desarrollar sus actividades, con particularidades propias en cada región y país y al mismo tiempo interconectado globalmente, es necesario identificar:

- el contexto laboral, político, económico y social,
- la participación de los actores sociales en la formación profesional. -los sistemas socio productivo, económico, laboral y de formación, para articularlos,
- qué aspectos deben mejorarse, que áreas

y equipos de trabajo fortalecer y cuál es el alcance de la participación sindical en la formación profesional,

- coadyuvar a generar propuestas y estrategias tendientes a crear empleo de calidad, así como el desarrollo y crecimiento integral de las personas, a fortalecer la ciudadanía, la acción para la transformación social y la defensa y mejora de los sistemas democráticos,

Analizar sistemáticamente y en forma participativa las necesidades, es un elemento clave para la planificación y toma de decisiones.

2. Plantear y discutir soluciones.

Las propuestas deben potencien la estructura de la formación de los sindicatos, en cuanto a disponer de un equipo político y técnico, la creación de centros de formación profesional, de formación sindical y ciudadana, con una mirada integral y con la visión estratégica de la Central Sindical. Las propuestas deben articular los sistemas socio productivo, económico y laboral, con formación para la acción, el trabajo decente y el desarrollo humano, y contextualizar estas propuestas en el marco de las políticas del Movimiento Sindical nacional y regional.

3. Formular y desarrollar programas, proyectos y acciones integrales de formación.

Debe integrarse la formación político sindical, profesional, pedagógica, personal, social y laboral, promoviendo la formación para la acción y para la vida. En la creación y desarrollo de un sistema integral de formación profesional, es necesario articular distintos elementos como: orientación técnico-profesional, formación profesional permanente, sindical y ciudadana. Se necesita brindar espacios de formación para que las personas trabajadoras completen sus estudios de nivel medio y primario, con acciones de alfabetización, acreditación de saberes, intermediación laboral, formación compensatoria para quienes no logren acreditar determinados saberes, seguimiento de egresados/as, formación de directivos de centros de formación y de equipos de forma-





ción, con instancias de verificación de la calidad de la formación. Estas propuestas deben estar de acuerdo al plan estratégico definido por la organización sindical, estableciendo procedimientos tendientes al fortalecimiento sindical, al desarrollo de dirigentes, equipo de formación, equipos técnicos, trabajadores y trabajadoras y sociedad en general.

4. Gestionar y ejecutar proyectos de formación.

Toda institución o programa de formación requiere de una buena dirección. Esta afirmación se potencia en tiempos de vertiginosos cambios. Se requiere:

- una gestión participativa, dinámica, con trabajo de equipos, con planificación y evaluación, con ética y compromiso y con calidad en el servicio prestado a la sociedad,
- la administración y distribución de recursos económicos y financieros,
- la información permanente a la dirigencia sindical y otros actores sociales participantes sobre los avances y desvíos en la implementación de los proyectos.

5. Participar en distintas instancias de negociación de la formación profesional, en el marco del diálogo social.

Esta función se refiere a:

- la elaboración de políticas públicas de formación profesional, legislaciones relacionadas y en el diseño de los planes que las lleven adelante,
- la incorporación de la formación profesional integral en los Convenios Colectivos de Trabajo en cualquiera de sus ámbitos,
- la propuesta de mejoras en la relación educación/trabajo, de manera de asegurar la calidad de la formación y garantizar que sea un bien gratuito y de acceso en igualdad de condiciones para toda las personas.

También se necesita instalar la formación profesional en el marco de las relaciones laborales, con base en el diálogo social:

- negociando los aspectos de formación, en consejos, mesas bipartitas, tripartitas, del ámbito de la producción, del trabajo y de la educación, en lo nacional, provincial

o municipal, con propuestas diseñadas en función del contexto socioeconómico,

- estableciendo alianzas con distintas organizaciones sociales, para fortalecer las acciones de formación, en distintos reuniones y distintos ámbitos de discusión y formación nacionales, regionales, continentales o mundiales, con otras Centrales, con las Confederaciones Sindicales (CSA, CSI), Federaciones Sindicales, otras redes inter-sindicales y en de organismos internacionales como la OIT y sus respectivas oficinas,

- buscando financiamiento, tanto a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo como del financiamiento público del sistema de formación (lo que existe en muchos países), mediante incentivos fiscales para las organizaciones que aporten dinero o especies, crédito fiscal, por acuerdos sectoriales o contribuciones específicas a nivel nacional e internacional.

6. Monitorear y evaluar el proceso y resultados de los proyectos de formación.

Se necesita, en forma paralela y continua al desarrollo de un programa de formación o de las acciones del centro de formación, controlar la aplicación de la normativa nacional e internacional para la formación profesional, de manera reflexiva, para conocer el valor de estos procesos y mejorar la práctica. La evaluación es una actividad participativa, sistemática y permanente que se relaciona con la toma de decisiones para el cambio. Debe atender los procesos y productos, lo que se ve y lo que no se ve, y combinar diferentes fuentes de información y metodologías, considerando lo explícito como lo implícito.

Se requiere una evaluación integral:

- abarcando todas las dimensiones de la persona,
- superando los resultados de aprendizaje y verificando la validez de los programas y el contexto de aprendizaje,
- evaluando programas y proyectos, diseños curriculares, participantes, centros de formación,
- potenciando la autoevaluación institucional



Argentina

CTA, Central de Trabajadores de la Argentina

ESTRATEGIA SINDICAL INTEGRAL PARA LOS TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES



Eduardo Moyano,
FOETRA CTA

El sector Telecomunicaciones está en permanente transformación, al paso de la revolución tecnológica de la información y la comunicación (TIC). El sindicalismo tiene que registrar estos cambios y proceder en consecuencia, para mantener su presencia en el sector, y con ello su capacidad de presión y de obtención de resultados positivos para sus afiliados.

I.El punto de partida organizativo

La historia del sector en Argentina es temprana. Nuestro país fue el primero de América Latina en contar con el servicio de telefonía, inicialmente prestado por compañías de origen estadounidense. Desde su introducción tuvo como respuesta la actividad sindical. En 1883, nueve trabajadores de la empresa Gower-Bell presentaron un petitorio de aumento salarial, el cual fue respondido por la patronal con la cesantía y el reemplazo por otros trabajadores sin experiencia. Ello produjo

un resentimiento en la calidad del servicio, generando la protesta de la prensa y los usuarios. La empresa no tuvo mas remedio que reincorporar a los despedidos y otorgar el aumento salarial solicitado. En 1907, las trabajadoras operadoras telefónicas de la central Once presentaron otro petitorio a la empresa Unión Telefónica del Río de la Plata, de capitales británicos, reclamando mejoras salariales, francos los días domingos y mediodía los feriados, respondiendo la empresa con el despido de ocho trabajadoras consideradas las cabecillas del reclamo.

El primer intento organizativo fue en 1919, con la conformación de la FAT (Federación Argentina de Telefonistas), por compañeras operadoras, que tuvo una rápida respuesta patronal con el despido de sesenta trabajadoras, decidiéndose entonces la convocatoria a una huelga, que tiene amplio acatamiento y gran apoyo de los usuarios. El gobierno intervino y se logró





la reincorporación. Un nuevo conflicto en 1920 no tiene el acatamiento deseado, con lo que se diluye y termina desapareciendo esta primera experiencia organizativa en el área de la telecomunicaciones. En 1928, se concretó lo que muchos activistas venían trabajando y militando en la semiclandestinidad, desde muchos años antes, constituyéndose la FOET (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos).

En los años 30, caracterizada por la represión y la consolidación de un esquema de dependencia económica, la organización permaneció a pesar de las duras condiciones impuestas por las políticas conservadoras. En la década siguiente, el gremio telefónico tuvo un rol importante en la movilización popular, que desembocó en la irrupción activa de los trabajadores en la vida política de nuestro país, acompañado de un proceso de recuperación de la soberanía popular, económica y social. Es en ese período a fines de la década de 40, que se nacionaliza el servicio telefónico, y casi simultáneamente se consolida nuestra organización gremial a partir de la fusión de la FOET, FOTRA (Federación de Obreros Telefónicos de la R. Argentina), y la AETCT (Asociación Empleados y Técnicos de Compañías Telefónicas), dando origen a una única organización FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la R. Argentina). En 1956 se decide la creación de ENTEL (Empresa Nacional de Telecomunicaciones) sucesora de la Dirección de Teléfonos del Estado, dependiente del Ministerio de Obras Públicas.

A fines de la década del 50 y en función del notable crecimiento de la empresa estatal de telefonía, se crean los sindicatos UPJ (Unión Personal Jerárquico), hoy UPJET (Unión Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones), y el CPU (Centro de Profesionales Universitarios), hoy CePETel (Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones), representando trabajadores que hasta ese momento no tenían ni organización ni representación sindical.

II. La organización en épocas de privatizaciones y tercerización

Ya en los comienzos de los años setenta aparece la tercerización en el sector, con una fuerte carga de condicionamientos a la representación y actividad sindical, por su incidencia en el modo y organización de la explotación del servicio. En esos años ENTEL inició la contratación de tareas en las obras civiles de infraestructura, pero en el período de la dictadura militar y en el marco del plan llamado "privatización periférica", lanzado por su tristemente célebre ministro de economía Martínez de Hoz, la tercerización se extendió mediante la intervención directa de las empresas contratistas en el cable de la red de telecomunicaciones, la construcción de nuevas redes y su posterior mantenimiento, en un marco de vaciamiento de personal producto de persecución y cesantías.

En la década de los 80, y con el advenimiento de la democracia, se normalizó la actividad sindical y se logró la reincorporación de miles de cesantes por causas políticas y gremiales, y comenzó la restauración de conquistas convencionales conculcadas durante la dictadura como así también un proceso de recuperación de tareas tercerizadas, a favor del personal de planta permanente.

Este proceso se truncó a fines de esa década y a comienzos de los 90, con la privatización de ENTEL, que vuelve a causar al gremio telefónico la baja de miles de puestos de trabajo, a través de métodos de coacción, acompañado de incentivos económicos mal llamados "retiros voluntarios".

Las empresas multinacionales Telefónica y Telecom sucesoras de ENTEL, profundizan en este marco la política de tercerización de tareas en la planta externa, avanzando hacia la planta interna (conmutación), informática y transmisión. Utilizando este mecanismo para blanquear ganancias, teniendo como contratistas empresas ligadas a los grupos controlantes, haciendo pasar como gastos de contratación de servicios lo que en realidad era ganancia para el grupo controlante.

En estas décadas, el sindicalismo del sector tuvo fuertes cambios, vinculados con tal proceso, en el marco de una disputa clásica entre la Federación y la seccional Buenos Aires, esta última con más de la mitad de la afiliación total (16 mil sobre 29 mil). Primero, en 1983, FOETRA Buenos Aires luego de la intervención militar, se produce un proceso de normalización que desemboca en las elecciones del 4/12/1984, resultando electo el Frente Gremial Telefónico Lista Marrón, luego de la ruptura de esta agrupación que conducía el Sindicato Buenos Aires, por ser ésta mas permeable a aceptar los planes privatizadores, en las elecciones de 1989 en esa seccional triunfa la lista Celeste y Blanca con una fuerte postura de rechazo a los planes privatizadores del gobierno, pero casi al mismo tiempo en la conducción de la Federación se ratificó el mandato de dirigentes con aquel enfoque más permisivo, lo que influye en que las nuevas elecciones en Buenos Aires sean ganadas por esta tendencia (1993-1997).

Algunos dirigentes y sectores de la seccional Buenos Aires, comienzan a buscar nuevos espacios sindicales, participando de la reunión de Burzaco (1991), que es el comienzo organizativo de la CTA, y luego se afilian a la Central, en 1993.

Como ya había sucedido anteriormente con el cambio de denominación en UPJET y CePeTel, durante este periodo (en 1996), la Federación cambió su denominación a FOESITRA (Federación de Obreros, Empleados , y Especialistas de Servicios de la Industria de Telecomunicaciones de la República .Argentina), lo que parecía una apertura de la estrategia sindical ante la desregulación del servicio con la aparición de nuevas empresas prestadoras, y principalmente el incremento de la tercerización de tareas, pero no hubo tal.

Como consecuencia del triunfo de la lista opositora Azul y Blanca en las elecciones de 1997 en el Sindicato Buenos Aires, dos años después, en 1999, la seccional se desafilia de la Federación, y más adelante,

en 2007, se convierte en la cabeza de una estructura, la FATEL (Federación Argentina de las Telecomunicaciones) junto a otras seccionales del país (Rosario, Tucumán, Santa Fe, Chaco, Luján) que también se desafiliaron de la FOESITRA, pasando a ser la organización mayoritaria del sector Telecomunicaciones. La nueva organización decide en un congreso realizado a fines del año 2009 afiliarse a la CGT.

Durante el periodo de privatización CEPETEL fue desactivada mediante un trámite legal que buscaba quitarle la personería gremial. Sin embargo, en 2002, en el contexto de un conflicto con Telefónica, que había echado a 300 profesionales, el gremio recomenzó su trabajo, aprovechando que aquel trámite nunca fue completado, y se afilió a la CTA.

Desde 2005, comenzaron también conflictos con los trabajadores tercerizados, derivando en la creación, en 2010, de la UETTEL (Unión de Empleados y Técnicos de las Telecomunicaciones).

Otro fenómeno importante fue que los trabajadores de empresas informáticas comenzaron a afiliarse a CePeTel. Finalmente, también en 2010 se crea una nueva estructura sindical, la UNOCC (Unión de Operadores de Call Centers), en la ciudad de Córdoba, donde se ha dado el mayor desarrollo de esta nueva modalidad de trabajo, y se afilia a CTA.

III. El proyecto de un Sector TIC sindical

El proceso recién descrito de crecimiento organizativo en distintos segmentos del trabajo de telecomunicaciones llevó, en 2010, a un nuevo enfoque estratégico de la CTA: la creación de un Sector TIC. En los documentos fundadores del espacio se describía que en las últimas décadas se ha venido verificando una convergencia cada vez mayor entre las comunicaciones y la informática. En efecto, a partir de la digitalización de los sistemas, los circuitos electrónicos utilizados en ambas técnicas pasaron a ser comunes, requiriendo procedimientos y calificaciones laborales comunes





para el diseño, construcción e instalación de los equipos. Con la introducción de los métodos de procesamiento, la planificación de los sistemas y la propia operación y mantenimiento de los equipos convergieron, requiriendo también calificaciones laborales y competencias comunes.

El Sector TIC se ha convertido entonces en clave para el desarrollo industrial del país; por el potencial directo de las TIC y porque éstas son un insumo estratégico para todas las demás industrias y servicios.

La parte más "visible" del sector es la producción de distintos servicios para la población y la industria. Pero para este fin productivo, se requieren tres componentes o tipos de actividad:

- la actividad dedicada en sí a la producción de los servicios.
- la producción de bienes de capital o de producción, es decir la industria proveedora del equipamiento y el software necesarios para la producción de los servicios.
- la generación del conocimiento necesario para la producción de equipamiento, software y el servicio en sí, es decir los aspectos tecnológicos y de planificación asociados.

Estos tres componentes constituyen un "triángulo virtuoso" que hacen concreto el manejo tecnológico del Sector TIC.

Esta situación se ha reflejado en la Argentina en la conformación de entidades profesionales y cámaras empresarias, comunes, por un lado los ingenieros en telecomunicaciones, electrónica y computación. Por otro, las empresas (Telefónica, Telecom, Movistar, Personal, Nextel, IBM, Cisco, Sun, Microsoft etc).

En este contexto, el espacio se ha definido en función de dos desafíos:

1. ser un ámbito donde se generen propuestas técnico-políticas y análisis de coyuntura referidos al Sector TIC. Los contenidos de esta producción servirán para confrontar por un lado, con el discurso de los monopolios y empresarios en general y evitar el "pensamiento único" en estas cuestiones tecnológicas críticas y, por otro lado, integrados con la concepción de modelo productivo que

sostiene la Central para el país, ayudarán a completarlo con la visión de los trabajadores en los temas de la informática y las telecomunicaciones.

El avance tecnológico, con su convergencia digital, obliga a redefinir constantemente el concepto de telecomunicaciones, ya que va más allá de su carácter tecnológico, avanzando principalmente a lo que denominaríamos la convergencia cultural, ya que lo que está en disputa es el "sentido" y el uso de las herramientas de comunicación e información.

Los saberes son los que están en juego, la definición y el sentido del conocimiento es lo que está en disputa, los trabajadores debemos reapropiarnos de los mismos, la posibilidad de construir una nueva sociedad está principalmente asentada en esta disputa.

En cuanto al Sector desde el punto de vista económico, se requiere un proyecto político que devuelva al Estado Nacional el poder de decisión sobre el mismo. La información y la comunicación son servicios esenciales. En este marco, se ha tomado posición respecto de la necesidad de que la sociedad argentina y su Estado, recuperen el poder de decisión sobre el desarrollo del Sector, mediante políticas de Estado y medidas estratégicas con alcance de largo plazo que aseguren el efectivo control de las tecnologías.

2. conformar un colectivo de referencia para los compañeros que, trabajando en el Sector TIC, no tengan representación sindical o tengan de alguna manera, coartado o limitado el ejercicio de su libertad sindical. Los ejes programáticos son: estabilidad laboral y condiciones laborales convergentes en todos los sectores de producción del sector TIC; regularización laboral y convencional de los trabajadores de las empresas contratistas en las mismas condiciones que el trabajador efectivo de las empresas principales del sector, bajo el principio de igual tarea igual remuneración; unidad intergremial en los lugares de trabajo, edificios, localidades y regiones geográficas.

IV. Conclusiones

Reivindicamos lo que expresó un gran historiador de nuestro país, Norberto Galasso, que definió que “la historia es la política del pasado, así como la política es la historia presente”. La organización de los trabajadores telefónicos recorre las etapas históricas del movimiento obrero argentino desde fines del siglo XIX, la de la formación de la autoconciencia de clase y proyecto de nueva sociedad, y la de la reorganización de nuestras fuerzas y primera experiencia de gobierno. Y nos señala claramente que la historia no comienza cuando uno llega, ni termina cuando uno se va.

En este recorrido ubicamos actualmente el desafío de volver a comenzar a reconstruir la conciencia y la organización de nuestras fuerzas, a partir del feroz embate sufrido con la aplicación de políticas neoliberales, que puso en crisis la representación sindical. Cómo en aquellos comienzos, tenemos mucho por delante, configurar un nuevo entramado de representaciones y organizaciones, además del fuerte impulso a la re-

formulación de nuestras prácticas y políticas que lleven a millones de trabajadores hoy no contenidos en ningún tipo de organización a encontrar canales de expresión y visibilización de sus problemáticas.

En nuestra actividad hemos sufrido cambios profundos en estos últimos tiempos, por la aplicación de políticas neoliberales que han incidido en la configuración de nuevo entramado de relaciones sociales, pero sumado a esto la intervención del salto tecnológico que ha posibilitado una nueva forma de organización del trabajo y de producción del servicio.

Cualquier enunciación de derechos debe darse en función del modelo de sociedad a la que aspiramos, en la cual el modo de producción y consumo debe ser tenido muy en cuenta.

Como parte de la clase trabajadora debemos profundizar el análisis del modo de producción, ya que condiciona cualquier posibilidad de abordar la problemática de los trabajadores sin tener en cuenta su rol central de pertenecer a un área de servicio público, hoy convertido en mercancía.



OS SINDICATOS DE PROFISSIONAIS LIBERAIS NO BRASIL



Amadeu Roberto Garrido de Paulo,
assessor



Ficaremos circunscritos à autorreforma da organização sindical das profissões liberais brasileiras, enquanto capítulo contextualizado na proposta genérica, segundo nos foi solicitado.

A organização específica dos profissionais liberais é uma planta exótica do Brasil, tal como se apresenta em nosso sistema. Em outros países, tais profissionais se inserem na órbita de representação dos demais trabalhadores. Parece-nos que a experiência brasileira foi profícua e deveria ser ampliada para outros ordenamentos sindicais.

Os sindicatos em tela vieram a lume em conjunto com as entidades tidas como contrapostas: de empregados e empregados, ou, se quiserem, de trabalhadores e de patrões.

Basta um libeiro olhar sobre a vida laborativa para se justificar a especificação organizativa dos profissionais liberais. É natural que os sindicatos de empregados promovam ênfase às suas reivindicações peculiares e, mais ainda, nesse contexto, a determinadas cláusulas, revestidas de

maior sensibilidade e importância às massas representadas. Decorre daí que os tópicos que não ocupam lugares primordiais nas respectivas agendas correm o risco de serem objeto de menor ou mesmo de nenhuma consideração, no momento das negociações.

Aspectos relevantes aos profissionais liberais, não raro, nenhuma relevância têm no espectro geral. Veja-se a independência técnica. Esta característica é a mais importante nota a ser preservada no exercício das profissões comentadas, ao passo em que são até mesmo incompatíveis com o trabalho empregatício subordinado, é dizer, submetido a ordens não sujeitas a controvérsias, salvo se manifestamente ilegais.

Os operadores de Chernobyl, ante o risco que se fazia iminente, recorreram ao princípio da independência técnica para imprimir outro rumo ao funcionamento das usinas que vieram a expungir material atômico. Prevaleceu a opinião do empregador, no caso representado pelos burocratas do Partido Comunista Soviético. Temos informações de que também não foram considera-

dos alertas prévios passados por técnicos e cientistas em operação no Golfo do México. Em ambos esses casos monumentais os profissionais liberais não tiveram respeitada sua independência técnica, segundo as regras de conhecimento que dominam. E os resultados são conhecidos. A todo momento, em hipóteses muito mais curiais, conhecimentos especializados são espezinhados sob a hierarquia do vínculo empregatício, nos campos da advocacia, da engenharia, da medicina, da contabilidade, das atividades técnicas regulamentadas etc. Visto que as legislações, regra geral, estabelecem um sistema de responsabilidade solidária pelos atos dos empregadores e dos profissionais, acentua-se a importância de um organismo sindical voltado à preservação dos direitos destes últimos. Certamente não será o sindicato da categoria predominante, ocupado de temas que lhes são próximos.

Há muitos outros motes a reclamar a intervenção eficaz de um sentido peculiar, que vão desde as fórmulas remuneratórias, a jornada de trabalho, a proteção da saúde e vários outros pontos de contato das relações entre o capital e o trabalho.

Acima foi abordado o "status quo" do profissional liberal assalariado, como qualquer outro trabalhador, mas que dele se distingue por notas características, como observado. Há, porém, os profissionais "stricto sensu", vale dizer, os prestadores de serviços, sem vinculação empregatícia, em seus próprios consultórios, escritórios ou organizados em cooperativas. A complexidade aí também se faz presente e o mesmo pressuposto a justificar um sindicato de trabalhadores: a imperatividade de tutela dos prestadores ante os tomadores do trabalho, sob pena de estes, sobretudo quando se tratam de gigantescas corporações transnacionais, ficarem investidos de condições subordinantes e injustas.

Um fato marcante se dá na área da saúde, em que os profissionais vêm-se

obrigados a prestar serviços a convênios que, amiúde, nenhum vínculo com a saúde apresentam (instituições financeiras, por exemplo), intermediários entre o paciente e o médico, aquele submetido a uma assistência precária e fugaz e este a honorários aviltados. Somente sindicatos preparados e atuantes podem interferir nesse terreno conflituoso.

Por último, os profissionais liberais podem vir a ser empregadores de profissionais liberais, contradição endógena que, no Brasil, temos procurado solver por meio de entendimentos que permitam um "modus operandi" em que os interesses dos envolvidos sejam devidamente acomodados.

Essas experiências, que demonstram a imprescindibilidade dos sindicatos de profissionais, conduzem ao imperativo da manutenção de um sistema financeiro independente. Concebemos uma contribuição devida por todos os profissionais, sejam ou não filiados, posto que as ações de defesa e os serviços prestados pelas entidades não os distinguem; fixada em assembleia geral convocado por seu órgão máximo (Confederação Nacional das Profissões Liberais), para determinar o valor da contribuição e demais condições de recolhimento, sem nenhuma intervenção do Estado no respectivo processo, tal como preconiza nossa Constituição Federal. Em substituição à envelhecida contribuição sindical genérica vigente em nosso País desde meados do século passado e que é objeto de críticas generalizadas. Finalmente, como pressuposto do exercício profissional, sem cujo recolhimento o profissional fica inibido do exercício profissional. A razão do impedimento está em que as profissões são regulamentadas; e os marcos regulatórios, em geral, profligam o aviltamento profissional, instrumento de concorrência não fundada na lealdade do mercado. Somente uma entidade sindical forte e independente pode zelar pela saúde das correspondentes relações.



A ESCRAVIDÃO AINDA NOS ASSOMBRA



Eunice Cabral,
Presidente da Conaccovest/Brasil, Presidente do Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco, y Vice-Presidente da Força Sindical

216



Processos de autoreforma sindical

Embora abolida oficialmente, a escravidão no Brasil ainda resiste de forma clandestina (e, às vezes, nem tão clandestina assim).

Exposta assim, em palavras, a situação em que viviam esses milhares de seres humanos não parece tão cruel. É preciso que se conheça de perto esta desgraça para que se tenha noção do quanto ela é chocante: o cidadão, na busca por um emprego que lhe permita se alimentar e aos seus filhos ou pais, aceita um trabalho duro e com alta carga horária. Assim, ele já começa o dia “devendo” ao patrão e não consegue deixar o trabalho porque não tem jamais condições de pagar a “dívida”, que só aumenta.

Fugir? Impossível!

A escravidão é um crime contra a humanidade. O artigo 1º da convenção assinada em Genebra ainda em 1926 define a escravidão como “o estado ou a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem os atributos do direito a propriedade ou alguns deles”. Já segundo a “convenção

suplementar relativa à abolição da escravidão”, adotada também em Genebra, só que em 1956, estão inclusas entre as instituições e práticas análogas à escravidão: a servidão por motivos de dívida, o cativo, o casamento forçado (mediante pagamento aos pais, ao tutor ou qualquer pessoa ou grupo), assim como o trabalho forçado de crianças e de adolescentes.

É possível que as pessoas de bem não se dêem conta hoje do quanto este crime é doloroso para suas vítimas porque os livros de história, por meio dos quais elas estudaram e estudam, costumam representar a escravidão de negros, no passado, como algo indolor.

Como é que conseguimos conviver com ela ao mesmo tempo em que afirmamos que temos vergonha do fato de o Brasil ter sido um país cujo Estado praticou a escravidão e o tráfico internacional de escravos? Bons sentimentos e intenções não bastam.

É preciso mobilização!

Ao longo dos anos nossa entidade vivencia com freqüência a dura realidade da questão do Trabalho Análogo a Escravo e a falta de condições adequadas no ambiente de trabalho que garanta ao (a) trabalhador (a) melhoria em sua saúde e produtividade.

Locais degradantes, condições de subsistência insalubres, desrespeito humano e subtração da dignidade contrastam com o empenho da Conacovest diante do trabalho desenvolvido.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados – CONAC- COVEST tem entre suas bandeiras de luta questões que envolvam a vida do trabalhador como um todo.

Sendo o Brasil um país de dimensões continentais enfrenta sérios problemas em fronteiras sem proteção e fiscalização que não atende as reais necessidades que garantam entrada em território nacional de forma legal.

O perfil do migrante uruguaio e boliviano é quase sempre o mesmo; famílias pobres que diante das dificuldades enfrentam o desafio de tentar nova vida no Brasil na ilusão de encontrar melhores condições de sobrevivência. Comumente vivem em casas que mesclam máquinas de costura, camas, instalações elétricas precárias, falta de higiene, privações básicas inclusive com alimentação deficiente.

Adultos e crianças se misturam em meio a tecidos o que muitas vezes gera sérios acidentes.

Mães amamentando seus bebês enquanto trabalham nas máquinas é um cenário comumente encontrado nesta situação.

Ambientes fechados e sem ventilação são propícios ao surgimento de problemas respiratórios e que muitas vezes chega a ser confundido com tuberculose. Na realidade trata-se da *Bissinose* doença causada pela química e o pó dos tecidos durante o manuseio e confecção.

O medo causado pela ilegalidade os condiciona prisioneiros, na maioria das vezes, a análoga escravidão pelos próprios compatriotas.

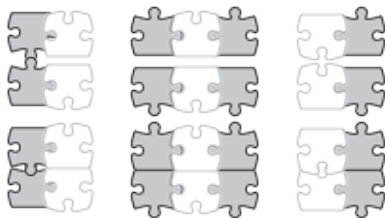
É comum a mudança de endereço constante com o objetivo de evitar o flagrante.

Quando isto acontece calam-se e ocultam a dura realidade por medo de represálias.

Hoje são mais de 100 mil migrantes que vivem esta dura realidade na cidade de São Paulo.

Nossa Confederação age conforme lhe é permitido no Brasil; detecta todos os dias, inúmeros destes casos e segue o que a lei brasileira determina via Ministério do Trabalho, Ministério Público, e a ação efetiva da policia.

Nossa luta é pelo cumprimento da lei em todos os segmentos, inclusive o trabalhista que garantem direitos e deveres iguais a todo trabalhador, seja brasileiro ou não.



Brasil

UGT, Unión General de Trabajadores

A CONSTRUÇÃO DA UGT COMO INSTRUMENTO DE LUTA A FAVOR DA DEMOCRACIA SOCIALMENTE AVANÇADA



Ricardo Patah, presidente

El año pasado, UGT cumplió cinco años de su creación. Previamente, en 2011, realizó su Segundo Congreso Nacional Ordinario, con el lema "Rumo à sociedade do conhecimento con justicia social).

Hemos definido a la UGT como central "ética, ciudadana e innovadora", donde esta última calificación se refiere a que trabajamos en varios frentes hasta ahora ignorados por el sindicalismo, realizando acciones en defensa de categorías excluidas y que viven al borde del mundo del trabajo.

Un capítulo principal de las Resoluciones del Congreso fue el quinto, denominado como este artículo (con el agregado de "do desenvolvimento sustentável e de valorização do mundo do trabalho"), el cual se encuadra claramente en la perspectiva sobre autoreforma de la CSA. La Resolución 3, "A reforma trabalhista com valorização do trabalho" también iba en esa dirección en varios de sus contenidos, focalizando en determinados colectivos: trabajadores rurales, pescadores, tercerizados, trabajadores informais, trabajadores domésticos.

Este artículo presenta los doce puntos de aquella resolución, agregando dos puntos clave tomados de otras: a reforma sindical y los Comités Sindicales de empresas (CSE).

1. A UGT e a atual geografia sindical brasileira: quatro anos de vitórias e crescimento.

O crescimento da UGT nos quatro anos recentes foi o acontecimento mais importante na geografia sindical brasileira. A UGT é um continente de entidades sindicais que mais cresce no Brasil. Somos uma central sindical com forte presença em sindicatos, federações, confederações, entidades do terceiro setor e num universo expressivo de trabalhadores (oito milhões) e presença significativa em todos os ramos de produção e atividade e categorias profissionais. Estamos hoje presentes em todos os estados e regiões da Federação. Somos uma central que atingiu e superou todos os criterios exigidos por lei para legalizar-se como central sindical brasileira ultrapassando os 7% da cláusula de barreira.

O que marca a UGT nesses quatro anos de existencia nao e apenas o seu crescimento numérico, meramente quantitativo. Nao. O que mais marca a UGT e que ela se tornou uma central sindical que –mantendo e valorizando seu caráter democrático e pluripartidario- soube mante-se de forma independente, libre e autónoma de governos e de partidos, na defesa dos trabalhadores.



Somos uma central que não menospreza nenhum sindicato, nenhuma categoria, nenhum ramo de produção e de atividade. Somos uma central que expressa muito bem a diversidade da classe trabalhadora: da indústria, do campo, dos serviços, do comércio, dos profissionais liberais e dos trabalhadores informais.

Se pudéssemos resumir nossa trajetória nesses quatro anos numa frase, seria correto dizer: a CGT consolidou-se como uma central de caráter nacional e um protagonista combativo e propositivo importante nacional e internacionalmente.

2. A construção de campanhas salariais unificadas das categorias filiadas.

A indústria, os serviços e o setor público sofreram uma mudança radical resultante da introdução de novas tecnologias. Como consequência, apareceram novas profissões e novos métodos de trabalho, novos tempos de trabalho, trabalho atípico etc. Atualmente, as empresas têm um tipo diferente de trabalhadores: na sua maioria são quadros médios e superiores e técnicos especialistas, que normalmente têm um contrato de trabalho individual, não estando assim cobertos pela habitual convenção coletiva de trabalho. Há também muitas empresas que usam mão de obra terceirizada o que dificulta a ação sindical.

Já não é de hoje que o conceito de um emprego para toda a vida mudou. Os trabalhadores têm agora de enfrentar novas formas de trabalho atípico, como o uso intensivo de tecnologia, o trabalho a distância, o que resulta em diferentes tipos de contratos de trabalho na medida em que os empregadores adotam políticas de recursos humanos cada vez mais flexíveis. O maior desafio com que se confrontam os sindicatos é como sindicalizar esses trabalhadores, unificando a luta e a representação.

A UGT entende que é preciso mudar a forma de ação sindical em muitos aspectos. Por exemplo: o trabalho do Sindicato precisa ser cerebral e físico ao mesmo tempo, pois ao mesmo tempo em que possuímos sindicatos com uma ação de vanguarda,

temos outras entidades de base que ainda se encontram em estágio anterior na escala de organização e não adquiridas e a adoção de uma postura mais abrangente as medidas de modernização que as empresas vem operando. Nossa ação deve ser dirigida para alcançar as mentes e corações, determinando o compromisso de sermos únicos na ação e no trabalho de representação sindical. Isso significa que, se quisermos ser bem sucedidos no plano orgânico, teremos de mudar o nosso método de trabalho, as nossas agendas de negociações tradicionais precisarão ser substituídas, a nossa organização e as nossas prioridades revistas e a nossa política de ação coletiva tradicional não é a única forma de focar a ação ampla.

No passado, certamente por razões que o justificaram, concentramos essencialmente nossa ação sindical na prestação de serviços e negociações para os trabalhadores de nossas bases, sem perceber que a luta deveria dar em um plano maior. Estabelecer ações com outras em novas formas de planejar campanhas, promover seminários, envolver a base nas ações sindicais, promover formação sindical são tarefas cotidianas que devem marcar o trabalho do dia a dia das entidades sindicais.

Desenvolver uma cultura de sindicalização e formação sindical e a chave para entender o comportamento social dos trabalhadores atuais. Uma cultura de sindicalização pretende também dar credibilidade, fidelizar e promover o crescimento das entidades sindicais. Este tripé assegurará aos sindicatos filiados à UGT as condições para continuarmos desempenhando um papel ativo na defesa dos direitos dos trabalhadores, na melhoria da qualidade de vida, contribuindo para a criação de uma sociedade melhor e mais justa.

Como parte integrante dessa mudança, devemos entender que é obrigatório olhar novamente para as expectativas dos trabalhadores. Temos de provar a nosso respeito a uma nova geração de trabalhadores- Isso significa questionar as crenças adquiridas e





a adoção de uma postura mais aberta. Temos de ouvir esses novos trabalhadores para perceber suas preocupações e expectativas e para mostrar-lhes como é que os sindicatos podem ir ao encontro de suas necessidades. Apenas dessa maneira poderemos ter a esperança de avançar na organização de campanhas que possibilitem apaixonar os trabalhadores pela adoção de nossas entidades.

Os sindicatos têm de reconhecer que a negociação coletiva tradicional não é a única forma de dar respostas aos interesses dos seus trabalhadores, até porque muitas vezes os trabalhadores acabam renegando-os quando praticam a sua oposição sindical. O uso de novos métodos de organização e ação sindical e a disponibilização de novos serviços poderão vir a ser necessários para reforçar as competências sociais e sindicais das entidades.

Resumindo, se os sindicatos quiserem continuar a manter a sua influência, continuar a ser fortes e respeitados, terão de se modernizar. Terão de mudar o modo como trabalham e obrigatoriamente terão de passar a investir mais na sindicalização, tanto em termos de recursos humanos como financeiros. Precisaráo integrar a sua luta sindical a um plano maior, fortalecendo a negociação coletiva em âmbito estadual e em alguns casos no plano nacional.

No existe um único modelo para a organização e modernização da ação sindical, porém, uma coisa é certa, as campanhas salariais precisam ser trabalhadas com planejamento e minúcias de administração moderna. Como consequência, os seminários organizados pela UGT, a sua escola de formação de quadros e a experiência internacional têm mostrado que os sindicatos, quando preparados adequadamente, conseguem suplantar as dificuldades e acabam conquistando mais e melhores benefícios para os seus trabalhadores.

A dinamização da ação sindical e a organização de campanhas têm de ser simultaneamente um compromisso de longo prazo e um trabalho diário. Não podemos, contudo, esperar resultados de um dia para

o outro, mas não nos devemos desencorajar por esse fato. A experiência demonstra que as campanhas, quando planejadas e executadas com a participação de todos, é um bom investimento para o futuro. Apenas com o esforço e empenho coletivo será possível fortalecer a ação dos sindicatos, recuperando a sua força e representatividade junto aos trabalhadores.

Propostas:

1. *criar uma Comissão de Acompanhamento de Campanhas Salariais (CACCS), com a finalidade de apoiar os sindicatos ligados ou não à UGT em suas campanhas salariais;*
2. *mapear as bases-dados de todas as entidades filiadas à UGT para desenvolver campanhas salariais conjuntas de determinadas categorias;*
3. *unir os sindicatos do mesmo segmento para a formalização de propostas de negociação com os sindicatos patronais, pois, com a unificação das campanhas salariais, tem-se mais força na negociação frente aos sindicatos patronais;*
4. *criar um banco de dados de todas as convenções coletivas das entidades filiadas à UGT, permitindo assim socializar informações úteis entre todas as categorias ugetistas;*
5. *desenvolver, em conjunto com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), seminários que visem organizar as campanhas salariais, bem como cursos de negociação coletiva para as entidades filiadas.*

3. A construção de políticas sindicais e organizativas de todas as categorias profissionais (públicas e do setor privado).

A UGT vem construindo um caminho que assegure aos dirigentes sindicais maior participação no comando e na tomada de decisões orgânicas da central. Para alcançar esses objetivos, a UGT não mediu esforços para democratizar e assegurar a participação de todos na tomada de decisões da central. Investiu em formação sindical, promoveu diversos encontros setoriais e realizou um número extraordinário de reuniões, seminários e encontros nacionais, estaduais, regionais

e locais, mobilizando os seus dirigentes para irem aos locais mais longínquos do país, com a missão de apresentar diretamente as políticas da UGT aos trabalhadores, aos dirigentes sindicais e à sociedade.

Esse trabalho respeitando a diversidade de categorias e a pluralidade de opiniões que representam e compõem a central. Nosso trabalho pode ser dividido em três fases.

Propostas:

1. a organização das estruturas legais, ou seja, as estaduais; a consolidação do pensamento político e sindical da nossa entidade, autonomia frente a governos, e a filiação e fidelização de entidades sindicais à central, com vistas à ampliação da representatividade sindical em face de Lei que reconheceu as centrais sindicais; 2. nossa presença marcante em alguns segmentos profissionais, como bancários, comerciários, rurais e serviços, possibilitou a estruturação dos primeiros secretariados profissionais que, aos poucos, vêm encaminhando demandas políticas de organização sindical nacionalmente; 3. mobilizar e despertar a atenção dos dirigentes sindicais para o trabalho organizativo, comunicar e se relacionar também fazem parte da ação organizativa das categorias por ramo de atividade; 4. organizar o trabalhador em toda a cadeia produtiva, do algodão à passarela; 5. entender que o trabalhador brasileiro não está isolado se relaciona e se desenvolve juntamente com a economia nacional, se soma à luta de outros trabalhadores; 6. participar dos secretariados profissionais internacionais, que demandam políticas e ações afirmativas contra a exploração do trabalho em qualquer parte do Brasil ou do mundo, que organizem e estruturam campanhas nacionais, que fortaleçam a luta dos trabalhadores e construam caminhos que possibilitem a incorporação de riquezas e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores como um elemento primeiro do plano de lutas.

A organização dos segmentos profissionais nos setores privado e público, dinamizará o crescimento da central e oferecerá

aos sindicatos e aos panhas nacionais, que fortaleçam a luta dos traba-trabalhadores mais e melhores conquistas.

4. O Instituto de Altos Estudos da UGT e a Escola Sindical da UGT.

Diante da necessidade crescente e urgente de formação sindical, quer no aspecto político-sindical, ou no aspecto administrativo-sindical, a UGT possui dois projetos que caminharão juntos, pois são complementares e visam atender demandas específicas na formação de lideranças.

O primeiro é a criação do Instituto de Altos Estudos da UGT (IAE-UGT), elaborado em conjunto com a Universidade de Berasilia (UnB), que tem como objetivo a capacitação de lideranças sindicais para intervir de forma objetiva e propositiva nos mais variados espaços de discussão, especialmente aqueles destinados à formulação e implementação de políticas e direitos dos trabalhadores. A criação do IAE-UGT decorre do interesse da UGT em organizar uma universidade do trabalho para proporcionar formação de nível superior aos quadros da central em áreas inscritas no escopo de atuação sindical. Tem, portanto, um foco mais amplo e complexo. A organização de cursos se dará por associação com entidades de ensino superior, mediante demanda e definição de programação apropriada. Este formato permite grande economia de recursos sem comprometer o conteúdo e as diretrizes da formação definidas pelo Instituto. O IAE-UGT opta, assim, pela montagem de um, a estrutura que incorpore a formação e organize análises e estudos que subsidiem os posicionamentos e a realização de propostas pela UGT. O IAE-UGT em princípio deverá ficar subordinado a Presidência e operará em estrita vinculação com as secretarias da UGT. O detalhamento do desenho organizacional do instituto será produto do projeto de implementação do IAE-UGT, em consulta com um grupo de trabalho definido pela Central.

Já o segundo projeto é o da Escola Sindical da UGT, cujo desenho inicial foi





feito por quatro secretarias específicas da central, a saber: formação sindical, formação política, qualificação profissional e políticas educacionais. A Escola Sindical da UGT e aí está a razão da complementariedade com o IAE-UGT, tem como foco a formação de quadros sindicais (dirigentes e assessores sindicais de entidades filiadas a UGT) em temas especificamente sindicais e com interface com os temas mais globais. Destacam-se: Técnicas de Negociação Coletiva; Planejamento de Campanha Salarial; Movimento Sindical e Orcamentos Públicos; Matemática Sindical; Administração Sindical; Participação nos Lucros e Resultados, Cadeias Produtivas e Organização Sindical; Ação Sindical em Empresas Transnacionais; Plano de Cargos e Salários; Índices de Produtividade e Negociação Salarial; Arranjos Produtivos Locais e Cadeias Produtivas; Fundamentos e Técnicas do Planejamento Estratégico; Gestão Financeira Sindical; Política Tributária e os Trabalhadores; Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda; Comunicação Sindical; Oratória; Formação de Conselheiros, entre outros tantos.

A Escola Sindical não precisa de prédios e equipamentos fixos. A UGT não imobilizará capital para a sua efetivação. Ela será "virtual", pois contará apenas com o corpo docente, metodologias e conteúdo aprovados pela Executiva Nacional, e "móvel", pois esse mesmo corpo docente poderá deslocar-se a quaisquer locais para ministrar os cursos, barateando os custos.

5. A consolidação da UGT nos estados.

A UGT não é uma central pertencente a alguns poucos sindicatos de um único estado da Federação. A UGT é uma construção coletiva, que desenvolve sua ação em todo o território nacional e valoriza todas as suas entidades filiadas, bem como suas executivas estaduais, quem, tem plena autonomia para o desenvolvimento das lutas e aspirações dos trabalhadores em seus respectivos estados, respeitando-se as decisões dos seus órgãos deliberativos máximos e o Estatuto da UGT Nacional.

Tal caráter revela que a UGT é de fato uma central sindical de caráter nacional. Essa característica ugetista permite que a central tenha sua bandeira içada em todos os estados e desenvolva, em conjunto com as executivas estaduais e entidades filiadas, inúmeras ações conjuntas, visando ao fortalecimento das lutas e à conquista de direitos para os trabalhadores e para a cidadania como um todo.

Existem atualmente cerca de 1.050 entidades sindicais filiadas à UGT, distribuídas em todo o território nacional. É fundamental para seu crescimento dar apoio, solidariedade e desenvolver ações de cooperação entre as entidades filiadas e, para isso, é crucial que nossos apoios se expandam a todas as nossas entidades. Uma entidade sindical filiada à UGT nunca ficará sozinha nas suas lutas, terá sempre a UGT ao seu lado.

Propostas:

1. realizar as plenárias das executivas estaduais a cada quatro meses. Tal prática objetiva impedir a manifestação de qualquer tipo de perversão autoritário-burocrática e demonstra claramente nosso intransigente compromisso com o caráter democrático da UGT, o que exige o funcionamento regular de suas organizações e a direção coletiva;
2. realizar as plenárias estaduais de entidades filiadas a cada 12 meses;
3. organizar a participação das UGTs estaduais para estarem presentes nas campanhas salariais das entidades sindicais filiadas, dando forte apoio e solidariedade às lutas dos trabalhadores em busca de novas conquistas;
4. organizar seus secretariados por categoria profissional com o intuito de discutir políticas, formas de organização e ações comuns;
5. realizar seminários temáticos referentes às categorias profissionais com o objetivo de estabelecer as políticas sindicais específicas para cada área;
6. desenvolver esforços para implantar subseções do Dieese em todas as executivas estaduais da UGT no sentido de subsidiá-las, assim como as entidades filiadas em cada estado, com a produção de informações e conhecimento sobre as diversas categorias filiadas à

central, os trabalhadores, remunerações e condições de remuneração. A instalação das subseções do Dieese nas UGTs estaduais merece ampla divulgação às entidades filiadas e a todo o movimento sindical no Estado. Sem conhecimento, seremos como o navegante sem bússola; 7. aproximar a UGT de intelectuais e universidades com o intuito de produção de conhecimentos úteis às lutas dos trabalhadores; 8. publicar um informativo mensal das UGTs estaduais para manter informados sobre nossas atividades não só as entidades filiadas, mas também o conjunto do movimento sindical, bem como toda a sociedade em cada estado da federação; 9. realizar seminários/encontros estaduais ou de microrregiões de cada Estado destinados a explicar às entidades filiadas e/ou simpatizantes a visão defendida pela UGT, exposta no “Manifesto de Fundação”, “Declaração de Princípios”, “Declaração Final do Seminário 100 Anos de Movimento Sindical no Brasil: balanço histórico e desafios futuros”, “Agenda Democrática de Desenvolvimento com Valorização do Trabalho e da Produção: o Brasil que nós queremos” e a Resolução do 2º Congresso Nacional Ordinário da UGT;

10. fortalecer e qualificar a presença e participação da UGT nos estados onde possua representação institucional nos fóruns tripartites e quadripartites ou em conselhos municipais e estaduais, participação essa fundamental para a formulação e consolidação de novas formas de gerenciamento das políticas públicas e de prestação de serviços; 11. buscar a integração com as entidades comunitárias para encaminhar as lutas que atendam seus desejos e expectativas; 12. implantar o planejamento estratégico nas UGTs estaduais; 13. ampliar investimentos na área de marketing da UGT; 14. incentivar as entidades filiadas a produzirem materiais voltados para a sindicalização dos trabalhadores.

6. A UGT e as demais centrais sindicais brasileiras: singular, mas solidária.

Continuaremos a desenvolver ações conjuntas com as demais centrais sindicais

desde que não envolvam slogans e comportamentos que, de um lado, mais parecem adesismos ou oficialismo governamental e, de outro, uma postura criticista e denunciata vazia de conteúdo e objetivos concretos. A UGT reitera aos trabalhadores e à sociedade a nossa identidade e marcas próprias, fundamentais para que a defesa dos interesses dos trabalhadores, da sociedade e da democracia possa contar com a contribuição de uma central sindical autônoma e independente de governos e do Estado.

7. Avançar nas relações com os intelectuais e universidades.

Exemplo de que a unidade entre os trabalhadores e a intelectualidade pode render bons frutos foi o seminário nacional da UGT intitulado “100 Anos de Movimento Sindical no Brasil: balanço histórico e desafios futuros”. Ele possibilitou realizar um balanço do movimento sindical e apontar, ainda que preliminarmente, questões fundamentais para o futuro das lutas dos trabalhadores. Defendemos uma íntima vinculação entre o mundo do trabalho e os intelectuais, produtores de cultura, ciência e saber. Por outro lado, dado o peso crescente da intelectualidade técnica na produção, nos serviços e nas lutas do mundo do trabalho, a UGT entende que, frente à revolução científico-tecnológica, a intelectualidade é um aliado decisivo, pois ela também possui aspirações democráticas, patrocina a defesa e a ampliação da cultura, defende ampla liberdade de criação e o controle democrático da indústria cultural e a elevação do nível cultural do mundo do trabalho e do povo brasileiro.

Propostas:

1. a Executiva Nacional e as Executivas Estaduais da UGT devem procurar estabelecer convênios com todas as instituições de ensino superior, que tenham departamentos que estudem o mundo do trabalho no sentido da realização de pesquisas, reuniões, seminários e congressos conjuntos;

2. apoiar estudantes de mestrado que tenham dissertações direcionadas aos estudos relacionados ao mundo do trabalho e suas lutas.





8. Ampliar os espaços políticos e institucionais da UGT.

A UGT tem presença ativa em vários fóruns nacionais, tais como Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat-MTE); Conselho Curador do FGTS-MTE; Conselho Nacional da Previdência Social-MPS; Conselho Nacional de Imigração-MTE; Conselho Curador do Fundo de Desenvolvimento Social (CCFDS); Conselho Nacional da Juventude/SG-PR e Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (Conaeti). Tais participações enriquecem a experiência ugetista nos enfrentamentos dos problemas e criação de soluções democráticas através do diálogo social, experiências estas que devem ser socializadas junto às Executivas Estaduais no sentido de convocá-las a abrir espaços institucionais de representação da UGT nos municípios onde tenhamos entidades sindicais filiadas. Não basta participar, a UGT. Debe ter um papel propositivo e atuar de forma consciente diante dos problemas que se apresentam. Se é fundamental a ampliação da nossa presença nesses fóruns, é crucial a ampliação da nossa representação política. Isso porque nenhuma luta econômica, por mais vigorosa que seja, pode trazer aos trabalhadores uma melhoria estável se nós tivermos uma baixa representação nos parlamentos e executivos. E para que isso ocorra, não basta a luta econômica. É preciso a luta política em torno de um projeto democrático de transformação da sociedades. Essas questões não serão enfrentadas tendo-se como ação apenas a luta sindical. A luta pela conquista dos nossos objetivos é uma luta essencialmente política. Isso significa que os trabalhadores não conseguem lutar pela melhoria das suas condições de vida, trabalho e cultura – e, por conseguinte, de todo o povo – sem conquistar influência nos assuntos públicos, na direção dos parlamentos e dos executivos, na promulgação de leis.

Nesse sentido, a UGT propõe que todas as suas Executivas Estaduais preparem sindicalistas para as eleições municipais, estaduais ou nacionais (tanto para os parlamentos quanto para os executivos).

Propostas:

1. *ampliar a representação da UGT em todos os espaços, fóruns e conselhos tripartites e quadripartites municipais, estaduais e federais;*
2. *ter também assegurada sua participação no Conselho Administrativo do BNDES. A presença da UGT nesse espaço contribuirá para o debate, formulação e o controle social de execução de políticas que desejamos serem voltadas a investimentos que valorizem o trabalho, ampliem o mercado através da democratização do acesso a recursos para micro e pequenos empreendedores destinados à geração de emprego e renda e promovam o desenvolvimento sustentável. Não há razão alguma que justifique a UGT ficar fora do Conselho Administrativo do BNDES, ainda mais quando seus recursos têm como origem o dinheiro do próprio trabalhador;*
3. *ampliar a representação ugetista nos parlamentos (Câmaras Municipais, Assembleias Legislativas, Câmara dos Deputados e Senado Federal) e nos executivos. A UGT não colocará nenhuma camisa de força nos que desejarem disputar as eleições por esse ou aquele partido. Mas conclama a seus filiados para que reflitam seriamente qual o melhor caminho a seguir e quais os partidos que mais se aproximam das concepções defendidas pela UGT e quais partidos estão dispostos verdadeiramente a ver no mundo do trabalho um componente fundamental na luta por uma sociedade democrática, justa e desenvolvida;*
4. *em quaisquer casos, os sindicalistas da UGT apoiarão apenas candidatos Ficha Limpa e, mesmo assim, os que estão comprometidos com a democracia, a justiça social e os interesses maiores dos trabalhadores;*
5. *criar a Agenda Parlamentar da UGT. Isto significa que a cada início do ano legislativo a UGT (Executiva Nacional no âmbito do Congresso Nacional, Executivas Estaduais no âmbito das Assembleias Legislativas e os sindicatos no âmbito municipal) deve apresentar a todos os partidos que possuam representação nos parlamentos (em níveis municipal, estadual e federal) sua agenda parlamentar contendo as questões que são de interesse dos trabalhadores e da população e que desejaria que*

fossem aprovadas ou rejeitadas, conforme o caso. Tal agenda deve ter ampla divulgação junto as entidades filiadas, aos trabalhadores da base e à sociedade como um todo.

9. O crescimento qualitativo e quantitativo da UGT.

Crescimento horizontal (ou extensivo) é aquele em que a UGT aumenta sua representação através do maior número de sindicatos filiados, da ampliação de sua presença nas cinco regiões e do aumento dos setores de atividade econômica presentes na central. A tabela a seguir mostra um grande número de sindicatos (3.033) que ainda não possuem filiação a nenhuma central sindical e revela, ao mesmo tempo, o grande espaço existente para uma central com as características da UGT.

Já o crescimento vertical (ou intensivo) é aquele em que a UGT aumenta sua representatividade através de um maior número de trabalhadores associados no âmbito dos seus sindicatos filiados. A conquista de um sindicato é sempre importante para a UGT. A conquista de um trabalhador associado a um de seus sindicatos filiados é muito mais ainda, pois não só fortalece diretamente o Sindicato filiado como fortalece direta e indiretamente a central.

Existe um grande desafio a ser vencido: aumentar o número de sócios nas entidades sindicais filiadas à UGT. Não se trata de um desafio simples de ser superado. Problemas de ordem macroeconômica -altas taxas de juros inibidoras de investimentos produtivos e câmbio sobrevalorizado (que favorece importações e prejudica a produção brasileira)-, e as altas taxas de rotatividade do trabalho constituem obstáculos consideráveis que prejudicam a conquista e manutenção de novos sócios. Mas, além disso, existe também outro desafio a ser superado: falta de campanhas de sindicalização mais estruturadas junto aos trabalhadores das entidades sindicais filiadas à UGT. Para a UGT, não basta ampliar.

É fundamental lembrar, porém, que tanto um quanto o outro tipo de crescimento só serão possíveis através da nossa política

e da nossa ação concreta cotidiana das lutas empreendidas por todas as entidades filiadas e pela Executiva Nacional da UGT em prol dos trabalhadores e do povo brasileiro. Independentemente das campanhas de filiação em curso deste ou daquele sindicato, é preciso uma ação conjunta de todos os sindicatos filiados à UGT para desencadearmos, organizadamente em nível nacional, uma massiva campanha de filiação de trabalhadores para que possamos alcançar anualmente o maior número possível de entidades filiadas e trabalhadores associados aos nossos sindicatos e ampliar a presença e o peso da UGT no universo sindical brasileiro.

10. Melhorar e ampliar os serviços da central às entidades filiadas.

A UGT ampliou de forma significativa sua presença e atuação no movimento sindical brasileiro, e isso vem exigindo uma ampliação e melhoria dos serviços disponíveis pela central a suas condições para apoiar suas entidades filiadas. Ao mesmo tempo, as Executivas Estaduais necessitam adotar-se a nova realidade de crescimento ugetista nas suas bases, criando condições para apoiar suas entidades filiadas.

Propostas:

- 1. realizar ampla divulgação às entidades filiadas dos serviços disponíveis pela UGT nacional tais como: atendimento jurídico; qualificação profissional; atendimento previdenciário; comunicação; formação sindical; ampliar o relacionamento das entidades filiadas aos serviços prestados pela central; colaborar com orientações para que as Executivas Estaduais criem e mantenham serviços semelhantes e os aprimore com a incorporação de outros;*
- 2. instalar uma subseção do Dieese em sua Executiva Nacional, para que a UGT possa contar com um qualificado suporte técnico para apoio às demandas dos estados em termos das campanhas salariais;*
- 3. criar um conselho técnico composto por técnicos da UGT e de pesquisadores de universidades como forma de apoio à Executiva Nacional;*



4. contribuir para estruturação dos sindicatos e formação/capacitação de dirigentes para melhorar o desenvolvimento e as atividades nos respectivos ramos dos sindicatos filiados.

11. A UGT e sua articulação com os movimentos comunitários.

É preciso apoiar o enorme esforço organizativo dos movimentos populares comunitários urbano e rural, manifestado especialmente no ativismo e na extensão das diversas formas de organização popular (associação de moradores, cooperativas e associação dos trabalhadores em seus locais de moradia, por exemplo) em aliança com as organizações sindicais dos trabalhadores, que precisam ampliar seus laços de solidariedade e cooperação com os movimentos comunitários.

É preciso formar um vigoroso movimento comunitário para lutar pela conquista de uma cidade sustentável com moradia digna; educação e saúde de qualidade; segurança efetiva; transporte rápido, barato e humano; saneamento básico universalizado; inclusão digital para jovens e adultos; espaços de lazer e cultura para todas as idades, entre outras, nessas áreas que ainda apresentam os resultados nefastos do processo de desenvolvimento excludente que se verificou por longo tempo no Brasil.

Não por outra razão que a organização de moradores de bairros e favelas do Brasil forma-se por moradores que vivem em condições de marginalização social e tal organização é a resposta, a expressão genuína, do povo organizado que, enfrentando todas as adversidades econômicas e sociais, assume o ato histórico de construir um futuro diferente e uma sociedade solidária em nosso País que garanta de fato e para todos uma plena qualidade de vida.

Os movimentos comunitários levantam ainda bandeiras, princípios e valores históricos caros a todos os democratas e progressistas e, em particular, ao movimento sindical; bandeiras, princípios e valores esses que encontram no movimento sindical um aliado de primeira hora, tais como:

a) direito inalienável à livre expressão de consciência; b) livre desenvolvimento e autonomia do ser humano, que, desde seu nascimento, merece pleno respeito, para poder desenvolver com plenitude toda capacidade e potencialidade; c) a liberdade de organização para desenvolver as lutas sociais e políticas em prol da valorização do ser humano em todas as suas dimensões (dignidade, valorização do trabalho com emprego de qualidade e remuneração justa, relação harmônica com a natureza etc.); d) distribuição de renda e justiça social (pondo fim à alta concentração de renda e propriedade nas mãos de uma minoria); e) democratização progressiva da sociedade brasileira em todas as suas áreas; f) igualdade de oportunidades para que todos possam desenvolver suas potencialidades culturais, sociais, econômicas e políticas na perspectiva da qualidade de vida harmonicamente integrada à natureza; g) pelo fim de toda discriminação em razão de etnia, religião, sexo, situação social ou qualquer outra forma da negação da igualdade entre todos os homens; h) solidariedade capaz de unir profundamente os seres humanos ao compartilhar necessidades e esperanças, ao mesmo tempo em que constitui a base da unidade na luta comum por melhores condições de trabalho e de vida de todos os povos; i) valor da justiça social como princípio orientador das relações sociais e da distribuição dos bens e dos serviços na sociedade; j) valorização da paz como expressão de uma convivência civilizada, humana e fraterna entre todos os povos; k) valorização dos direitos humanos em todas as suas dimensões; l) valorização da participação dos movimentos comunitários na construção de uma sociedade democrática, justa e ambientalmente sustentável; m) valorização da economia solidária como resposta às frias leis do mercado; n) valorização da integração dos povos, com desta que à comunidade latino americana de nações.

Preocupada com a degradação social e urbana e com o propósito de contribuir para a diminuição desse cenário de injustiça



social, a UGT, em seu congresso inaugural, convidou as organizações comunitárias para assumirem um papel de destaque em defesa dos trabalhadores excluídos e na construção de um sindicalismo cidadão, ético e inovador. A partir desse chamado, diversas ONGs se uniram à UGT com o intuito de contribuir para a construção de uma sociedade economicamente desenvolvida e socialmente justa, onde a produção e a reprodução do desemprego e da pobreza sejam interrompidas com ações capazes de ampliar as condições de geração de trabalho e renda para os menos favorecidos.

Assim, os movimentos comunitários são parte integrante da dinâmica social do atual mundo urbano brasileiro. Em seu desenvolvimento, lutando para superar os mais variados problemas e obstáculos (da instrumentalização ao clientelismo, da manipulação ao cupulismo), eles colocam hoje a possibilidade de uma experiência democrática e participativa da sociedade brasileira contemporânea e contribuem no esforço da educação política de milhões de pessoas.

Nesse contexto, o trabalho da UGT, em colaboração com os movimentos comunitários e o terceiro setor, apresenta uma proposta inovadora, pois se pretende criar, transformar e manter uma ação social e comunitária que possibilite atender os excluídos, os trabalhadores com baixa qualificação e seus familiares, e, ao mesmo tempo, ousada, pois não existe uma ação social desse porte em centros de grandes cidades brasileiras ou em metrópoles mundiais.

Praticar a solidariedade e promover a igualdade são bandeiras da UGT, que se apresentam nas seguintes ações sociais:

Propostas:

1 apoio e valorização dos movimentos comunitários a partir do seu local de moradia na perspectiva da construção de uma democracia participativa; 2 consolidar a presença da Secretaria de Assuntos Comunitários da UGT neste segmento; 3 as entidades representativas do setor comunitário, per-

tencentes ao quadro suplementar e filiadas à UGT, indicarão os nomes que integrarão especificamente a Secretaria de Assuntos Comunitários; 4 dar ênfase na formação de formadores, dirigentes e quadros do movimento. Temos um dos cinco melhores instrumentos de formação de trabalhadores de toda a América Latina, o Ipros; 5 apoiar o segmento junto a órgãos públicos que possuem interface com as reivindicações comunitárias, com destaque ao Ministério das Cidades e Caixa Econômica Federal; 6 apoiar a elaboração e publicação do informativo do Movimento Comunitário na UGT, usando para isso inclusive outros mecanismos de comunicação, como a internet; 7 apoiar a organização de moradores de toda a América Latina através da Confederação Latino Americana de Pobladores Marginados (Colapom), como organização da CSA/CSI; 8 valorizar a autonomia e a promoção da emancipação dos movimentos comunitários para que possam seguir seu processo de organização e inclusão social através da geração de renda e do fortalecimento do núcleo familiar; 9 desenvolver o protagonismo local dos movimentos comunitários através da inclusão social pela via do empreendedorismo; 10 intensificar o fluxo corrente de conhecimentos e promover a identidade social e cultural das comunidades.

12. UGT e as novas tecnologias de informação.

O uso da internet por milhões de pessoas é uma realidade incontestável e se constitui hoje um instrumento alternativo de mobilização social e expressão de vontades, ideais e demandas diversas. A UGT precisa urgentemente interagir com essas novas tecnologias.

Propostas:

1. realizar seminários, organizar cursos e diversas outras atividades de reflexão direcionada à incorporação crescente das novas tecnologias de informação; 2. ampliar o uso das redes sociais pela UGT, visando divulgar suas concepções e ações; 3. ampliar os conteúdos da TV UGT na Web.





Dos temas estratégicos mais A reforma sindical.

Como afirma nossa Declaração de Princípios, defendemos “um sistema sindical composto por organização no local de trabalho (organizado com a interveniência e confirma o Estatuto do Sindicato); sindicato, federação, confederação e central sindical, organizados livremente pelo mundo do trabalho, obedecendo a norma interna.

Propostas:

1. Manutenção da unicidade sindical e da contribuição sindical; 2. A regulamentação imediata da Contribuição Assistencial; 3. A organização de sindicatos por categorias e em base territorial delimitada, podendo ser de âmbitos municipal, regional, estadual ou até nacional para certas categorias; 4. A regulamentação para melhor definir a forma de organização sindical dos trabalhadores do setor público, que se distribuem em categorias diferentes do sector privado; 5. respeito ao direito de greve; 6. a manutenção da Justiça do Trabalho e a substituição procesual que cabe aos sindicatos na defesa de seus associados ou integrantes de suas respectivas categorias; 7. a obrigatoriedade da representação sindical nas negociações com os empregadores ou autoridades de governo, ao celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho; 8. garantir o direito de representação sindical por local de trabalho, com estabilidades; 9. regulamentar o princípio constitucional que prevê a proteção dos trabalhadores frente a automação, garantindo assim que a introdução das inovações tecnológicas e organizacionais, bem como das novas formas de organização da produção e do trabalho, sejam negociada com o mundo do trabalho e suas entidades sindicais.

CSE, Comité Sindical de Empresa.

A criação de novos instrumentos normativos para regular o trabalho dentro das empresas deve amparar-se e coexistir com

os institutos já consagrados pela legislação, como a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho. É necessário acabar com as práticas antissindicais e trabalhistas, de reduzir o número de reclamações trabalhistas, individuais e coletivas, de encontrar soluções de conflitos apropriadas no ambiente de trabalho, de aumentar o número de associados e de fortalecer a representação e atuação dos sindicatos nos locais de trabalho, diante a existência do Comitê Sindical de Empresa (CSE) instalado em uma ou mais empresas da base de representação do sindicato profissional, regulamentado no estatuto da entidade sindical, podendo abranger CIPAS. Esse comitê teria também como atividade participar e incentivar a responsabilidade social corporativa, que está no balanço das empresas e é algo avaliado internacionalmente, mas as entidades sindicais não participam e tampouco cobram das empresas atitudes responsáveis. O CSE é o órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, composto por trabalhadores sindicalizados, que exercem suas atividades profissionais na empresa, eleitos de forma direta, conforme o estatuto do Sindicato, cujos membros integram sua direção. A composição do CSE se dá em função do número de empregados sindicalizados em cada empresa, sendo composto por, no mínimo, dois e no máximo trinta membros, obedecida a proporção de dois membros para cada quinhentos ou fração de quinhentos trabalhadores sindicalizados por unidade de produção ou de serviço quando for o caso. Com a indispensável segurança jurídica e de forma compatível com as bases jurídico-institucionais, é preciso criar formas mais apropriadas de soluções de conflitos, em um ambiente de ampla participação dos trabalhadores e em consonância com as necessidades tecnológicas, organizativas e produtivas das empresas.



AYER Y HOY DEL SINDICALISMO EN CHILE



Juan Manuel Sepúlveda,
consultor y asesor sindical¹

Hace treinta años fui forzado a abandonar el país y lo dejé con un movimiento sindical unitario, activo, comprometido, con poder de movilización, en el cual todos y todas teníamos un lugar y una responsabilidad. Nos movilizábamos masiva y valerosamente a favor de la igualdad, la justicia social, la libertad, la democracia política y por mejores condiciones de vida. Eran nuestros objetivos comunes a pesar de nuestras diferencias. Eran los años de la Coordinadora Nacional Sindical, CNS. Unidad en la diversidad fue la clave que condujo a la derrota definitiva de la dictadura.

Defendíamos lo conquistado en años de lucha cuando obtuvimos el nivel más elevado de desarrollo durante los años de la reforma democrática de 1964 a 1973. Ni antes ni después existe parangón en las tres dimensiones básicas y universales en que es posible medir nuestro poder e influencia: la sindicalización, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a huelga. Entre 1958 y 1973 más que se triplicó el número de tra-

bajadores sindicalizados, de 307 mil a 934 mil, que representaba el 32,3 por ciento de la fuerza de trabajo. Pero, simultáneamente, también aumentó la capacidad de negociación y de presión de los trabajadores, de suerte tal que si entre 1952 y 1964 negociaban 203 mil trabajadores cada año, en el periodo 1964-1973 lo hicieron 319 mil. El promedio anual de huelgas se elevó de 265 en 1952-1964 a 1.689 en 1964-1973. Asimismo, el número de trabajadores comprometidos, superó con creces el de los trabajadores en negociación.

Regresé a mi país en el momento que los partidos políticos que integraban la "Concertación" perdían el gobierno que administraron durante 20 años. Con un Chile más democrático, con mayor libertad y justicia social, pero con un movimiento sindical atomizado, debilitado, e incluso poco democrático. Cinco centrales sindicales se disputan entre ellas los pocos trabajadores y trabajadoras organizadas. Por ejemplo, en el 94.9% de las empresas no existe

¹ Cofundador de la Coordinadora Nacional Sindical (CNS), ex Miembro de la Comisión Nacional Justicia y Paz de la Conferencia Episcopal de la Iglesia Católica de Chile, ex Director del Dpto. para América Latina de la CIOSL, ex Especialista Senior de la OIT.





organización sindical y en el 5.1% de las empresas, donde se cuenta con sindicato, el 4.4% está en receso y cuando se está activo, la división sindical es su característica.

Me encontré con un país con bajos niveles de sindicalización y donde hay afiliados, éstos se concentran en las grandes empresas y en algunas ramas de actividad económica con menor impacto en el empleo. Del total de 22176 organizaciones registradas en la Dirección del Trabajo (2010), 12836 no presentan actividad alguna. Esto es, el 57.8% de las organizaciones sindicales constituidas se encuentran inactivas. De los 801 mil trabajadores organizados (2010), el 62.6% está en un sindicato de empresa; el 16.4%, en un sindicato inter-empresa; el 14.4% en un sindicato de trabajadores independientes y el 3.6% en un sindicato de trabajadores transitorios. Por efectos de la división, aumenta el número de sindicatos, los que son cada vez más pequeños. Mientras en 1991 se registraban 7.707 sindicatos vigentes activos, en el 2008, existían 9.340 sindicatos activos, pero su tamaño promedio llegaba a 87 afiliados. En cuanto a la afiliación sindical, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) aglutina el 85.2%, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) el 8.9%, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) el 5.9%, la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) no registran datos oficiales.

La democracia política es indispensable para garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, pero no es suficiente por sí misma. Dicho de otro modo, su advenimiento no ha significado el respeto automático de los derechos fundamentales en el trabajo. Las violaciones de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva se cometen, de hecho, de manera más sutil y velada. Persiste el déficit en el reconocimiento institucional de las organizaciones sindicales, los atentados a la libertad sindical y la insuficiencia de la negociación colectiva como instrumento para conquista de derechos y creación de entornos favorables al

desarrollo productivo, continúan obstaculizando el crecimiento sindical y eso deriva en condiciones laborales de explotación, discriminación e intolerancia social; además de corroer y socavar la convivencia y los fundamentos de la democracia, constituyéndose en un obstáculo al trabajo decente y desarrollo con equidad social.

Nuestro país presenta un denominador común: el sindicalismo ha sufrido un fuerte retroceso en los últimos años. Este retroceso también se manifiesta en una disminución del número de convenios colectivos firmados y de trabajadores cubiertos, en un empobrecimiento de sus contenidos y en una pérdida de peso de la negociación de rama frente a la negociación de empresa o individual. Las cifras de la negociación colectiva (2010) afirman que solo un 5% de las empresas tienen acuerdos colectivos de trabajo vigentes y que una pequeña porción del empleo asalariado del sector privado, accede a la misma. Los últimos datos muestran que de los 5.622.264 trabajadores, como fuerza laboral con potencial de sindicalización, solo 232.667 están involucrados en instrumentos colectivos, lo que significa un 4.1%. Los trabajadores cubiertos por contratos y convenios colectivos representan menos de un tercio de los trabajadores sindicalizados y, en consecuencia, una ínfima proporción de la fuerza de trabajo ocupada (3,4% en 2009).

La conflictividad laboral medida en número de movimientos huelguísticos, disminuye paulatinamente a lo largo de toda la década del 90. Y es en el periodo más depresivo, de 1998 a 2005, cuando el promedio de trabajadores en huelga se sitúa en los 12 mil por año, después de haberse empujado a más 30 mil durante el primer gobierno de la transición. Esto significa que en este periodo crítico habrían participado en alguna huelga legal, a lo menos 20 trabajadores por cada mil sindicalizados. Este comportamiento, en épocas de crisis, se explica por una institucionalidad que permite al empleador reemplazar transitoriamente a los trabajadores en huelga

y, de este modo, limitar sus expectativas salariales. Los sectores donde la disminución del número de huelgas es más elocuente son servicios e industria. A su vez, la mayor cantidad de trabajadores involucrados en los movimientos pertenecen a la industria, servicios, minería y transportes.

Cada vez son menos los trabajadores y trabajadoras que pueden ejercer sus derechos fundamentales. Son innumerables los casos que podríamos citar sobre todo tipo de violaciones a los Derechos Fundamentales en el Trabajo que se han cometido este último año y las persistentes limitaciones para ejercerlos y que provienen de años anteriores. La OIT, a través de los tres informes anuales de su Comité de Libertad Sindical y del informe anual de su Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, dan cuenta de las violaciones de estos derechos y de las limitaciones existentes para su libre ejercicio. También el informe del año 2010 sobre los Derechos Humanos del Departamento de Estado de los Estados Unidos, muy poco difundido en los medios de comunicación, da cuenta de las limitaciones y el preocupante aumento de violaciones y limitaciones de los Derechos Fundamentales en el Trabajo en Chile. Además de lo que ya nos hemos referido a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, agrega que en nuestro país en el último año hubo un incremento del trabajo infantil y de formas de trabajo forzoso u obligatorio. El informe (2011) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ampliamente difundido en los medios de comunicación, nos ubica como el país más desigual entre sus miembros.

La creciente apertura al exterior de nuestro país, tratando de lograr las mejores posiciones competitivas, con los consecuentes intentos de bajar los costos productivos, se traduce en desregulación, baja de salarios, aumentos de contratos irregulares, reestructuraciones de empresas, y en general en un clima de temor e inestabilidad en los sectores laborales, golpea fuertemente al movimiento sindical. Chile

es el país económicamente más abierto del mundo, posee el record de Tratados de Libre Comercio suscritos con diversos países. Por su trascendencia podemos señalar el TLC con Estados Unidos y el TLC con la Unión Europea, ambos tratados contienen cláusulas sociales que comprometen respetar los Derechos Fundamentales en el Trabajo, sin embargo desde que fueron suscritos ha ocurrido un incremento a las violaciones de esos derechos.

El tema se torna más complicado por la división sindical, lo que dificulta, obviamente, cualquier esfuerzo por concertar al movimiento sindical. Lo comprobamos casi a diario a través de las declaraciones de la CUT, la UNT, la CAT, la CGT y la CNT. Lo pudimos observar en las negociaciones del salario de los trabajadores y trabajadoras fiscales, y en los despidos masivos de la administración pública (2010-2011-2012).

Las pugnas ideológicas y los personalismos han afectado a la unidad del movimiento sindical, y fundamentalmente a las negociaciones que tienen lugar en el escalón más elevado, pues la pluralidad de interlocutores, que a menudo rivalizan entre sí y las presiones que a veces se libran, tornan sumamente difícil, cuando no imposible, la negociación. El resultado es un entramado de organizaciones sindicales no solamente reducidas en su cobertura, sino políticamente débiles. Es ésta debilidad la que, en última instancia, ha limitado la capacidad de los trabajadores y trabajadoras de negociar políticas redistributivas y por tanto, de impedir la progresiva concentración del ingreso

Con toda seguridad cada uno y una de ustedes tendrán una lectura y una interpretación de las cifras sobre sindicalización, negociación colectiva y huelga. Podrán coincidir conmigo que en términos generales es el resultado de un proceso de cambio, cambio de época se podría asegurar, proceso que aun está en curso, que ha diversificado y transformado profundamente las clases y sectores sociales sobre las cuales se había construido el sindicalismo históricamente.

Las reestructuraciones económicas han alterado las estructuras productivas, cae la





actividad de los sectores tradicionales, base de la inserción sindical, y surgen nuevos sectores con nuevas condiciones de trabajo, en los que no existían sindicatos o si existían eran débiles y dispersos. Los procesos de negociación colectiva comienzan a verse afectados, en la medida que se tiende a privilegiar el empleo por sobre los reajustes salariales, lo que abre las puertas para la desregulación laboral, contratos atípicos, presiones indebidas, prácticas antisindicales. En este contexto, el rol y la función del sindicalismo se encuentra fuertemente afectada y cuestionada, en la medida en que sus reivindicaciones no son fácilmente obtenidas, las conquistas que puedan exhibirse son escasas, las presiones por desincentivar la afiliación se incrementan, al igual que un espíritu más individualista y menos solidario, tanto en la sociedad en su conjunto como en el seno de los trabajadores. A ello se agrega que las empresas, por lo general, van cambiando sus estilos de trabajo, sus valoraciones, sus formas de organización y sus estilos de gestión del personal, combinándose gestiones arcaicas y atrasadas, presididas por estilos autoritarios —que se incrementan— con formas más modernas, de tipo más horizontal y menos jerarquizadas, pero que muchas veces tienden a dejar de lado a las organizaciones sindicales.

Todo este cuadro impacta con fuerza la estructura sindical, sus plataformas de lucha, sus propuestas, sus prácticas tradicionales, incluso sus propias metas, incidiendo todo ello en un continuo y progresivo debilitamiento del movimiento sindical, que en algunos casos se transforma verdaderamente en crisis de funcionamiento, si no de credibilidad. En este escenario, las orientaciones tradicionales del sindicalismo sufren una prueba de fuego, se cuestionan sus formas organizativas, sus estilos de dirección, sus formas de lucha, sus tácticas y estrategias.

Cabe preguntarse entonces en qué medida es afectado por esta situación generalizada el sindicalismo de nuestro país, en su estructura, peso, capacidad de presión, unidad; cuáles son los aspectos generales

compartidos por cada sindicato. Cuáles son las respuestas que se diseñan frente a esta situación general, sus aspectos comunes y diferenciales, así como sus desafíos y proyecciones. De aquí entonces que una de las dificultades más urgentes de superar, y a la vez más difícil, que enfrenta el sindicalismo, es la adaptación de sus propias estructuras orgánicas a la dinámica del mundo actual. Es necesario concebir organizaciones adaptables, flexibles y descentralizadas, superando las rigideces tradicionales de las organizaciones sindicales. Si el mundo del trabajo es cada vez más dinámico y cambiante, no es posible afrontar sus retos con estructuras rígidas.

El movimiento sindical siempre ha reivindicado la representación conjunta de los trabajadores y trabajadoras, y no sólo de sus afiliados. Hay enormes franjas de trabajadores y trabajadoras que conforman nuevos sectores, sin tradiciones sindicales o desorganizadas, y otros que mantienen relaciones salariales precarias o atípicas. ¿Cómo representar efectivamente los intereses y los valores de estos sectores de trabajadores?, ¿Qué formas organizativas son las más apropiadas para dar cuenta de estas realidades? La heterogenización de la base sindical tradicional con la incorporación masiva de la mujer a la fuerza de trabajo (desequilibrando un concepto tradicional del mercado), con la cada vez mayor variedad de calificaciones y las nuevas formas de contratación, representa una dificultad para los sindicatos en su capacidad para articular las diferentes demandas de cada uno de estos segmentos de la fuerza de trabajo en un proyecto sindical común.

Una realidad constatada bastante importante, es que la unidad ya no es un problema ideológico en el movimiento sindical, sino motivado ahora por otros factores que van desde lo económico, el afán de protagonismo o por factores neutralizadores internos y externos, hasta la falta de una visión que sume esfuerzos dentro de la diversidad. Esto me parece muy revelador del estado actual del sindicalismo en general en nuestro país,

que excede el ámbito del partido político. Ya no tienen tanta vigencia como en el pasado las adhesiones ideológicas, partidarias, o bien a la acción de las Centrales Sindicales Internacionales. No, ya los factores de desunión son más pedestres, más locales. Lo grave es que ello imposibilita avanzar en la unidad del movimiento sindical.

Sin embargo, es un hecho constatado que el movimiento sindical, no obstante sus debilidades y carencias, ha logrado mantenerse como el principal actor organizado en el ámbito de las relaciones laborales. Ha sabido plantear, igualmente, en defensa de los derechos y libertades de los trabajadores y trabajadoras, y de las organizaciones sindicales, las denuncias correspondientes ante los organismos internacionales del trabajo, durante la dictadura fue un hecho evidente. Aunque debe constatarse que frente a los despidos y discriminación de los trabajadores y trabajadoras de la administración pública (2010, 2011 y 2012) no tuvo la capacidad para utilizar esos instrumentos y mecanismos de control con que cuenta la OIT para la aplicación de los convenios internacionales del trabajo ratificados por el país. Ha realizado diversos intentos por renovar los principios de la acción sindical y su ámbito de influencia en el contexto de la sociedad civil. Esto último, me parece de especial relevancia, toda vez que se asume como rol del sindicalismo su acción e influencia en el amplio contexto de la sociedad civil y de sus instituciones, lo que revela niveles de conciencia ético-política, y no solamente restringidos a los ámbitos de la reivindicación económica y salarial. A ello se une su capacidad propositiva, aunque deben constatarse las debilidades y la falta de fuerzas para implementarlas. Ello se encuentra unido a su capacidad de abrir espacios de concertación en la realidad nacional, y en especial con el empresariado nacional. Aunque sigue adoleciendo de poca fuerza para que sus propuestas sean incorporadas en las agendas de negociación o bien que logren transformarse en logros concretos en beneficio de la población trabajadora.

Entre los aspectos sociales, la aparición de nuevos actores sociales que compiten con el sindicalismo, que han venido a restarle espacio al movimiento sindical, y que hace que la masa trabajadora esté encontrando en algunos de estos actores, eventuales respuestas a sus aspiraciones. Muy unido a lo anterior, y como expresión de estos nuevos tiempos y de los cambios reseñados en el mundo, destaco la amenaza de la nueva cultura del individualismo. Me refiero, a todo este mundo del imperio de los medios de comunicación de masa que refuerza una cultura del consumismo, de los símbolos de estatus, del predominio del tener por sobre el ser, basado en los intereses individuales, del logro personal.

El año 2012 estuvo marcado por el proceso electoral de las más importante organización sindical, la CUT, que culminó con una renovación importante de sus dirigentes nacionales. Este proceso provocó múltiples discusiones y análisis sobre la situación del movimiento sindical y su papel en el presente y futuro del país. En este contexto, formulé algunas ideas fuerza con el objeto de contribuir a la búsqueda de objetivos comunes que podrían aunar voluntades y ayudar a la renovación de las tareas para los próximos años (ver adjunto),

En 1989 pusimos fin al gobierno dictatorial. Lo que no se consiguió fue reformar suficientemente el sistema político y económico construido por sus ideólogos y aplicado por sus guardianes. Esa es la tarea de esta hora para iniciar desde ya el esfuerzo de sustituir un régimen económico que ha sido inmoral y deshumanizante, además de ineficiente en la solución de los grandes problemas de la sociedad chilena y en particular de los trabajadores y trabajadoras. En el 2013 se abre un nuevo proceso electoral presidencial en nuestro país, es una nueva oportunidad para que el movimiento sindical logre compromisos formales con los candidatos para crear las condiciones que permitan terminar con el lucro en la educación, la salud, las pensiones y efectuar las necesarias reformas para una efectiva libertad sindical.



Siete ideas fuerza para renovar las tareas del movimiento sindical en el Chile actual.

1. Resolver un primer y urgente problema: la democratización interna como condición para el reforzamiento de la organización sindical.

De tal manera que sus dirigentes nacionales sean electos a través de elecciones universales, con padrones electorales transparentes. Asimismo es imperativo fomentar la cohesión interna a fin de disminuir el divisionismo y buscar la seguridad financiera de las organizaciones a través de mecanismos que garanticen el pago de las cuotas sindicales junto con un adecuado y transparente sistema contralor. Ello permitirá, entre otros, reforzar la participación y la democratización del funcionamiento de la organización sindical.

2. Voluntad y disposición amplia de sus líderes para iniciar un proceso de diálogo intersindical y conducir a la redefinición del sindicalismo a fin de transformarlo en un actor de desarrollo y de profundización de la democracia.

Se torna imprescindible hacer un esfuerzo conjunto en la superación de las limitaciones más graves que aquejan el estatuto del sindicalismo y potenciar las riquezas y las capacidades existentes, a fin de transformarlo en un actor de desarrollo y de profundización de la democracia. El objetivo es obvio, enfrentar un proceso conjunto de reposicionamiento del actor sindical en la sociedad civil, con fuerza de interlocución frente a los gobiernos y el empresariado, rescatando sus nuevas potencialidades para socializarlas y hacerlas parte integrante de una nueva conciencia de actor nacional. Promover la unidad de acción y programática como producto de una discusión profunda, pero con tolerancia y respeto, de cada tema y coyuntura que afecte los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Ello exige, la identificación de estrategias que conduzcan a lograr una mayor unidad del movimiento sindical, entendido éste como un proceso gradual que comenzando con el desarrollo de acciones conjuntas conduzca en un futuro a relaciones y estructuras de unidad sindical

más consolidadas. Esta unidad de acción, exige con la mayor urgencia, reiterar el compromiso de trabajar unidos para la determinación de algunos objetivos comunes de acción y para la solución de problemas que se observan en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores en sus distintos niveles. Si no, lo que seguirá operando es la competencia entre organizaciones, la dispersión, atomización y anulación de los esfuerzos que desarrollan los dirigentes y los diferentes cuadros sindicales.

3. Fortalecer la organización sindical en su base y orientar la lucha social por la defensa de los derechos y principios fundamentales del trabajo y la necesidad de reformar la Constitución por una Constitución democrática que reconozca el valor del trabajo y los derechos económicos y sociales.

El fortalecimiento de la organización sindical y la participación de los trabajadores contribuyen a empoderar al país para la defensa de sus derechos fundamentales. Los derechos económicos y sociales, la vivienda, la salud, la educación, el sistema de justicia, el régimen de seguridad social y la protección de los más desvalidos, son desafíos pendientes de urgente realización, junto con los derechos humanos de segunda y tercera generación. Bregar por una sociedad de derechos y garantías explícitas en los campos de la protección social, la educación, la justicia y la salud, para que, del mismo modo que la defensa nacional y la seguridad interna tienen un estatus reconocido e indiscutible dentro del Estado como promotor del Bien Común, estos alcancen una real jerarquía en nuestro ordenamiento institucional. Luchar para que los valores de cooperación y solidaridad se impongan sobre los antivalores que sustentan el individualismo, el consumismo, el enriquecimiento y la mera satisfacción hedonista como motores del desarrollo.

4. Cambiar la legislación laboral para generar un nuevo Código del Trabajo que promueva y garantice efectivamente,



a todos los trabajadores, el ejercicio pleno de los derechos y principios fundamentales del trabajo, especialmente el de la libertad sindical, el derecho a negociar colectivamente y el derecho de huelga, como asimismo de todos los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el estado de Chile. Como el resto de la legislación laboral, las normas sobre libertad sindical, negociación colectiva y huelga mantienen en buena parte, las restricciones que le impusiera el Plan Laboral de la dictadura. A pesar de las posteriores reformas y de la ratificación de los Convenios Internacionales números 87 y 98 de la OIT, las limitaciones para ejercer estos derechos fundamentales del trabajo continúan vigentes.

5. Promover el tripartismo entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y de empresarios, para impulsar un proceso de dialogo social que conduzca a un nuevo acuerdo social entendido como la articulación democrática de los diferentes intereses presentes en nuestra sociedad.

Pese a los cantos y alabanzas que frecuentemente se escuchan sobre las excelencias del nuevo orden basado en una seguridad que aliente la competencia y el éxito en base únicamente al esfuerzo personal, las encuestas de opinión muestran que el principal temor de los ciudadanos es a la inseguridad en la que viven; inseguridad frente a como enfrentar los riesgos de salud, la pérdida de empleo, de cómo financiar la educación de sus hijos, de ser agredidos en la vía pública, etc. Por ello la reconstrucción de un Estado que otorgue a los ciudadanos seguridad y protección básicas no constituye un planteamiento ideológico sustentado en premisas mas o menos discutibles, sino que surge de una demanda planteada por la sociedad a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Cada vez más personas se preguntan para que les sirve el crecimiento económico y la modernidad institucional si no saben que será de sus vidas y de las de sus familiares en el futuro más próximo. Esas personas, que constituyen una mayoría apreciable demandan no un regreso al pasado, pero si un Estado que les otorgue esas seguridades mínimas. Ello

supone, después del radical viraje impuesto por las políticas aplicadas durante las últimas décadas, una reconstrucción del Estado y una resocialización de la vida nacional, de tal manera que, sin regresar al anterior Estado productor y excesivamente intervencionista, se avance hacia la construcción de un Estado promotor, controlador, arbitro y generador de nuevos sistemas de solidaridad sistémica que garantice a los ciudadanos la vigencia de sus derechos individuales, la prevalencia del interés público y la seguridad frente a las diversas contingencias de la vida. Ahora bien, esta construcción de un nuevo Estado para todos los ciudadanos no puede basarse sino en un nuevo acuerdo social, el mismo que no puede ser construido sino a través del dialogo social. Es en este sentido que el dialogo social alcanza su verdadera dimensión como vía y como método para el procesamiento de los diferentes intereses sociales (muchos de ellos contrapuestos) para alcanzar consensos básicos (el nuevo acuerdo social) sobre como construir ese Estado que demandan los ciudadanos. En este dialogo deben participar todas las organizaciones representativas de los diferentes sectores sociales que, precisamente por ello, constituyen la vía mediante la que dichos sectores defienden sus intereses. Entre estos sectores y organizaciones adquiere una especial relevancia el de los trabajadores y el de sus organizaciones representativas: los sindicatos. Aun a riesgo de parecer extremos, no habrá Estado al servicio de todos los ciudadanos sino se establece un nuevo acuerdo social. Y no habrá un nuevo acuerdo, y por tanto un nuevo Estado y una nueva sociedad, sino es fruto del dialogo social, dialogo que no será posible sin la activa participación en el mismo de los trabajadores y trabajadoras a través de sus organizaciones sindicales.

6. Cambio del sistema económico imperante en Chile porque ha favorecido la concentración del poder económico, el monopolio y los acuerdos transversales de empresas, con lo que se ha afectado la transparencia del mercado y ha dejado entregado a esas voluntades la distribución de los beneficios del trabajo y del capital.





Una de las formas más duras del capitalismo ha tomado forma en Chile, tras una campaña sostenida por décadas en contra del papel del Estado en los procesos económicos. La distribución inequitativa del ingreso nacional, la tributación inadecuada, la falta de incentivos reales a la pequeña y mediana empresa, son algunos de los aspectos que han deteriorado el nivel de vida de la clases medias y de los trabajadores. Si bien se ha logrado, gracias a políticas asistenciales de los últimos 21 años, disminuir la extrema pobreza, la brecha entre los sectores medios y los más ricos de la sociedad ha aumentado de modo alarmante. El valor del trabajo como generador de riqueza y conceptos tales como la justicia, la equidad y la solidaridad, han pasado a segundos y terceros planos, sustituidos por la competitividad y la eficacia de los rendimientos macro económicos y de las grandes empresas. Resulta escandaloso que en momentos de crisis económicas, de situaciones sociales terribles, de tragedias como el terremoto (2010) y de aumento de los índices de pobreza relativa, haya empresas como los bancos, las AFP (fondos de pensiones), las ISAPRES (salud) que sigan aumentando sus utilidades. Si las políticas energéticas, agrícolas, mineras, industriales, por nombrar las más relevantes, continúan al margen del rol social de la empresa y del Estado mismo, solo apegadas a los criterios de mercado, entonces los beneficios efectivos seguirán orientados hacia quienes hoy controlan la riqueza, pagan bajas remuneraciones y mantienen bajos niveles de ingreso en los sectores medios y bajos. La innovación tecnológica y la inversión en las personas, son temas que debiendo concurrir fijan distancias entre las empresas chilenas. Mientras se avanza en tecnología, las personas van quedando atrás como un mero "capital humano". El tipo de trabajo y la forma de llevarlo adelante resultan fundamentales a la hora de medir el grado de desarrollo de una sociedad.

7. Comprometerse e involucrarse en la discusión de demandas que han emergido en la sociedad del siglo XXI y que están siendo expresadas como malestar social sin hallar solución.

La demanda de los pueblos originarios por el reconocimiento de su cultura y tradiciones, debe dejar de ser tratada como si fueran acciones terroristas, desplegadas en contra del Estado y de la sociedad chilena. El Convenio 169 de la OIT y ratificado por Chile, debe ser aplicado rigurosamente. La demanda de protección del medio ambiente entraña un compromiso con la biodiversidad, la seguridad alimentaria, la economía del cambio climático debe ser abordada desde la solidaridad entre las generaciones actuales y las futuras. La mirada de Chile como un pueblo en desarrollo inmerso en América Latina, exige la formulación de políticas de largo plazo que armonicen con el desarrollo integral y equitativo de la sociedad. La familia, considerada como base de la sociedad, es una institución que experimenta cambios en el mundo actual y no puede soslayarse con meras consignas. Sus distintos tipos de conformación deben ser reconocidos en la ley y validados en la conducta de los chilenos. La cultura entendida no solo como los valores que imperan en la sociedad, sino como el conjunto de los bienes que una sociedad genera desde sí misma y que la reflejan en su ser más íntimo, no puede ser patrimonio de minorías. El acceso a los bienes culturales, el desarrollo del pensamiento propio y de la creatividad, la expresión del ser de las personas en sus variadas expresiones, tales como las formas diversas de arte, el pluralismo en los medios de comunicación y el sentido compartido de la historia, son parte clave del desarrollo pleno de una sociedad. La educación, no es solo un asunto de asignación de recursos económicos, sino que determina las posibilidades reales de crecimiento de las personas, de las comunidades y de la sociedad en su conjunto.



Colombia

CGT, Confederación General de Trabajadores

LA AUTOREFORMA SINDICAL EN LA REALIDAD COLOMBIANA



Julio Roberto Gómez, Presidente

Miryam Luz Triana Alvis, Secretaria General

Eliécer Ortega Camargo, Coordinador Nacional de Formación

En cerca de 102 años de vida y lucha del sindicalismo colombiano cuando en 1847 fue creada la primera organización sindical, la Sociedad de Artesanos de Bogotá, con el empuje de por Ambrosio López y Emeterio Heredia, ha sido una permanente preocupación de sus pioneros y de los dirigentes sindicales hacer que la organización representativa de los trabajadores, el sindicato, se ubique en condiciones de enfrentar los retos y desafíos que el momento le impone; en esos inicios no se habló propiamente de autoreforma sindical, no se conocía el término y menos el concepto, pero siempre ha sido un propósito hacer que este instrumento, el sindicato, sea dinámico y responda a la solución de los problemas y alcanzar las expectativas de sus afiliados.

La lucha permanente del sindicalismo colombiano ha sido heroica, a través de huelgas justas nunca reconocidas, movilizaciones, paros, ocasionando muertes violentas, desapariciones de líderes y dirigentes; en muchos momentos de la historia

nacional se han agudizado los conflictos por la injusticia proveniente de los gobiernos, de empresarios, de grupos subversivos y aún de los partidos políticos.

El empoderamiento del sistema capitalista político-económico y sus diferentes estrategias de acuerdo al momento como la aplicación del modelo Neoliberal, radicalizado durante el gobierno de César Gaviria Trujillo con la imposición apertura económica sin considerar los efectos lesivos sobre el aparato productivo nacional, sobre los trabajadores y sectores más vulnerables de la población; ha motivado a los trabajadores a través de sus sindicatos a hacer presencia en la vida política, económica y social del país. Los dirigentes y líderes del sindicalismo se han dado cuenta que el desarrollo de una estructura sindical que responda a las condiciones del momento es vital para que el sindicalismo sea un actor de primer orden en la vida nacional. Es decir, por los cambios en el mundo del trabajo, los efectos del sistema capitalista en la economía





y en la vida nacional, le plantean retos al movimiento sindical, surgiendo la necesidad imperativa una nueva composición de una clase trabajadora, como en efecto se está dando en la mayoría de sectores económicos y sociales donde hay presencia laboral.

En la legislación anterior a la Carta política de 1991, le estaba prohibido a los sindicatos participar en política, pero sí muchos políticos acudían a conseguir el apoyo de los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, ello movió a ejercer presiones para que la participación en política de los sindicatos fuera legal y surgieron las normas que lo permitieron. Muchos sectores sindicales entre ellos el Movimiento de Trabajadores representado por la CGT era abstencionista y dejaba en libertad a los trabajadores de escoger y apoyar la opción política que consideraran conveniente; actualmente por los cambios en la vida nacional, nos hemos dado cuenta que debemos ser protagonistas de primer orden, pues el sindicalismo en la CGT es profundamente político, es crítico y positivo. Podemos ver que aunque no se hablaba específicamente de autoreforma sindical, en los estatutos aparecen gradualmente artículos referentes a la participación política de los sindicatos, de acuerdo a ciertos procedimientos, como decidirlo en las asambleas generales o congresos de las organizaciones de trabajadores.

La autoreforma sindical no es estrechamente al interior de los sindicatos, sea el nivel de organización que tenga como federación, seccional, central o confederación, sino que sus cambios y adaptaciones deben hacerse de tal forma que respondan eficazmente a resolver los problemas y alcanzar el Proyecto Histórico Político de una mejor sociedad que garantice la realización del ser humano como persona y como trabajador.

Qué queremos decir con ello? Que la autoreforma sindical ha sido histórica, se ha practicado durante toda la vida del movimiento sindical, no solo en el orden nacional sino internacionalmente. Recordemos como surgieron las internacionales

de trabajadores y a través del tiempo, en el siglo XX se convirtieron producto de las exigencias del momento en Centrales y Confederaciones como la Confederación Mundial del Trabajo CMT, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres CIOLS, Federación Sindical Mundial FSM y organizaciones independientes. Esta geopolítica se planteó hasta el año 2006 en que después de un proceso largo y estudioso la CIOLS y la CMT junto con organizaciones independientes crearon una nueva internacional, la Confederación Sindical Internacional CSI, siguiendo en la geopolítica sindical mundial la presencia de la FSM, organización que no quiso participar en esta autoreforma, más por razones político-partidistas y planteamientos ideológicos, sin considerar los intereses y aspiraciones de los trabajadores y sus organizaciones.

Para el caso de los continentes en cada uno se fueron creando centrales y confederaciones continentales y en las Américas surgió en el año 2008 la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas CSA, producto de la unidad orgánica de la ORIT y de la CLAT. Este hecho también se califica como autoreforma sindical.

En Colombia y hablando específicamente de la CGT la autoreforma sindical se ha dado desde la creación de Acción Sindical Colombiana ASICOL en 1965 y posteriormente transformada en Confederación General del Trabajo CGT en 1971, con reconocimiento jurídico en 1975. En cada uno de sus congresos se han hecho cambios en el estatuto para ajustar el accionar de la CGT a las exigencias de cada momento. Es así que en 1992 se convirtió en Confederación General de Trabajadores Democráticos CGTD, por la unidad orgánica de CGT y la Confederación de Trabajadores Democráticos de Colombia CTDC. En el Año 2004 en el VIII congreso con presencia de más de 1000 delegados nacionales e internacionales, volvió a retomar su nombre como CGT, pero como una CGT renovada con adopción de nuevos estatutos, ampliando el número de integrantes del Comité Ejecutivo.

En su IX Congreso Nacional realizado en el 2011, caracterizándose con la asistencia de aproximadamente 3.000 delegados nacionales y cerca de 100 delegaciones internacionales, también aprobó adopción de nuevos estatutos, ampliando el Comité Ejecutivo quedando integrado por 45 miembros titulares con voz y voto, 25 miembros adjuntos únicamente con voz y 2 miembros de la Comisión de Reclamos con sus adjuntos. El propósito con esta autoreforma fue permitir la participación democrática de los diferentes sectores sociales, productivos y económicos de trabajadores en la vida diaria de una CGT que cada día crece permanentemente en todos los sectores como: agrario y agroindustrial; campesino; de las tecnologías de la información y las comunicaciones; sector financiero; economía solidaria; adultos mayores, jubilados y pensionados; gastronómico, hotelería y turismo; Transporte; minero, metalúrgico, metal-mecánico, energético y petrolero; industrial diversas; textil, confección, calzado y cuero; químico y farmacéutico; construcción y madera; artesanal; flores; banano; palma africana; gráfico y papelería; alimentos y bebidas; recursos naturales y medio ambiente; sector salud; sector comunal; sector autónomo y economía informal; comercio; educación; sectores como el poblacional; pueblos indígenas; comunidades negras; raizales; LGBTI; aborígenes; sector jóvenes; mujeres, entre otras.

En el sector estatal como trabajadores de las licoreras, de los organismos de control como la Procuraduría General de Nación, de las Personerías, de la Fiscalía General de la Nación; de la guardia penitenciaria, de los municipios y departamentos, salud pública, de la educación y del sector público en general, como hacienda pública, tributaria y cambiaria.

Como efectos de esta autoreforma, se han generado cambios graduales en la estructura orgánica de las seccionales y federaciones regionales de la CGT en el orden nacional consistente en orientar el trabajo organizativo hacia convertir las

seccionales en federaciones regionales con su propia personería jurídica, registro único tributario y número de identificación tributaria para efectos contables de acuerdo a las normas internas nacionales, pero conservando interdependencia de la CGT Nacional como matriz.

Los cambios o autoreforma que se hacen en la CGT nacional obviamente son generados por reingeniería en las organizaciones que la conforman.

Es importante hacer referencia a autoreforma sindical en organizaciones como la creación del Sindicato de Trabajadores Penitenciarios y Carcelarios UTP al que confluyeron cerca de 38 sindicatos, destacándose la presencia de ASEINPEC. En la actualidad UTP afilia a más de 10.000 trabajadores de este sector, lo que consecuentemente genera un poder de convocatoria, negociación y de propuesta frente a los desafíos.

De igual forma se referencia la Unión de Trabajadores de la Energía, Minería e Hidrocarburos UTEN, que afilia a más de 8500 trabajadores a nivel nacional, sindicato que ha tenido capacidad de contratar con el Estado contribuyendo a crear fuentes de empleo y consiguiendo beneficios para las comunidades. Este sindicato es mucho más fuerte que la USO.

En el sector salud producto de la crisis fue intervenida la EPS SALUDCOOP, poniendo en peligro la atención de varios millones de pacientes, pues es una de las EPS más grandes del país, además de poner en peligro la estabilidad laboral de más 32.000 trabajadores, situación que motivó la creación de UNITRACOOP afiliando cerca de 25.000 compañeros con el fin defender sus derechos y trabajar por prestarle mejores servicios a la comunidad.

En el sector azucarero, actividad que fundamentalmente se desarrolla en los Departamentos del Valle del Cauca y Cauca, existen sindicatos de empresa en los diferentes ingenios azucareros, se constituyó una gran organización que agrupa a los trabajadores del este sector, llamado SINTRAINDULCE, que ha logrado imple-





mentar el Contrato Sindical con resultados favorables para los trabajadores como condiciones de trabajo más dignas y estables, incorporación de trabajadores a las plantas de personal a través de la contratación directa, como respuesta a la intermediación laboral a través de la Cooperativas de Trabajo Asociado CTA; además afiliación y permanencia de los trabajadores al sindicato. Es importante destacar que producto del diálogo y de la negociación colectiva se han implementado planes de vivienda digna para los trabajadores.

Haciendo referencia al sector gastronómico hotelero existe la Organización sindical de trabajadores en hoteles, restaurantes y cafeterías HOCAR, de carácter nacional. HOCAR tiene alrededor de 5.000 afiliados y a través del diálogo y la negociación se ha constituido como legítimo representante sindical en las negociaciones por centro de trabajo. Actualmente se hacen esfuerzos hacia la negociación por sector, buscando superar la negociación por empresa.

En el Urabá antioqueño y Chocoano la actividad principal es el cultivo, producción y exportación de banano; allí hay mucha actividad ilegal como la guerrilla y el paramilitarismo; en la década del 90 se logró aislar significativamente los grupos armados que influían en el sindicalismo, firmando un pacto social entre trabajadores, empresarios y gobierno para superar esta situación; se han firmado contratos sindicales, se ha avanzado en el respeto al derecho de asociación y de negociación colectiva. La CGT tiene cinco (5) sindicatos de empresa que afilian cerca del 95% de los trabajadores de un total aproximado de 20.000 trabajadores de estas empresas bananeras, se han realizado actividades conjuntas e intentos e unidad orgánica.

En el departamento de Antioquia la principal actividad es textilera y confección, sector que hace varios años estuvo en crisis afectando la estabilidad de las empresas y los puestos de trabajo. Por ejemplo, para evitar que la empresa Fabricato entrará en liquidación los trabajadores renunciaron a

algunos beneficios convencionales con la garantía de conservar sus empleos, hecho que contribuyó a fortalecer la empresa; además con la implementación del contrato sindical se logró mantener su puesto de trabajo a varios centenares de trabajadores y también incorporar trabajadores directamente a las plantas de personal.

Es importante resaltar que en nuestra seccional de Antioquia se han realizado actividades importantes como:

En la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales elaboramos una cartilla sobre trabajo decente, conjuntamente con los empresarios y el Ministerio del, que contempla todos los elementos a tener en cuenta por los alcaldes del departamento de Antioquia, en relación con el trabajo decente en los municipios, el derecho de asociación, el dialogo social tripartito y la solución de conflictos a través de mejores mecanismos establecido en un nuevo modelo de inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo.

En la Mesa de diálogo permanente entre el Ministerio del Trabajo y la CGT Antioquia se avanza la construcción y ejecución de una política de resolución de conflictos entre empresarios y trabajadores; con mayor efectividad y con menos traumatismos que la misma querrela por la vía administrativa, hemos avanzado en políticas de diálogo social basadas en el respeto y reconocimiento de las partes, para tener mejores relaciones laborales, estos resultados demuestra en muy corto tiempo las bondades del nuevo modelo de inspección y vigilancia en Antioquia.

Participando en el Concejo de Medellín sobre un proyecto de acuerdo en materia de Trabajo decente para el Municipio incluye sectores público y privado. Actualmente se está discutiendo un proyecto de Ordenanza con la asamblea departamental, para que se pongan en práctica políticas de trabajo decente y dialogo social en el departamento de Antioquia.

Además se han firmado convenciones colectivas con las distintas empresas que han respondido a las expectativas de los

trabajadores; son algunas acciones a destacar en esta parte del país.

Un hecho significativo de autoreforma sindical fue la fundación de la Federación Nacional Artesanos de Colombia FENARTEC, con una participación de más de 150 delegados de todo el país, pasando por delegados de las etnias indígenas de la Sierra Nevada de Santa Marta, representantes de los artesanos del Eje Cafetero, del Magdalena Medio, del Oriente, del Sur y del Occidente del país hasta los indígenas del Caquetá y Amazonas. Este hecho significa mayor representatividad y reconocimiento a nivel nacional de este importante sector de trabajadores, ya que seguimos llegando a más rincones del país, a zonas rurales, a gente que realiza labores hermosas de exportación, pero muy poco se les reconoce su trabajo.

Otro avance como parte de la composición de una nueva clase trabajadora se dio en el sector químico farmacéutico donde los sindicatos de empresa avanzaron hacia una organización nacional sindical de industria, como Sinaltrafarquím; un logro importante de la negociación colectiva, fue vincular a las plantas de personal trabajadores de empresas temporales que llevaban en la temporalidad entre 10 y 15 años.

En el sector energético los trabajadores, profesionales, directivos y técnicos de Ecopetrol crearon el sindicato de empresa ADECO, inicialmente con 25 trabajadores y haciendo cambios en los estatutos hoy en día tienen cerca de 700 afiliados, con presencia significativa en la negociación colectiva, neutralizando el monopolio de la USO.

En el sector minero metalúrgico en lugares sensibles a la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores se han firmado alianzas con empresarios para humanizar el trabajo, avanzar hacia condiciones de trabajo decente, contribuir al desarrollo de las regiones, respetando el medio ambiente, como en los Llanos Orientales. En el departamento de Córdoba, en Montelíbano, Sintracermatoso se ha destacado por la defensa y justa distribución de las regalías, alcanzar beneficios sociales, de

educación para la comunidad a través de la negociación colectiva.

En los servicios financieros y bancarios se ha trabajado en unidad de acción con sindicatos filiales y no filiales para lograr mejores condiciones laborales a través de la firma unificada de convenciones colectivas. Se destacan las reivindicaciones para la mujer trabajadora.

En las licoreras, la mayoría bajo el manejo del Estado una tendencia ha sido la privatización; por acción de los trabajadores y sus sindicatos en departamentos como Cundinamarca y Valle del Cauca no se ha permitido.

En la lucha contra los efectos de los Tratados de Libre Comercio TLC, nuestra organización Sintrautoscol, sindicato del sector automotriz ha liderado unidad de acción para luchar contra el TLC con Corea, logrando la participación del sector empresarial, pues este tratado afecta esta industria nacional y la estabilidad laboral.

En el sector transporte la organización más importante es el Sindicato Nacional de choferes SINDINALCH, filial de la CGT que cuenta con 28.000 afiliados, beneficiarios de asesorías jurídicas en caso de accidentes de tránsito, representación y defensa ante las autoridades, de trámites como Acciones de Tutela, Acciones de Cumplimiento y acciones colectivas por actos de las autoridades con sus afiliados. Además asesorías para la buena prestación del servicio. Los afiliados tienen acceso a los servicios funerarios por convenios firmados con empresas dedicadas a la prestación de estos servicios. De igual forma tienen el servicio de casa cárcel.

En las Industrias Diversas se ha trabajado buscando la convergencia de los sindicatos de empresa en un sindicato de Industria o sector de actividad económica. En la CGT tenemos con este objetivo a Fecoltraind.

Como se conoce en Colombia la informalidad en la economía alcanza índices del orden del 60% y más, los trabajadores no tienen garantías para trabajar en condiciones dignas, respeto a los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo.





Como ejemplo indicamos lo que se ha hecho en la costa Atlántica en el departamento de Bolívar y su capital Cartagena. La tendencia es a privatizar las playas; se han hecho acuerdos con empresarios como Cervecería Águila para mejorar los Kioscos donde laboran entre 10 y 12 personas. Igualmente sucede con los trabajadores de las Carpas y salvavidas en una lucha permanente con los hoteles, logrando acuerdos con el sector privado, mejorando las condiciones de trabajo y armonizar este derecho con el respeto al espacio público.

Algo similar sucede en la capital del país y capitales de los principales departamentos, donde permanentemente se lucha por el derecho al trabajo, en condiciones dignas. Para ello se realizan continuamente eventos, seminarios de formación y capacitación, asesorías y creación de organizaciones. La tarea es dar pasos hacia la constitución de una organización llámese federación sectorial que integre este sector en el orden nacional que verdaderamente responda a las expectativas y resuelva los problemas de los trabajadores.

Hacemos referencia muy especial a las comunidades negras, afrodescendientes, raizales e indígenas. En el departamento del Chocó se logró la afiliación del Consejo Comunitario del río Curvaradó y Jiguanimandó; también se afilió la comunidad Wuonnan. Con ellos se lucha por una justa restitución de tierras. Por la ratificación del convenio 169 de la OIT, con la ley 21 de 1991 sobre pueblos indígenas y tribales es obligación del Estado Colombiano adecuar la legislación interna, partiendo de la participación y el respeto a la identidad cultural, buscando la protección de los derechos de estos pueblos y garantizando el derecho a su identidad, a través de medidas concretas que permitan salvaguardar la vida, tanto a las personas, como sus instituciones, sus bienes, trabajo, cultura y medio ambiente; estos derechos no considerados y consultados por el gobierno, dejándolos de lado; los pueblos indígenas en la mayoría de los casos están ausentes en este tipo de decisiones.

La constitución de 1991 y la ley 70 de 1993 promueven la inclusión, el respeto y la equidad en cuanto a los derechos de los diferentes grupos étnicos, su aplicación no ha cumplido; en la actualidad se evidencian actos de discriminación racial la cual se puede apreciar en la economía, educación y en la salud pública que el Estado está obligado a garantizar a estos ciudadanos.

Frente a estas situaciones la CGT asesora, orienta y acompaña a estas comunidades para que el ejercicio de sus derechos sea una realidad.

Un fenómeno que afecta nuestro país son las migraciones por diferentes razones como la violencia interna, injusticia social, amenazas, por buscar mejores condiciones de vida. La CGT ha tenido una importante incidencia en el proceso de creación de una política pública sobre el sistema Nacional de Migraciones y ha logrado la firma con el Ministerio del Trabajo y la Asociación Nacional de Empleadores ANDI, incluir este tema en las discusiones de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Para tratar el problema del desplazamiento y redesplazamiento interno, que también se debe a razones como las indicadas en las migraciones, existe en la CGT una organización que trabaja con nuestra asesoría en la restitución de tierras, buscando que el Estado ofrezca las garantías necesarias, para respetar la vida, dar la educación a los niños y jóvenes y que las comunidades tengan garantías para hacer su trabajo.

También debemos hacer referencia como ejemplo de autoreforma o reingeniería sindical la próxima creación de la Confederación Democrática de Pensionados CDP, los días 22 y 23 de noviembre de 2012, en respuesta a los vacíos que ha dejado la Confederación de Pensionados de Colombia CPC que no ha respondido a la problemática de los trabajadores de este importante sector. La CDP congregará a más del 90% de los pensionados del país y en este significativo hecho juega un papel fundamental la Asociación Nacional de Pensionados

por el sistema de Seguridad Social ANPSS organización que actualmente afilia a más de 45.000 personas.

No podemos dejar pasar el mencionar una estrategia importante de autoreforma sindical, que consistió en aprobar en el VIII congreso del año 2004 la afiliación directa, ratificada en el IX Congreso, lo que ha permitido afiliar directamente a la CGT trabajadores que surgen de las nuevas profesiones por efecto del desarrollo tecnológico, trabajadores independientes de diferentes profesiones y oficios que no están integrados en los sindicatos existentes. Ya dentro de la CGT un trabajo que poco a poco se ha venido realizando es crear organizaciones nuevas donde se ubiquen estos trabajadores o afiliándolos a sindicatos que ya existen y que reúnen las condiciones del perfil del trabajador. Es de anotar que este ejemplo lo sigue la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC, pues en su último congreso también aprobó la afiliación directa.

Además por otra parte el movimiento sindical colombiano ha realizado acciones para alcanzar cambios en la normatividad laboral colectiva. Es así que producto del trabajo sindical salieron a la luz pública las sentencias de la Corte No. C- 063, C-465, C-466 y C-467 del año 2008, que en su aplicación y ejercicio han contribuido a hacer autoreforma sindical, permitiendo un mejor accionar. Entre otros aspectos reconocen los derechos de los sindicatos minoritarios a presentar pliegos de peticiones y firmar negociaciones, además de registrar sus juntas directivas sin que el Ministerio del Trabajo glose o rechace dichos registros o haga control previo; también reconoce a los sindicatos las diferentes formas de elección de dignatarios entre ellas el uso de lo que llamamos el cuociente electoral, permitiendo más participación democrática en las elecciones, pero también han generado un reto para el sindicalismo en el sentido de avanzar hacia organizaciones más fuertes buscando unidad orgánica y mejores procesos para alcanzar efectivas negociaciones colectivas.

En el sector estatal el decreto 1092 de 2012 que no es la panacea pero si hay avances en la negociación colectiva para los trabajadores a quienes se les desconocía este derecho, violando los convenios 151, 154 de la OIT, ratificados con las leyes 411 de 1998 y 524 de 1999 respectivamente, además también violando la Constitución Política de 1991 que consagra en el artículo 55 el derecho de negociación colectiva. Sin embargo, hay que reconocer como avances el que ya no se habla de concertación sino de negociación colectiva, que se reconoce el fuero sindical circunstancial durante el proceso de la negociación, los permisos y garantías sindicales. Hay una instancia de mediación que no es del todo satisfactoria, pero avanza en la posibilidad de que si la negociación no se resuelve en arreglo directo, pueda tener un acompañamiento en esa etapa de mediación.

Hay que entender que así no se haya logrado lo que los trabajadores y sus organizaciones querían es uno logro de los sindicatos, sus Federaciones, Confederaciones y Centrales de Trabajadores; es muy limitado frente al enunciado del convenio 151 de la OIT, tiene aspectos negativos como la exclusión de la negociación de las plantas de personal, es restrictivo respecto a la presentación de pliegos de solicitudes. Es limitado cuando en su articulado dice que la entidad empleadora solo podrá negociar en asuntos de su competencia, igualmente la referencia equivocada que hace a la concertación en materia salarial; es negativo cuando habla del cierre unilateral de la negociación, simplemente levantando un acta en la que señalan los acuerdos y desacuerdos.

Es un avance limitado porque en la perspectiva que reconoce la negociación colectiva para los empleados públicos, pues utiliza la palabra negociación. Es un fruto del esfuerzo de los trabajadores representado en sus sindicatos, federaciones, centrales y confederaciones. Se goza de las garantías del fuero sindical y permiso sindical de acuerdo a la ley 584/00 y decreto 2813/00.





Las solicitudes o memoriales ya no son “respetuosas” como lo indica el decreto 535/09; el Decreto 1092 reglamenta los artículos de la ley 411/97 relativo a los procedimientos de negociación.

Hay que reconocer que dicho decreto genera una dinámica del movimiento sindical para reaccionar y actuar a través de la denuncia ante la opinión pública, los organismos nacionales e internacionales, demandas ante la OIT y la propia movilización pacífica. Estos también son considerados por la CGT como elementos de autoreforma sindical.

Retos y desafíos a la vista

Como se observa la autoreforma sindical o como se quiera llamar se ha dado permanentemente en la historia del sindicalismo, aunque hay que reconocer que pueden existir organizaciones sindicales y dirigentes que les pasado la historia por encima y sus acciones siguen siendo las mismas como estrategia para mantenerse y subsistir en el poder.

Por ello nos permitimos plantar algunos retos y desafíos que tienen también el sello de una autoreforma sindical como:

- Debatir permanentemente la forma de estructura orgánica de trabajadores que genere poder de convocatoria, de influencia y de propuesta para lograr mejores condiciones de vida a los trabajadores; en cada sector social y económico tiene sus propias particularidades.

- Continuar Avanzando hacia grandes sindicatos por sector de actividad económica y de servicios. Un sector donde también es necesario hacer acciones de autoreforma es en el sector campesino donde existen diversos sectores de trabajadores. En la CGT tenemos 4 federaciones de trabajadores rurales, La Acción Campesina Colombiana ACC, La Federación Agraria Nacional FANAL, La Asociación Nacional de usuarios Campesinos ANUC, La Federación Nuevo Liderazgo Campesino, que reúnen a su interior más de 80% de los trabajadores de este sector. Consideramos que deben confluir hacia una federación más grande y consolidada.

- En el sector del transporte, donde existen trabajadores como pequeños propietarios de vehículos, las formas de contratación son diversas, no existe el contrato indefinido, el propósito es trabajar en la unidad orgánica, se ha trabajado en unidad de acción. Es bueno destacar que en el transporte integrado llamado TRANSMILENIO en la capital, se intentó crear un sindicato, pero no se cristalizó. Se hizo denuncia pública nacional e internacional logrando la contratación directa y reduciendo la intermediación laboral.

- En servicios como el comercio es igual un reto el realizar procesos de unidad orgánica para integrar los trabajadores que sufren intermediación, falta de trabajo decente, no tienen seguridad social y en la mayoría de los casos deben pagarla para tener los servicios de pensión, salud y seguridad en el trabajo.

- Los jóvenes y mujeres cuya presencia es mínima en el movimiento sindical son el presente y futuro de sindicalismo, más cuando la región es un continente joven. Si se avanza en este sector, viabilizando una participación más significativa, buscando alternativas encaminadas a resolver su problemática y atender sus expectativas. La CGT lo tiene claro y lo está haciendo.

- De igual forma sucede en el sector comunal donde debe crearse una gran federación Comunal que integre las distintas formas que allí existen, dada la importancia de mantener contactos con las comunidades.

- Generar mejores y más eficientes medios de comunicación utilizando las nuevas tecnologías para hacer intercambio, hacer alianzas y convenios entre los distintos sectores de trabajadores.

- Pero fundamentalmente generar cambios culturales en los trabajadores y en los dirigentes, para provocar estos cambios en las estructuras y programas de acción de los sindicatos. Para ello es esencial que exista voluntad política, que haya conciencia de la renovación y del relevo, que haya transparencia, verdadera democracia y participación en todos los órdenes organizacionales. Un cambio cultural es romper

esa concepción tradicional del sindicato de base o empresa que ya cumplió su tarea y avanzar hacia organizaciones mayoritarias, con poder de influencia y de movilización, pero también con poder en la formulación de propuestas no solo para el sindicalismo, sino en beneficio de la sociedad.

- Continuar la lucha por condiciones más justas en las relaciones laborales frente al Estado y a los empleadores; ha sido una preocupación permanente desarrollar procesos que coloquen a los sindicatos en condiciones óptimas para que puedan enfrentar los retos y desafíos que se le presenten; por ello es y debe ser una tarea continua progresiva y permanente buscar formas estratégicas que integren primero internamente las organizaciones y simultáneamente estrategias que integren muy estrechamente a todo el conjunto del sindicalismo y todas las organizaciones de trabajadores.

- No podemos olvidar también que además en la reingeniería sindical para avanzar en hacer una verdadera autoreforma, es apriori tener voluntad política, hacer el ejercicio de la participación democrática en la toma de decisiones y aprobación de planes y programas de trabajo, con respeto a la pluralidad de concepción, no como obstáculo sino como característica de los trabajadores, declinar intereses personales o sectoriales, en función del logro de beneficios para el conjunto de los trabajadores. Pero también es fundamental que no solo baste transformar la apariencia de las organizaciones sino generar cambios al interior de las mismas, para superar ese 10% de tasa de sindicalización, que en promedio hay en América Latina y el Caribe con excepción de Brasil, Argentina y Uruguay; en Colombia si no fuera por los trabajadores del sector estatal la tasa de sindicalización sería muy inferior.

- De igual forma para desarrollar verdaderos procesos de autoreforma sindical, hay que tener en cuenta un principio de nuestra expresión de pensamiento heredado de la CLAT y es que la formación y capacitación permanente como tarea irrenunciable e intransfe-

rible de los trabajadores es fundamental, es estratégica; la formación debe ser una tarea continua y transversal entre todos los sectores de trabajadores, comenzando por tener como base fundamental toda la concepción doctrinaria sobre derechos fundamentales la persona y de los trabajadores, ese respeto a la vida, a la libertad, a la democracia, a la igualdad, a la justicia con equidad.

Por otra parte insistimos en una serie de tareas y propuestas que la CGT ha venido planteando con insistencia que contribuyen a consolidar verdaderos procesos de autoreforma sindical:

- Asistencia técnica de la OIT. Esta aspiración no se ha concretado. No ha sido posible contar con una oficina permanente en Colombia que haga seguimiento al cumplimiento de lo señalado por la Comisión de Aplicación de Normas de 2009.

- Cumplimiento al Acuerdo Tripartito firmado el 26 de mayo de 2011, cuyo objetivo es promover el trabajo decente, la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, de sus organizaciones sindicales y de la libre empresa, acuerdo que busca concretamente entre otros aspectos; fortalecer el diálogo social, fortalecer la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y laborales, espacio donde se negocia el salario mínimo; rescatar un verdadero Ministerio del Trabajo que sea funcional y responda a las exigencias del mundo laboral, hacer realidad la negociación colectiva para los servidores públicos, etc..

- Desarrollar políticas para atacar las formas de tercerización y flexibilización laboral. Se multiplican las figuras jurídicas que ocultan verdaderas relaciones laborales, sin que el Ministerio de Trabajo pueda dar respuestas. Las Cooperativas de Trabajo Asociado CTA y las Sociedades Anónimas Simplificadas SAS, entre otras, son formas utilizadas por los empleadores que impiden el derecho de asociación y negociación.

- Fomento entre los empleadores de los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva, pues se verifica el alto grado de desconocimiento, de negación y voluntad



para su aplicación. Es necesario caminar hacia una negociación integrativa mediante voluntad política y cuyos objetivos sea llegar a acuerdos que beneficien a las partes.

- Formación y capacitación permanente de los trabajadores para enfrentar los desafíos de la negociación colectiva. Esta debe darse idealmente a partir de acuerdos entre el Estado, los Empresarios y los representantes de las organizaciones sindicales.

- Desarrollo de procesos hacia la negociación colectiva (acuerdos marco) por sector de actividad económica y social. Se requieren cambios culturales no solo en los trabajadores, sino también en los empresarios. El Estado juega un papel importante mediante la eliminación de obstáculos jurídicos que aún existen en esta clase de negociación.

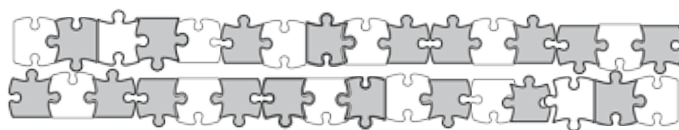
- Es fundamental que salga a la luz pública normatividad que impida a los jueces que en los recursos de anulación de laudos, se involucren en la determinación de incrementos salariales y condiciones económicas de trabajo. Estos aspectos deben fijarlos

libremente las partes involucradas en la negociación colectiva.

- De la misma forma debe impedirse que la Corte Suprema de Justicia por vía jurisprudencial, siga permitiendo a los Tribunales de Arbitramento competencias para tomar decisiones sobre todos los aspectos de la Convención Colectiva; se considera que es una extralimitación que desnaturaliza el espíritu de la negociación colectiva.

- El Estado debe dar ejemplo en el cumplimiento de las libertades sindicales; desde el gobierno nacional debe liderarse acciones en función que en todos los niveles de la administración pública faciliten y promuevan la negociación colectiva con los sindicatos existentes.

Finalmente creemos que así estamos aplicando el concepto de Movimiento de los Trabajadores, nos acercamos más a una verdadera autoreforma sindical y al cumplimiento de los objetivos específicos de la resolución número 3 sobre Organización Sindical y Autoreforma Sindical de la CSA aprobada en su 2° congreso.



Colombia

CTC, Confederación de Trabajadores de Colombia

AUTOREFORMA SINDICAL EN LA CTC



Miguel Morantes,
presidente

La CTC se ha vinculado a la campaña de Autoreforma Sindical desde el inicio de este importante programa, teniendo en cuenta que la atomización del Movimiento Sindical no beneficia a los trabajadores y es una enorme gabela que se le está cediendo a los empleadores. Debido a esa dispersión, cada vez más, el sindicalismo pierde importancia política en los ámbitos nacional e internacional, por tales razones está trabajando en este proceso con avance lento pero seguro.

Es importante anotar que la CTC es la primera central obrera en Colombia, que su lucha se inició hace cien años y que desde hace setenta y siete años funciona como una organización nacional de carácter clasista, pluralista y autónoma de toda influencia externa priorizando su trabajo en la defensa de los derechos humanos y de los trabajadores y trabajadoras, pero también en la defensa de la soberanía nacional y de los recursos naturales renovables y no renovables.

En sus inicios, la CTC funcionaba con grandes sindicatos y federaciones de rama y gremial y con esta importante estructura, unida al valor y habilidad extraordinarios de sus dirigentes, le permitió lograr impor-

tantes reivindicaciones para los trabajadores y trabajadoras. Puede decirse sin ninguna duda que todas las prestaciones sociales económicas y de condiciones de trabajo que se tienen hoy en día en Colombia fueron obtenidas por la CTC, cuando era la única central obrera de Colombia y estaba integrada por poderosas organizaciones, con este modelo de estructura.

Pero la Confederación así organizada y por el logro de estas reivindicaciones fue objeto del ataque de fuerzas económicas y políticas en una alianza nefasta que, con la utilización de la violencia, cobraron un costo altísimo y terrible con muchas víctimas, dolor y destrucción. Hacia la mitad del siglo XX, la CTC fue duramente atacada, asesinados sus principales dirigentes, otros desterrados, incendiadas sus sedes, hasta llevarla a un receso de aproximadamente diez años. Empezó su reconstrucción en 1958, pero para ese momento habían cambiado las cosas, pues el gobierno dictatorial con el apoyo y beneplácito de otras fuerzas, habían creado otra central obrera y por medio de ley se cambió la estructura sindical, propiciando el paralelismo, los sindicatos por empresa, y obs-





taculizando el sindicalismo de rama industrial. Esta estructura por empresa sigue vigente.

Por estas razones de peso y por su compromiso con la clase trabajadora, la CTC acoge con entusiasmo el proceso de autoreforma sindical y está realizando las acciones correspondientes para avanzar en este propósito, desde que fue planteada por CSA.

Como importante paso en el XXVI Congreso Nacional del Trabajo realizado en Cartagena en 2010, realizó una reforma estatutaria, que fijó los siguientes parámetros: a) se aprobó la afiliación directa (primera Central de Colombia que lo tiene); b) se aprobó que una mujer sea siempre una de las Vicepresidentes; c) se aprobó que siempre una persona joven ocupará una vicepresidencia; d) se crearon los colectivos de jóvenes; e) se crearon los colectivos de mujeres; f) se crearon colectivos para sectores vulnerables.

El mismo XXVI Congreso definió que la CTC será una Central de Trabajadores y aprobó iniciar el proceso de autoreforma sindical, guardando las precauciones necesarias para que los trabajadores y sus dirigentes no queden desprotegidos en la transición. Es importante anotar que por primera vez es elegida una mujer en la Secretaría General de CTC.

La Presidencia y Comité Ejecutivo de CTC han respondido positivamente a esta directriz del Congreso y de la CSA. Es así que se han iniciado las actividades en algunos sectores y fortaleciendo la estructura regional, seriamente afectada por la política antisindical con implacable persecución desde diferentes actores violentos, en Antioquia, Santander, Cesar y Boyacá y con la visión de avances en otras regiones. En lo sectorial, se empieza el proceso en los sectores de la alimentación, sector agrario, sector transporte y sector autodependiente (informal). Ya se ha avanzado en los contactos, se han designado comités de impulso, y muy pronto se tendrán resultados concretos.

La tarea no es fácil; la política y la cultura antisindical en este país sigue siendo

muy fuerte y existe confabulación velada de muchos empleadores y algunos gobernantes para impedir la sindicalización y por supuesto no ven con buenos ojos que se fortalezcan los sindicatos.

De otra parte, la normatividad tiende a obstaculizar la organización por rama, la cual aparece en el Código Sustantivo del Trabajo mencionada solo una vez, no habiendo sido reglamentada como si la tienen las demás clases de sindicatos. Se impide la negociación colectiva por rama porque dentro del articulado del Código existen cláusulas que reglamentan negativamente esta materia. Así es que habrá que crear una estrategia para hacer cambiar estas reglamentaciones y eso será una lucha de grandes proporciones.

Uno de los métodos utilizados para la práctica antisindical es la tercerización laboral, que ha sido utilizada intensamente por los empresarios, no solo para impedir la sindicalización y mantener a los trabajadores aislados y en permanente competencia mutua, sino también para bajar el costo de la nómina y eludir los gastos que generan las prestaciones sociales. Por consiguiente, se está enfrentando con todo rigor esta metodología que es un azote para la libertad sindical, siendo imposible ejercer el derecho de asociación y por supuesto tampoco, la negociación colectiva. Para aplicar este sistema de tercerización cuentan con variados y sofisticados mecanismos, tales como: Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), Ordenes de Prestación de Servicios, Contratos Civiles, y últimamente las Sociedades Anónimas Simplificadas (SAS)..

Pese a todo lo anterior, la CTC está dispuesta a continuar su Plan de Acción que contiene este proceso de auto-reforma sindical de manera intensa y permanente, lo que hace predecir que muy pronto se tendrán resultados positivos y se estará avanzando en otros sectores y regiones que se involucrarán en el proceso. Esto se hace con la absoluta convicción que es la salida al fortalecimiento del movimiento sindical.



ANEP: EL “SINDICALISMO CIUDADANO” COMO EXPERIENCIA RENOVADORA



Albino Vargas Barrantes,
Secretario General de ANEP y Presidente de la
Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP)

La ANEP acaba de cumplir 54 años de fundada, de los cuales los primeros cuarenta (1958-1998) fue solamente de personas trabajadoras asalariadas laborando para el sector público.

Dentro del universo sindical costarricense, caracterizado por un conjunto amplísimo de gremios corporativos que están difuminados, básicamente, en el seno del Estado; la ANEP ha logrado un posicionamiento importante pese a no ser la organización mayoritaria del país y aunque su nombre podría indicar lo contrario para quien no conozca la realidad “archipiélaga” del sindicalismo en Costa Rica.

Varias son las etapas históricas que ha vivido la organización, encontrándose actualmente en la que internamente denominamos “Sindicalismo Ciudadano”; una tesis que esperamos institucionalizar en próximos meses con la terminación de un congreso político-ideológico inconcluso, el IX, deno-

minado “Félix Arcadio Monge Montero”, en honor a quien se considera como el primer socialista costarricense.

La experiencia de relacionamiento de la ANEP con organizaciones y personas más allá del ámbito sindical tradicional, nos motivó a plantear, muy esquemática y empíricamente, un nombre, una frase, un concepto sin definir en su extensión y profundidad: sindicalismo ciudadano.

Abrimos las puertas de la organización para la recepción de una serie de consultas, peticiones, sugerencias, reclamos, etc., que no forman parte del giro tradicional y obligado del quehacer de la ANEP en cuanto a sindicato de personas trabajadoras asalariadas. Ello nos dió la posibilidad de comprender que (aparte de la honrosa confianza que se nos depositaba), para la acción sindical de nuevo tipo, de un sindicalismo con propuesta política, hay terreno fértil en los espacios comunales, vecinales,





en fin, en los espacios ciudadanos, para posicionar el mensaje sindical de una agrupación como la ANEP.

No tenemos noción exacta de si una concepción de práctica sindical "hacia fuera", es decir, extramuros del concepto clásico de sindicalismo, se haya o se esté practicando en otras latitudes. No sabemos si el concepto de Sindicalismo Ciudadano ya esté "patentado" en otras tierras con este específico nombre o con otra denominación.

Sin embargo, para tratar de especificar qué estamos proponiendo como concepto de Sindicalismo Ciudadano en una organización laboral como la ANEP, es preciso tener presente lo siguiente.

La ANEP tiene como su horizonte utópico, "la transformación de la sociedad, en aras de hacerla más justa, democrática e incluyente en todas sus dimensiones: económica, ambiental, política y socio-cultural". A la vez, dicta nuestra misión, "promover desde la clase trabajadora un Estado Social de Derecho equitativo e incluyente, con pleno respeto de los Derechos Humanos y del medio ambiente, a través de la reflexión, la propuesta y participación social, y el desarrollo de nuestra capacidad organizativa".

Por otra parte, tenemos suficiente claridad que las indicaciones planteadas en nuestro horizonte utópico implican el desarrollo de nuestros máximos esfuerzos para aportar en la necesaria construcción del sujeto histórico que está llamado a imponer una nueva hegemonía sociopolítica en la concepción del desarrollo nacional, ante el evidente fracaso de las extremistas propuestas neoliberales y ante el avance de un proceso de desigualdades cada vez más notorias y excluyentes.

Ese sujeto histórico emanará de un sostenido proceso de construcción "desde abajo" y con la bandera de la lucha por la vida, contrastando con la promoción de los valores de la muerte inherentes al modelo neoliberal altamente depredador.

ANEP, en consecuencia, puede aportar en el proceso de construcción del sueño

de una nueva hegemonía, no solamente haciendo un viraje profundo en cuanto a su propuesta y práctica de formación político-ideológica de sus propias bases y sus correspondientes dirigencias (un vacío por demás sumamente notorio); sino que, pese a tal carencia que habrá que corregir con urgencia, podemos incidir en amplios sectores de la población bajo el concepto de Sindicalismo Ciudadano, si nos ponemos de acuerdo internamente para definirlo en función de nuestros sueños y aspiraciones por un nuevo país.

Además, es de extraordinaria relevancia asociar, estratégicamente hablando, los conceptos políticos de Democracia y Sindicalismo, de forma tal que, de alguna manera, respondamos a la sistemática agresión ideológica de la dictadura mediática de los medios de propiedad altamente concentrada que de larga data mantiene una sostenida campaña de desacreditación y/o invisibilización contra los sindicatos. La furia con que se nos atacó en ocasión de la lucha contra el TLC con los Estados Unidos fue emblemática al respecto.

Por tanto, romper tal "cerco" y promover la concepción de que los sindicatos cabeamos dentro de la democracia y que ésta no lo es si no tiene sindicatos, implica que nuestro mensaje, nuestras posiciones, planteamientos y propuestas, lleguen al "afuera" sindical, directamente a las personas ciudadanas víctimas de ese sostenido proceso de violencia aprendida contra la práctica sindical que se manifiesta en nuestra sociedad y que ya pareciera "natural" según la hegemonía cultural dominante.

Es así que el planteamiento de Sindicalismo Ciudadano cobra vigencia como nuevo desafío para la ANEP, como refrescamiento y como oxígeno político para nuestra propia renovación y para plantearnos nuevos desafíos de la práctica sindical más allá de los espacios laborales en que, "naturalmente", nos movemos.

Intentamos ahora, plantear para la discusión la siguiente propuesta de definición acerca de lo que hemos de conceptualizar como

Sindicalismo Ciudadano: Es el involucramiento comprometido y activo de las diferentes personas integrantes de la organización sindical que se insertan en la vida social activa de sus comunidades, a lo interno de sus diversas expresiones organizativas ya creadas (o fomentando su creación); generando la construcción y el desarrollo de una corriente de pensamiento y de una práctica política que garantice el compromiso del Estado con la ciudadanía en cuanto a la provisión de la serie de servicios públicos imprescindibles para el bienestar colectivo; y, a la vez, incentivando, desde la perspectiva sindical, la acción ciudadana para mayores conquistas en cuanto a derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales; aportando así para la construcción de la nueva hegemonía política restauradora de la promoción del bien común como norma fundamental de la convivencia social.

Nuestra organización, en el marco del Sindicalismo Ciudadano, comprende que las personas trabajadoras son diversas y tienen diversas expresiones: asalariadas, no asalariadas, remuneradas, no remuneradas, públicas y privadas, del sector formal y del sector informal. Por tal razón, el Sindicalismo Ciudadano parte los intereses, necesidades y aspiraciones económicas y sociales de esta diversidad trabajadora que, ante todo es ciudadana; y que, por lo tanto, no se agota en sus relaciones laborales, sino que se expresa multidimensionalmente en muy diversos aspectos de sus vidas.

El Sindicalismo Ciudadano expresa, por ejemplo, una unidad de trabajadores y de trabajadoras, de hombres y de mujeres, de jóvenes no asalariados que, en la comunidad y desde ella, formulan propuestas y promueven iniciativas para mejorar la calidad de vida de la población desprotegida, desarrollando acciones con el respaldo de los gremios, con éstos en abierta convergencia y desde la inserción activa en el espacio comunal.

Paralela y colateralmente, el Sindicalismo Ciudadano activa una veta crítica del entorno sociopolítico y económico, de modo que la

comunidad, en interacción directa con las posiciones del sindicato, formula cuestionamientos y construye planteamientos en el ámbito de los derechos civiles (políticos, sociales, económicos y culturales), aportando para la construcción de la nueva hegemonía política, el sujeto político, que se necesita para la superación del neoliberalismo y la restauración de la promoción del bien común.

En estos momentos, aparte de la multi-diversa actividad sindical cotidiana para la lógica operativa de un sindicato como tradicionalmente lo conceptuamos; ANEP lleva a cabo varios procesos que rompen tan esquema, partiendo de ese nuevo concepto en nuestra vida institucional de Sindicalismo Ciudadano. Lo interesante del proceso es que las experiencias que seguidamente citamos, se estructuran bajo nuestra figura estatutaria de seccionales sindicales de la ANEP.

- Asesoramos a un grupo de microempresarios trailers que transportan mercancías por el área centroamericana y que la competencia desleal de sus homólogos de los otros países los amenaza con sacar del mercado.
- Asesoramos a un grupo de ciudadanos que en otra época se ganaron la vida extractando oro de un parque nacional; actividad que fue prohibida por ley de la República que ordenó una indemnización para los afectados, muchos de los cuales no la recibieron, acudiendo a nosotros para resolver su problema.
- Asesoramos al sector de vendedores de la lotería estatal, que son del mercado informal y quienes se sienten amenazados de exclusión de este mercado laboral ante un monopolio extranjero de lotería electrónica.
- Asesoramos, por segundo año consecutivo, al movimiento nacional de motociclistas quienes son víctimas de un cobro excesivo anual por concepto de seguro obligatorio de vehículos.
- Asesoramos a un grupo de trabajadores comisionistas del mercado financiero de pensiones complementarias quienes se ven fuera de la actividad con nuevas regulaciones del ente respectivo que suprimiría su giro cotidiano de actividad.

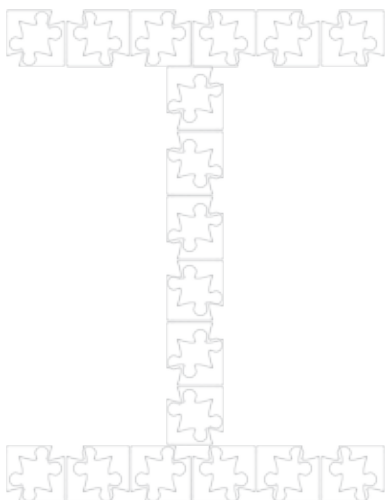


■ Asesoramos a un grupo relevante de saloneros y meseros de la actividad gastronómica nacional (bares y restaurantes), amenazados por una flexibilización atroz en su desenvolvimiento laboral, dándose la primera organización sindical en la historia de este gremio.

A nivel estructural de mayor impacto organizacional, participamos de un proceso de aglutinamiento que aspira a rebasar las fronteras sindicales tradicionales pero incluyéndolas: hablamos de la Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP). Este espacio pretende vincular a agrupaciones laborales, sociales y ciudadanas dentro de esta concepción de Sindicalismo Ciudadano.

Insertamos en estos procesos, a partir de las solicitudes que se nos formulan

al respecto, nos permiten certificar que nuestros análisis de la realidad nacional de los últimos años y, consecuentemente, las propuestas que hemos formulado como alternativas al modelo neoliberal, han sido atinadas; y, por ende, nos dan ese sustento macroestructural de "Sindicalismo Ciudadano". Efectivamente, propuestas de la ANEP como la "Tercera República: los desafíos nacionales de la Costa Rica del siglo XXI"; la propuesta "CRISOL: por una nueva Costa Rica inclusiva y solidaria" –entre otras-, nos dan la fortaleza para entender estos procesos y para, paralelamente, responder y no descuidar los desafíos que se generan desde las aspiraciones de nuestra membresía sindical tradicional y las derivaciones que éstas nos generan.



LOS VINCULOS DE LA COMUNICACIÓN SINDICAL CON LA SOCIEDAD



Jacobo Ramos,
Presidente

En la CNTD la comunicación ha sido un elemento importante en su desarrollo y consolidación y al mismo tiempo para lograr un mayor vínculo con la sociedad dominicana.

El esquema de comunicación forma parte del plan estratégico que desarrollamos aprobado por los organismos de dirección y cuyo balance revisamos cada tres meses para apreciar fortalezas y debilidades, y las perspectivas que se derivan en cada uno de sus aspectos.

En ese ámbito la CNTD ha sabido aquilatar los logros que ha obtenido del programa de comunicación que lleva a cabo a través de su boletín informativo, su programa televisivo PanoramActual, que se transmite en la Capital y la provincia de Santiago de los Caballeros, al Norte del país.

También mediante el uso de la Internet que nos permite enviar a los aliados sindicales en el país y el extranjero y grupos de la sociedad civil las posiciones asumidas frente a los temas relacionados con los tra-

bajadores, así como difundir las acciones realizadas en defensa de sus derechos.

El boletín CNTD llega a la mayoría de las instituciones públicas y privadas así como centros educativos y programas de panel en la radio y la televisión, en los cuales emiten comentarios favorables a nuestro esfuerzo de informar al país lo relativo al trabajo sindical.

Eso nos ha permitido ampliar las relaciones en esos grupos sociales y lograr su respaldo en las luchas emprendidas a favor de las reivindicaciones de los trabajadores.

Esta política de comunicación ha dado como resultado que sea cada vez mayor el número de instituciones que nos invitan a compartir sus propuestas y programas lo que genera nuevos vínculos que contribuyen a lograr un mejor posicionamiento en la sociedad.

Un elemento que fortaleció esos vínculos y que nos permite ese contacto permanente con la sociedad ha sido nuestro programa de televisión PanoramActual.





Este espacio nos permite comunicarnos con todo el país cada semana y ambos programas sirven para que las diferentes comunidades planteen los problemas que les afectan, sus quejas y al mismo tiempo se solidaricen con los trabajadores toda vez que reclaman sus derechos.

En PanoramActual los invitados son en lo general dirigentes sindicales, comunitarios, de la sociedad civil y profesionales cuyas orientaciones sirvan para ampliar los conocimientos de nuestros afiliados y el pueblo trabajador.

En su estructura, hay una sección denominada "El comentario de la semana", que es la opinión de la presidencia de la CNTD sobre temas específicos del momento, para contribuir a orientar a los cenetedistas y al público que nos sigue.

Este comentario es subido a la Web en sus diferentes modalidades para llegar también a nuestros contactos en el extranjero y a todo el movimiento sindical agrupado en la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Sindical de las Américas.

Si evaluamos los resultados de esta política de comunicación que aplicamos desde

hace más de tres años, podemos afirmar que sus resultados han sido positivos.

El programa nos ha permitido un mayor acercamiento con la sociedad como CNTD y contribuir a que en las comunidades ya no vean el accionar sindical como una gestión aislada que solo interesa a los trabajadores, sobre todo cuando emprenden luchas por aumento de salarios o en defensa de su derecho a la sindicación.

Ese vínculo logrado por medio de la comunicación con las comunidades nos sirve para borrar el aislamiento que por años se practicó entre ambos sectores. Las luchas de los trabajadores se quedaban en el ámbito de su centro de trabajo y los afanes de las comunidades para satisfacer sus necesidades importaban poco a las dirigencias sindicales.

Por eso valoramos como positiva la visión de la CSA en cuanto a la puesta en práctica de los postulados de la Autoreforma Sindical que procuran un cambio cualitativo de la práctica sindical, en el que la comunicación es un elemento de mucha importancia.



Estados Unidos de América

AFL-CIO, American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations

WORKING AMERICA: LA DEBIL FUERZA DE UNO. RESTAURANDO LA CONFIANZA EN EL PODER COLECTIVO



Karen Nussbaum,
Directora Ejecutiva de Working America ¹

*"There is Power in a Union",
canción de Billy Brigg*

*There is power in a factory, power in the
land/Power in the hands of a worker/
But it all amounts to nothing if together we
don't stand/There is power in a Union/
I rely on myself*

*Hay poder en un sindicato/Hay poder en
una fábrica poder en la tierra/Poder en las
manos del trabajador/Pero todo equivale
a nada si no estamos juntos/Hay poder en
un sindicato/Confío en mi mismo".*

Hace cincuenta años, "el poder en las manos de un trabajador" aún significaba trabajadores uniendo sus fuerzas para mejorar sus vidas, para construir una clase media más grande y poner freno a los excesos de Wall Street y los jefes corporativos.

La creencia en el desarrollo del poder colectivo de los trabajadores de un bien común ha sido eclipsada por la vana esperanza de que esfuerzo individual combinado con "sacarse al gobierno de mi espalda" resultaría en su beneficio personal. El estancamiento de los salarios y los beneficios decrecientes estaban respaldadas por deudas personales.

La fuerte caída de los sindicatos desde 1970 es a la vez una causa y una consecuencia.

Nuestro reto consiste en reanimar esa visión de la solidaridad de la clase trabajadora para que resuene en un contexto contemporáneo. Pero, ¿cómo?

Mi propia trayectoria, desde la organización de los trabajadores de oficina en 9to5 (Asociación Nacional de Mujeres Trabajadoras) y SEIU 925 en la década de 1970 a la organización de la clase trabajadora de tendencia política moderada en Working América, me ha dado un punto de vista desde el que considerar el contexto cambiante en el que nos esforzamos por construir el poder de los trabajadores.

Working America, la comunidad afiliada a la AFL-CIO, fue creada en 2003 para llegar a la clase trabajadora que no tiene un sindicato en el trabajo. Nuestro objetivo era detener la hemorragia de la densidad sindical mediante una nueva vía para la acción colectiva y el poder, basado no en los lugares de trabajo, sino en las comunidades. Comenzamos con una conversación personal acerca de la economía desde una perspectiva diferente a la que oímos en Fox News cada noche. Hablamos de la fuerza

255



CSA

¹ El artículo original es "The feble strength of one: restoring belief in collective power". Publicado en 4 de septiembre 2012 en Dissant Magazine. El artículo fue acercado al GTAS por Brian Finnegan, de la oficina del Solidarity Center en Brasil y traducido por él, junto a Alexandre Praca, de CSI.



de los números, de las oportunidades para hacer acciones y un seguimiento de las comunicaciones en curso.

Hemos sido mucho más exitosos de lo que nadie pensaba: más de tres millones de miembros a nivel nacional. Sin embargo, a menudo nos sentimos como una anomalía. Incluso los jóvenes activistas y comprometidos con los que trabajo con Working America no puede evocar una época en que las bandas juntos fue una respuesta natural a la injusticia, está simplemente fuera de su experiencia.

En ese sentido, tuve suerte. Cuando empecé a organizar a las empleadas de oficina en la década de 1970, las mujeres se concentraban en un puñado de empleos de bajos salarios que eran abrumadoramente femeninos. La diferencia salarial era enorme, las mujeres ganaban 57 centavos de dólar de un hombre. Y a pesar de un promedio de treinta y dos años en la fuerza laboral, muchas mujeres todavía se consideraban a sí mismas como temporales, ocasionales o secundarias. La noción de que los hombres deben cobrar más salario porque eran los jefes de familia estaba empezando a morir.. Pero también fue un momento en que los comités, colectivos, comunas y cooperativas de todo tipo animados desde el paisaje cultural, reforzado por un marco de política basado en el análisis de clase y la acción colectiva.

En ese contexto, la idea de la igualdad de la mujer estaba echando raíces en el lugar de trabajo, y las mujeres se unían a los grupos y comenzaban a desafiar a sus empleadores. Azafatas para los Derechos de las Mujeres; Mujeres en Banca; Trabajadoras Domésticas Unidas; la organización COYOTE (Call Off Your Old Tired Ética) de las trabajadoras sexuales, y 9to5, la organización de los trabajadores de la oficina de la mujer.

A menudo preguntaba a las mujeres a quiénes recurrían en caso de tener un problema en el trabajo. Después de una pausa, una mujer podría responder: "NOW" (Organización Nacional para la Mujer) o "9to5", "a una agencia de gobierno" o "mi diputado". Algunos sugirieron llamar a un sindicato. La mayoría de los trabajadores

pueden identificar a una institución que esté de su lado, alguien o algo que los respalde. Pero a lo largo de las décadas, la respuesta a esta pregunta ha cambiado. El alcance se ha reducido. "Yo podría llamar a mi madre" "Ruego a Dios", oí con más frecuencia en el tiempo. Hoy en día, la mujer con un trabajo típico ni siquiera "tiene a Dios a su lado" cuando está siendo maltratada en el trabajo. Confío en mí mismo" es la respuesta más probable. Pasamos de un grupo para cada causa y "Por siempre solidaridad" a "la débil fuerza de uno".

Esta metamorfosis, por supuesto, no ocurrió por accidente sino por diseño. Mi entrada en la organización sindical en la década de 1970 coincidió con la aceleración del poder corporativo global y con el nacimiento del moderno antisindicalismo. Los bancos, las compañías de seguros, las empresas de procesamiento de datos, los call centers, las editoriales, cualquier empleador grande con un montón de mujeres en el personal administrativo se unieron para detener la sindicalización de los trabajadores administrativos. Incluso las empresas más pequeñas e instituciones con una misión pública, como las universidades de renombre, contrataban firmas de abogados antisindicales, para librar combates bien financiados en contra de sus empleados.

Al mismo tiempo, las empresas comenzaron la exportación de puestos de trabajo sin tregua a lugares con salarios cada vez más bajos, a partir de la masacre de los bastiones sindicales: en la industria, el procesamiento de alimentos, la construcción de rutas, el transporte. Y el legado de Reagan, con su deificación del individualismo y la demonización de los recursos gubernamentales para la injusticia, proveyeron siempre un relato pegajoso para justificar el cambio de poder.

Durante las últimas tres décadas, la forma en que hablamos con nosotros mismos, la política y la economía han dado un brusco giro hacia el individualismo, y contra la cooperación y la solidaridad. A medida que disminuye la afiliación sindical (que es en la actualidad el 12 por ciento del total de

trabajadores elegibles, y alrededor del 7 por ciento en el sector privado), no sólo menos personas tienen un sindicato en el trabajo, sino que incluso menos gente conoce a una persona sindicalizada. Esto quiere decir que se ha perdido un importante modelo de poder colectivo. Como Nelson Lichtenstein, escribe en su libro Estado de la Unión: “En los últimos cuarenta años ... los derechos de los trabajadores como trabajadores, y en especial los trabajadores que actúan de manera autónoma y colectiva se han movido bien en las sombras.... La cultura americana, la política o los negocios han hecho poco para promover la institucionalización de una voz colectiva de los empleados.

Menos poder produce menos resultados positivos, lo que lleva a una disminución de la confianza en el poder de la clase trabajadora. El economista Mark Thoma (en Fiscal Times) ha argumentado que la desigualdad en la economía se refleja en el avance de la desigualdad entre la participación política de los trabajadores y de los muy ricos.

Esa impresionante concentración del poder corporativo sobre la economía, los medios de comunicación, y nuestra democracia no pasa desapercibido para la gente promedio. En un sondeo realizado por la AFL-CIO en 2011, los trabajadores no organizados piensan que los sindicatos fueron importantes, a la vez, en la lucha por la salud y la seguridad, la semana de trabajo de cuarenta horas, las leyes sobre el trabajo infantil, pero no estaban seguros de que eran relevantes hoy en día, en gran parte porque escucharon muy poco actualmente acerca de los sindicatos en los lugares de trabajo. Sin embargo, cuando se profundizaba, consideran fuertemente que un mundo sin sindicatos sería peligroso. A pesar de que es difícil ver a un sindicato en su lugar de trabajo, imaginan que un poder de los empleadores sin control es malo para los trabajadores y para la economía. Recientemente, un trabajador de Denver le dijo algo contundente a Working América. Le gustaba la idea de exigir a las empresas y a los políticos responsables, pero tenía dudas. Le dijimos que tenemos tres millones de miembros

- una membresía que pensamos que es muy grande -. “Tres millones de miembros?”, Dijo. “Eso no es suficiente. Con 300 millones de estadounidenses, hay que tener 150 millones más 1 para tener éxito”. Ese trabajador quería creer en la importancia de una fuerza de contrapeso al poder corporativo, pero no podía imaginar cómo podría funcionar, ya que no había experimentado el poder colectivo.

Frente a esa sensación de futilidad, muchos trabajadores no ven otro futuro que confiar únicamente en ellos mismos. Este es un problema fundamental para el movimiento obrero en particular y el movimiento progresista en su conjunto.

Apertura de la puerta

Cuando la AFL-CIO comenzó a vislumbrar Working America hace una década, fue impulsada por la yuxtaposición de dos puntos de vista. Por un lado, reconocía que los progresistas habían dejado de hablar a la clase trabajadora no sindicalizada, nunca dieron una lucha por los corazones y las mentes de los demócratas que se habían convertido en republicanos con Reagan. Por otro, sabíamos que, bajo el radar de los expertos, los miembros del sindicato en la clase trabajadora en comunidades suburbanas se comportaban diferente a sus vecinos en al menos un aspecto crucial: dos de cada tres votaban por los candidatos de su sindicato, mientras que sus vecinos votaban dos tercios o tres cuartas partes a la oposición. Teníamos la teoría de que hay dos ventajas cruciales en que los miembros sindicales actúen de otra manera: su sindicato les daba una buena información sobre los temas y candidatos, y tenían un sentido de agencia social en torno a las cuestiones económicas, ya que pueden ver el poder colectivo al momento de proteger o promover sus propios salarios y beneficios.

Podíamos replicar esas condiciones entre las personas que trabajan y que no tienen un sindicato en el trabajo? En 2003, el entonces presidente de la AFL-CIO John Sweeney me pidió que llevara una propuesta de Working America al consejo ejecutivo de la AFL-CIO. Creíamos que podíamos





llegar a los trabajadores no sindicalizados a gran escala, persuadirlos a unirse, y reclutarlos en respaldo de prioridades laborales, incluyendo el apoyo a nuestros candidatos.

Nuestra meta para el primer año fue un millón de miembros. Fred Redmond, un oficial nacional del sindicato United Steelworkers, me contó recientemente que después de mi presentación le dijo a la persona a su lado: "buena suerte con esa mierda." Pero funcionó, y Redmond está ahora en nuestro directorio.

Nuestros miembros no son la base progresiva usual: la mayoría se describen como moderados o conservadores. Un tercio tiene sus propias armas, y otra tercera parte son personas religiosas con practicas semanales. Sin embargo, en miles de conversaciones cada noche, dos de cada tres personas se unen a Working America, atraídos por nuestra crítica de Wall Street y los grupos de presión corporativos, nuestra propuesta de utilizar el poder de los ciudadanos comunes unidos para luchar, y de tener una oportunidad para tomar medidas inmediatas por escrito: una carta a un senador, llamando a un legislador estatal, o exigiendo la rendición de cuentas de las grandes corporaciones. Y cuando estos moderados de la clase obrera obtienen información y un sentido de agencia social, también votan como miembros del sindicato. En cada ciclo electoral desde 2004, los trabajadores de Working America han votado entre dos tercios y tres cuartos a nuestros candidatos respaldados, pasando en las encuestas a otros candidatos similares en hasta 50 puntos porcentuales. En 2008, votaron por el presidente Obama por un margen de dos a uno. El impacto se extiende a otras cuestiones. Un estudio realizado por el Analyst Institute en 2008 encontró que los trabajadores de Working America tenían más probabilidades de priorizar a la economía en las urnas. Y otro estudio del 2011 encontró que en las elecciones de Ohio, en que se jugaba la suerte de la negociación colectiva, el trabajo de Working America produjo una ganancia de 15 votos por cada 100 personas a las que llegamos con una conversación perso-

nal. Nuestro trabajo indica que, cuando se compite con Fox News, cuando realmente salimos y conseguimos ser escuchados, hay un público receptivo donde los progresistas suponen no había ninguno.

En búsqueda de un nuevo modelo de poder de los trabajadores

Estas triunfos son significativos, pero para construir un movimiento de personas que trabajan y que desafían a la política y los negocios tradicionales en las comunidades y lugares de trabajo, necesitamos líderes cotidianos con una visión sobre cómo las cosas pueden ser mejores, habilidades de organización, confianza, y un público que comienza con sus propias redes de influencia. Pasar del impacto de uno-a-uno de la interacción personal a una búsqueda compartida de poder colectivo y hacerlo a gran escala es un reto importante. Parte de la dificultad es la falta de un modelo coherente de compromiso y transformación que hable a nuestra actualidad.. El modelo de trabajo tradicional se aplicaba a un lugar de trabajo compartido (a menudo reforzado por comunidades también comunes) para definir y construir una red de relaciones-incluso con el empleador-y establecer un equilibrio de poder. Esa es una realidad decolorada para gran parte de la fuerza de trabajo.

La organización basada en la comunidad fue planteada por primera vez por Saul Alinsky, y se basa en el modelo de congregación de la iglesia, facilitando el desarrollo de liderazgo y de relaciones profundas, pero rara vez ha sido capaz de alcanzar la escala necesaria para mover considerablemente la alta política, sobre todo a nivel nacional.

El modelo de masas de la mayor organización de jubilados de los EEUU (AARP), ofrece una manera de tener un impacto colectivo y una identidad colectiva, sin hablar del acceso a los seguros, pero es muy insuficiente para el desarrollo de relaciones y liderazgo.

El nuevo mundo del activismo online y del flash mobs ha abierto toda una nueva perspectiva para la participación ciudadana. Desde MoveOn, a la Primavera Árabe, y Occuped

Wall Street. Sin embargo, hasta ahora este medio para el activismo ha demostrado ser más útil para la movilización que para la creación de estructuras duraderas de poder colectivo (en el caso de la Primavera Árabe, las estructuras anteriores al activismo en línea y las reuniones de flash ayudó a proporcionar ese poder). Y, en los Estados Unidos por lo menos, su lugar ha quedado en manos de los más favorecidos económicamente.

Edificar el poder para la clase trabajadora sin duda requerirá que tejamos todas estas hebras en un nuevo patrón.

En las últimas décadas, con la excepción del movimiento obrero, los temas basados en la interacción con los ciudadanos, ha comenzado con el modelo organizado con base en la comunidad, y luego trató de ampliar a una escala mayor. Working America tomó el camino contrario, a partir de la noción de escala para alcanzar rápidamente la densidad suficiente en las zonas geográficas, y así influir en los resultados de las elecciones y luchas políticas. Resumimos este enfoque internamente como "masas, clase, pegue duro" (mass, class, kick ass), conducido con un mensaje económico progresista desde una perspectiva de los trabajadores, y luego alcanzar un impacto.

Al mismo tiempo, también se tomó la decisión de anclar nuestro esfuerzo masivo en uno-a-uno, de puerta a puerta, de clase trabajadora, barrio por barrio contacto, al creer que las comunicaciones de correo, teléfono y on line no serían suficientes para alcanzar a una población que no se considere como progresista. Hemos puesto una gran cantidad de dinero, capacitación del personal y sistemas de información sofisticados en el proceso. A continuación, usamos otras formas de comunicación, incluyendo las llamadas telefónicas caseras y un fuerte componente online, para reforzar las relaciones cara a cara, y en el barrio.

Lo que logramos fue un programa de campo riguroso para millones de miembros, lo que podía llegar a tener un impacto sobre las elecciones y los problemas, especialmente en el ámbito estatal. Pero fue menos clara

la forma en que se movían hacia el cambio transformacional o la construcción de liderazgo desde la base, fuerte en el largo plazo. Así que ahora estamos experimentando con maneras de profundizar los elementos de conexión con la organización y con los demás.

Nuestros organizadores identifican puerta a puerta a las personas que parecen abiertos a involucrarse más ("contactos calientes") Nuestros coordinadores locales les llaman una semana después para aprender más acerca de sus intereses y conseguir que participen, primero individualmente y luego como parte de un grupo de miembros de activistas en un Equipo de Acción Comunitaria.

Los Equipos deciden sobre los problemas, objetivos y tácticas que son perfectos para su comunidad, dentro de la misión de Working America para luchar por buenos trabajos y una economía justa. Nuestro objetivo es construir los líderes que influyen en sus propias redes de amigos, familiares y compañeros de trabajo. Nuestro trabajo en el oeste de Pensilvania es un buen ejemplo. Como relata Kim McMurray, nuestro director estatal de Pennsylvania, el Equipo local en Pittsburgh surgió de la batalla por el presupuesto estatal de este año. A principios de febrero, el gobernador Corbett presentó un presupuesto con recortes masivos en los servicios educativos y sociales. Estos recortes llegaban a todos los sectores: la educación de la primera infancia, los servicios de salud para las personas mayores, las subvenciones para nuestro sistema universitario estatal, la asistencia en efectivo para familias necesitadas. Nuestros miembros entendieron el desequilibrio intrínseco moral de pedir a las familias trabajadoras que se sacrifiquen, mientras que las empresas más importantes se negaban a pagar su parte justa.

Además de los atroces recortes a los servicios educativos y sociales, los republicanos introdujeron un proyecto de ley para despojar a los maestros de sus derechos de negociación colectiva. Sabíamos que si tenían éxito, vendrían después por el resto de los sindicatos de Pennsylvania. Tomados en conjunto, estos temas eran realmente importantes para





nuestros miembros. Así que empezamos a organizar. Hemos construido un equipo básico de cerca de dieciocho miembros que tomaron la iniciativa de presionar a sus funcionarios mediante la organización de eventos de los medios, escribiendo cartas, y acercándose a sus amigos y familiares para hablar sobre estos temas. Les dimos las herramientas que necesitan para ser efectivos. Uno de nuestros líderes, George, originalmente rechazó el pedido de que escribiera una carta al editor de un periódico local. George es disléxico y no creía tener la capacidad de escribir algo que pudiera ser publicado. Nuestra Coordinadora y otros miembros trabajaron estrechamente con él en su carta al director, y George estaba muy orgulloso cuando se imprimió. Desde entonces, ha escrito dos cartas al editor por su cuenta, las cuales se imprimieron también en el Pittsburgh Post-Gazette.

A través de estas acciones, los miembros comenzaron a darse cuenta de que tienen voz y pueden producir cambios. Después de la campaña contra el presupuesto, nuestros miembros iniciaron otra de carácter educativo, para asegurarse de que todos los residentes de Pennsylvania tuvieran una credencial de elector a tiempo para las elecciones de noviembre. Se ven a sí mismos como agentes cívicos, como superhéroes que buscan asegurarse de que nadie se le niega su derecho constitucional al voto. En una reciente reunión del Equipo, se fijó una meta increíblemente ambiciosa; educar a un millón de personas acerca de la ley de identificación de nuevos votantes. Ellos planean lograrlo a través de cartas al editor en los medios impresos, organizando eventos mediáticos, hablando en iglesias y centros para personas mayores, repartiendo volantes en las tiendas locales de café, yendo de puerta en puerta en comunidades de bajos ingresos. Han trazado de sus redes de influencia y establecer metas personales para sí mismos.

“Al trabajar en la identificación de votantes, lo que es político, pero no partidista, nuestros miembros están aprendiendo cómo hablar con sus redes sociales y el público en general acerca de la política”, explica McMurra. Nuestro trabajo sobre identificación

de votantes envía un importante mensaje a nuestros aliados en la comunidad. Nuestro Equipo es en gran parte blanco, aunque se encuentra abocado a un problema que se ve afectando principalmente a las personas de color. Mediante la organización de alrededor de todo el año legislativo problemas, nuestros miembros tienen las habilidades y la confianza necesarias para involucrarse y hacer una diferencia en las batallas electorales. Estamos tomando este modelo y aprendiendo a aplicarlo.

Chelsey Evans está trabajando con cientos de activistas de Working America en Albuquerque, Nuevo México, para construir redes similares de influencia y dirigir su atención a cuestiones laborales. A partir de 2009, durante la lucha por a favor de la reforma del sistema de salud, Chelsey trabajó para fomentar interacciones más comprometidas con y entre los miembros. Working America estaba buscando miembros que tuvieran historias personales de salud para compartir en una serie de mesas redondas con el congresista Heinrich. Chelsey recuerda: “Dado que nuestro contacto previo había sido más acerca de la firma de cartas o peticiones, pensamos que podría ser difícil de conseguir que la gente a compartir historias personales de manera pública, pero cuando nos empezaron a llamar y reunirse con los miembros, hemos descubierto que casi todo el mundo tenía una historia y fue un honor ser invitado a compartirlo”. Muchos siguieron activos.

Chelsey también pudo construir una base sustancial entre los miembros que hablan español mediante la creación de un espacio culturalmente sensible y bilingüe. Pronto los miembros estaban buscando a sus vecinos para ponerlos en el círculo.

Juan y Rosa empezaron a venir a las reuniones después de haber sido reclutado por un vecino, aunque nunca iban mucho más allá que decir “hola”, hasta el día en que trabajadores en paro fueron al nuevo edificio del capitolio de Nueva México para compartir sus historias con la legislatura estatal. A mitad de la reunión, Juan se puso de pie y con valentía le dijo al grupo que

la creación de puestos de trabajo debe ser su objetivo principal. Habló acerca de las formas específicas en que su barrio está luchando. Les dijo que los nuevos mexicanos merecen tener la oportunidad de mantener a sus familias con empleos de calidad y que el legislador tiene la responsabilidad de fomentar la creación y el crecimiento de los puestos de trabajo y la prevención de la tererización. Después de esa reunión, Juan era un miembro diferente. Comenzó a llevar a su propia familia a participar en varios eventos. Ahora Juan está recorriendo su propio barrio para hablar con los vecinos sobre lo que hacen para ganarse la vida. Se está convirtiendo en uno de los mensajeros más confiables dentro de su comunidad.

Las experiencias de Pittsburgh y Albuquerque proporcionan un modelo para otras oficinas, impulsados por un sólido programa en línea en que se destacan las cuestiones laborales. La gran pregunta que queda es si podemos tomar estas chispas de colectividad y darles forma en una fuerza poderosa para cambiar la vida de los trabajadores como trabajadores. Sabemos que puede identificar con fiabilidad decenas de miles de personas que están de acuerdo con nosotros y convertir a estos reclutas en activistas inverosímiles. Pero, ¿podemos utilizar los sistemas que soportan una organización de masas para la tarea de construir, al mismo tiempo, relaciones íntimas y extensas redes de poder? ¿Pueden los datos que recabamos sobre donde trabaja la gente y los temas que les preocupan, puede combinar con sus lazos vecinales y su indignación por venales prácticas corporativas y tercerización para crear una forma alternativa de representación?

Aún no se sabe qué caminos nos llevarán a la siguiente meta, pero nuestra experiencia indica que será un híbrido de los modelos existentes de fases de compromiso para construir a escala y construir comunidad. La ejecución se combina directamente cara a cara, interactuando con una rica estratificación de las comunicaciones que dependen cada vez

más en una plataforma en línea. Todo esto va a ser sostenido por un uso cada vez más sofisticado de los datos y la tecnología de la información, incrementando nuestro conocimiento sobre quiénes son nuestros electores, lo que nos permite realizar un seguimiento y evaluar nuestros esfuerzos con mayor vigor.

Sin embargo, el éxito también requiere la chispa animadora menos previsible que se produce cuando y donde chocan la preparación y la historia. Nuestras conversaciones confirman que la democracia se ha convertido en el lugar de trabajo un oxímoron. La dignidad de los beneficios de empleo, de salud y de pensiones, normas de seguridad básicas, se han convertido en un privilegio y no en un derecho para todos, infligido a discreción por el empleador. Las personas que trabajan con las que hablamos todos los días viven con el temor de perder lo poco que tienen, y saben que las probabilidades están en su contra.

Sin embargo, creemos que cuando la gente tiene un poco de experiencia con el uso de fuerza colectiva para cambiar las cosas en sus comunidades, están mejor preparados para usar esa confianza, ese valor, para mejorar las cosas en las que trabajan. Los miembros de Working América por lo menos se sientan a la mesa con la convicción de que el jefe no tiene todas las cartas, que algo puede hacerse, y que la mejor forma de hacerlo no es a través de la fuerza débil de uno, sino a través del esfuerzo concertado de muchos.

O, en las palabras de Dolly Parton en "9 to 5", una canción que se convirtió en un grito de guerra para una generación de mujeres trabajadoras enojadas:

In the same boat with a lot of your friends/Waitin for the day your ship'll come in/ And the tides gonna turn an its all gonna roll your way.

Estamos en el mismo barco junto a nuestros compañeros/Esperando el día en que su barco vendrá/Y la marea volteará y todo rodará en nuestra dirección

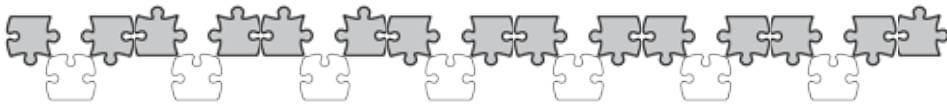


El Salvador

CSTS, Confederación Sindical de Trabajadoras
y Trabajadores Salvadoreños

HISTORIA Y ACTUALIDAD DE LA CSTS

Tomado de “Visión Sindical”, número especial, octubre 2012



262

I. Marco histórico general

Históricamente, el ejercicio de la libertad sindical en El Salvador ha estado marcado por una serie de obstáculos que van desde las formas más sutiles de impedir la organización obrera hasta atentados contra la vida e integridad personal de los y las representantes sindicales..

Del Estado imperante en la década de los años setenta se ha dicho que era de carácter fascistoide, originado en el propósito declarado de las Fuerzas Armadas de establecer un “nuevo orden”, en un intento creciente por militarizar la sociedad civil, con represión de la clase obrera y predominio de la burguesía terrateniente (ya en 1976 la burguesía se ha diversificado al sector financiero, servicios, industrias).

En esta misma década, entre 1971 y 1975, se registra un acelerado ritmo de descomposición del campesinado, especialmente en las zonas central y paracentral del país (zona de movimientos campesinos entre 1975 y 1978), asimismo una rapidísima descomposición del campesinado medio, que pasa a proletarizarse o semiproletarizarse.

A partir del periodo de la posguerra con Honduras se inicia un nuevo periodo de la

lucha de masas, determinado por el mayor grado de explotación de los asalariados en general, tanto a nivel urbano como rural, y por el aceleramiento de la conciencia de clase en el marco de nuevas organizaciones revolucionarias que trascienden la mera conciencia sindical. A ello se suma la depauperización absoluta y relativa del proletariado y semiproletariado rural, fenómeno que se da en medio de un ascenso sin precedentes de los precios del café.

La Unión de Trabajadores del Campo y la Federación de Campesinos Cristianos de El Salvador, que surgieron de hecho en 1932 ante la prohibición del ejercicio de la libertad sindical, hacen alianza con otras clases y capas asalariadas en el seno del Bloque Popular Revolucionario (1975), iniciando así la lucha por reivindicaciones sobre la tierra, reducción de precios de arrendamiento, salarios mínimos, entre otros, usando diferentes formas de lucha que llegan, en 1977, a la ocupación de tierras por primera vez en treinta años. Otros sectores de las capas medias y sectores obreros crean el Frente de Acción Popular unificada.



El Estado, por su parte, se movía en dos direcciones: la represión a las organizaciones políticas y sindicales obreras, tanto urbanas como rurales, que se inicia en 1972 y culmina con el cerco militar y de zonas rurales, en 1978. Por otro, se lucha con diferentes medios por controlar los organismos laborales en el caso del proletariado industrial, mediante las centrales existentes bajo su control. En el caso del proletariado rural se fortalece la Unión Comunal Salvadoreña (UCS), estableciendo cierta coordinación al comienzo. Sin embargo, bien entrado el conflicto, UCS fue también víctima del grupo paramilitar ORDEN y del ejército, ya que muchos de sus miembros y miembros fueron asesinados y asesinadas.

Bajo este contexto, una estrategia clave para el crecimiento del movimiento sindical fue la expansión más allá de los trabajadores y trabajadoras agrarios y sectores y campesinos, que eran los grupos más numerosos en vista del carácter agrario de la economía nacional. Aun con lo incipiente del movimiento, sus exigencias elevaron rápidamente su nivel, demandándose cambios en la propiedad y tenencia de la tierra, erradicación del latifundio y de las "relaciones feudales", junto a las reivindicaciones relativas a salarios y condiciones de trabajo. En otras palabras, las demandas propiamente laborales pasaron a un segundo plano, y las organizaciones sociales y sindicales de ese tiempo dieron preponderancia a la búsqueda de cambios más profundos en la economía y en la sociedad.

Ya en el marco de la guerra civil desatada en los años ochenta, los sindicatos se movían en medio de una extrema polarización, donde algunos se colocaban en posiciones reformistas, alineándose con el Estado, y otros en una línea de acción más de oposición y revolucionaria. Muchas federaciones nacieron en ese contexto bélico, en 1987, como movimiento de base de las Fuerzas para la Liberación (FNL), es decir, con una tendencia y naturaleza revolucionarias.

Como señalan las Conclusiones de la Comisión de la Verdad para El Salvador (Informe "De la locura a la esperanza:

la guerra de doce años en El Salvador"), en el contexto del conflicto armado, las desapariciones forzadas, las torturas y las ejecuciones extrajudiciales constituían una práctica cotidiana para amedrentar a los movimientos sociales y sindicales. En contraste, en el periodo postguerra se verifican otras formas de represión de la lucha sindical: violación a la contratación colectiva, represión al derecho a huelga, y procesos de despidos a dirigentes sindicales.

Siguiendo textos de la OIT en Centroamérica (a cargo de Juan Manuel Sepúlveda Malbrán), con la finalización de la guerra civil en los años noventa, los sindicatos se encuentran debilitados, dispersos, sin proyecto, con dificultades para articular posiciones y demandas. Este periodo está marcado por una fuerte tendencia a "independizarse", tanto de federaciones como de confederaciones, y también de la afiliación con partidos políticos.

La guerra finalizó pero dejó sus secuelas de grave inseguridad y polarizó la confrontación política. El relevo pacífico en el ejercicio del poder, tras largas décadas de autoritarismo, impidió cultivar una cultura de participación ciudadana, respeto a la ley y equilibrio entre los poderes públicos. Continúan recurrentes denuncias contra funcionarios del Estado por la apropiación de recursos públicos, escasa institucionalidad de la justicia, que permite flagrantes violaciones de los derechos humanos y en particular de los derechos laborales y sindicales y la persecución de líderes sociales, además de las trabas y dificultades que la ley impone a la creación de organizaciones sindicales, unido a la escasa voluntad de los empresarios y gobiernos de consolidar a los actores laborales.

II. Nacimiento de la CSTS

Al finalizar el conflicto armado, en el sindicalismo salvadoreño existían dos agrupamientos: la Unidad Nacional de los Trabajadores Salvadoreños (UNTS), y la Unión Nacional Obreros Campesinos (UNOC). Estas dos organizaciones, junto a la Alianza Democrática Campesina (ADC), jugaron un papel importante en el Foro para





la Concertación Económica y Social, como representantes de las trabajadoras y trabajadores de la ciudad y del campo.

Por contradicciones internas, la UNTS y la UNOC se disgregaron, lo que significó la dispersión y la pérdida de fuerza del movimiento sindical. Ante esta situación, las organizaciones afiliadas a las federaciones sindicales internacionales, con el apoyo de éstas y de la ORIT-CIOSL, en 1997 comenzaron a promover el trabajo por la articulación del movimiento sindical en el país. En ese marco, en marzo de 1998 se realizó una reunión con la participación de 55 representantes de las organizaciones nacionales e internacionales. En esa reunión se decidió desarrollar una serie de talleres, en los cuales se tomó el acuerdo de formar una coordinadora sindical, con el nombre de Coordinadora Sindical de Trabajadoras y Trabajadores Salvadoreños (CSTS), y se nombró una comisión para ir dando pasos en función de ese propósito, coordinar las actividades del Primero de Mayo, y coordinar actividades de apoyo a problemáticas laborales.

En el seno de esta comisión se impulsó un proceso de reflexión sobre la situación del movimiento sindical salvadoreño y de proyección hacia el futuro. Se partía de que el movimiento enfrentaba debilidades como: dispersión sindical, pérdida de poder de convocatoria, y falta de visión política sindical, bajo nivel de afiliación, entre otros. Sobre esta base, se definió un Planteamiento Estratégico para la Conformación de la Coordinadora, que destacaba como objetivo: "establecer mecanismos coherentes que conduzcan al desarrollo del movimiento sindical con la participación permanente de las trabajadoras y trabajadores en defensa de sus derechos e intereses en el ámbito laboral, social y político, mediante la unidad y el fortalecimiento, para responder a las demandas y retos de los trabajadores y las trabajadoras en la defensa de sus intereses económicos, sociales, culturales y políticos, a nivel nacional e internacional". Además se apoyó el funcionamiento de la Mesa de la Maquila y del sector informal.

En el proceso de alianzas con otras organizaciones populares, en junio de 1999 se creó la Concertación Laboral y Social, con la participación del Movimiento de Organizaciones Laborales Integradas (MOLI), la Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (CUTS), y la Coordinadora del Movimiento Social (CMS), compuesta por el Movimiento Comunal Salvadoreño, la ADC y otras. En octubre del 2002, la Concertación Laboral y Social, CONFRAS y el Foro de la Sociedad Civil, coordinaron acciones en el marco de las luchas en contra del TLC y los planes de Privatización de la salud. En abril 2003, formaron el MPR-12. La comisión funcionó hasta octubre de 2005, cuando se tomó la decisión de transformar la coordinadora en una organización de derecho, constituyéndose la Confederación. El impulso vino de la FS-21, (Federación Sindical Siglo XXI), FESTRASPE (Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador), y FESTSSABHA (Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria), que habían tomado la decisión de confederarse, pero veían dificultades en integrarse a alguna de las confederaciones existentes.

La fecha elegida para la creación de la CSTS, el 31 de octubre de aquel año, era importante para el movimiento sindical salvadoreño, ya que se celebrara el día de los y las sindicalistas salvadoreño, por decreto legislativo en memoria a los hombres y mujeres que cayeron en un atentado dinamitero en 1989, en uno de los locales sindicales. De la Coordinadora también participaba la CTS (Central de Trabajadores Salvadoreños) y la CTM (Central de Trabajadores Municipales). Inicialmente también lo hizo la CTD (Central de Trabajadores Democráticos) y la CNTS (Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños). La Coordinadora recibía apoyo de la solidaridad sindical internacional danesa, dinamarquesa y española. La CSTS estaba constituida de hecho, desapareciendo al momento de fundarse la nueva Confederación.

III. Estrategia y acción política de la CSTS

La CSTS ha venido trabajando desde su constitución en análisis de los diferentes problemas que afectan a la población en general, para luego formular propuestas que han sido presentadas a las instancias correspondientes, por ejemplo, de reformas al Código del Trabajo, de incremento al salario mínimo, recomendaciones a la Ley de Prevención de Riesgos en los Centros de Trabajo, así como observaciones y recomendaciones a los informes enviados por el Ministerio de Trabajo a través del Consejo Superior de Trabajo, relativos al cumplimiento efectivo de los derechos laborales en el país. Asimismo se destacan posicionamientos claros en temas tales como el rechazo a la privatización del agua, y la ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT. Se ha rechazado también el anteproyecto de Asocio Público-Privado, y las pretensiones gubernamentales de eliminar subsidios a la población y más recientemente al anteproyecto de la Ley de la Función Pública.

Otro de los aspectos importantes del trabajo confederal es la negociación colectiva. En El Salvador se cuenta con pocos contratos colectivos. Según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a mayo 2012, son 58812 trabajadores y trabajadoras los que se benefician de manera directa de las prestaciones derivadas de los contratos. CSTS cuenta con sindicatos que los negocian, tanto en el sector privado como en el sector público (instituciones oficiales autónomas), lo que garantiza que trabajadoras y trabajadores cubiertos por estos contratos puedan mejorar su calidad de vida, ya que obtienen salarios y prestaciones superiores a los establecidos en el Código del Trabajo. CSTS considera que la negociación colectiva es la única forma de humanizar las formas del empleo, por lo que hay que hacer los mayores esfuerzos posibles para que trabajadoras y trabajadores, tanto del sector privado, público y municipal., se organicen en sindicatos. CSTS pone a

disposición asesoría legal gratuita para quienes quieran conformar sindicatos en sus lugares de trabajo e iniciar procesos de negociación colectiva.

Es también necesario:

-continuar en la lucha por transparentar y democratizar los espacios de representación de las Instancias Tripartitas, donde se puedan garantizar mejoras en las condiciones de vida de la población en general.

- construir alianzas con otras organizaciones sindicales afines, en la búsqueda de soluciones o propuestas de cambios estructurales del modelo económico salvadoreño, sobre la base de una verdadera justicia social.

- realizar campañas de concientización y sensibilización a través de diferentes medios de comunicación, dirigidas a la población en general, para que conozcan sus derechos y exijan que les sean respetados.

- construir un instrumento de unidad que sea el interlocutor de los intereses de las y los trabajadores, ante los empresarios, funcionarios de gobierno, partidos políticos y organismos nacionales e internacionales.

- continuar implementando procesos de formación sindical que permitan profesionalizar a las y los dirigentes en la defensa de los derechos de sus representados, así como la formación de cuadros de relevo directivos.

- exigir a los empresarios y al gobierno la concreción inmediata del Pacto Mundial por el Empleo propuesto por OIT, quien ha declarado a El Salvador país focal para la implementación de este Pacto.

- revertir la privatización parcial del sistema de seguridad social en 1998 a través de AFP, lo que golpeó duramente a los sistemas de capitalización.

El gobierno de El Salvador tiene que tener una verdadera voluntad política ante la demanda social por hacer transformaciones sociales de carácter estructural. Es aquí donde el movimiento sindical tiene las oportunidades para hacer propuestas y movilizarse en torno a ellas.



Guatemala

UNSI TRAGUA, Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala

UNSI TRAGUA Y LA LUCHA SINDICAL EN GUATEMALA



Julio Coj,

Junta de Coordinadores y Subcoordinadores

266



Procesos de autoreforma sindical

La sindicalización es uno de los derechos humanos y el único instrumento legal de lucha de la clase trabajadora para defender y conquistar mejores condiciones de trabajo, económicas y sociales, pero además para contribuir a construir democracias efectivas y participativas.

En Guatemala la clase trabajadora y campesina inicia a hacer uso de este derecho por 1930, aunque muy débilmente. En esa época, se les denominaba asociaciones o agrupaciones mutualistas.

Es hasta cuando el pueblo ya cansado de las políticas anti populares del gobierno de Jorge Ubico, que organizó y generó toda una lucha para derrocar a ese gobierno, y fue así que se logra el proceso revolucionario del 1944. Es en esta etapa cuando toma auge la organización de sindicatos en el área urbana, y especialmente en el campo, con un papel protagónico en las jornadas de lucha por conquistar transformaciones económicas y sociales profundas en aquella época.

Sin embargo, las fuerzas conservadoras, tanto empresarios como la jerarquía de iglesia católica, elementos de alto rango del ejército, y sin faltar el gobierno de los Estados Unidos de América, por medio de la Compañía Bananera United Fruit Company (UFCO) y otras empresas transnacionales norteamericanas, todo coordinado por la CIA, llevan a cabo la contrarrevolución de 1954, derrocando al presidente Jacobo Arbenz Guzmán. Es a partir de ahí que se inicia toda una política de represión, terror, persecución, exilio y asesinatos de los principales líderes del movimiento sindical, popular y político progresista auténticamente democrático, logrando destruir el sindicalismo y demás organizaciones populares, dejando miles de miles de asesinatos. Se inicia el surgimiento de los escuadrones de la muerte, con la finalidad de darle continuidad a toda esa política de terror, represión, exclusión social, marginación, sobreexplotación y semiesclavitud de las grandes mayorías del pueblo.

Es en los años setenta que inicia la rearticulación del sindicalismo, derivado de las pésimas y miserables condiciones económicas, sociales y políticas de Guatemala. Esa situación es lo que obliga nuevamente a que se vaya logrando organizar los sindicatos y otros sectores, entre ellos los campesinos, pobladores, estudiantes, religiosos progresistas, lo que da como resultado que para 1978 se tenga una consolidación bastante fuerte del sector sindical y popular, habiendo logran tejer una unidad, a la cual se denominó Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS). Dicho esfuerzo unitario logró impulsar importantes jornadas de luchas reivindicativas para la población marginada, excluída, explotada y contra toda la política de represión y opresión lanzada por los gobiernos militares y sector empresarial de aquella época, y por la construcción de un estado democrático participativo e incluyente. Ese proceso unitario enfrentó sus divergencias y problemas naturales y normales, pero se resolvía por medio de las discusiones. Sin embargo, un elemento muy importante es que en esa época no existían tantas organizaciones sindicales (o siglas) como en la actualidad. Era fácil enumerarlas: Central Nacional de Trabajadores (CNT), Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), Federación de Trabajadores de Guatemala (FTG), Comité de Emergencia de los Trabajadores del Estado –(CETE), Movimiento Nacional de Pobladores (MONAP), Asociación de Estudiantes Universitarios (AEU). Esta última tenía prácticas y políticas de mucho compromiso de lucha y con el pueblo marginado, no como hoy que está al servicio de la oligarquía. En el sector campesino solo existía el Comité de Unidad Campesina –(CUC), el cual continúa con una auténtica lucha a favor del campesinado en defensa de la tierra y el territorio.

Estas organizaciones fueron las que le dieron gran gloria y vida a las jornadas de lucha en esa etapa de nuestra Guatemala, pero también generaron reacciones represivas y criminales de los gobiernos y empresa-

rios de esa época, lo cual significó miles de miles de asesinatos, secuestros y exilios de líderes. tanto mujeres como hombres de esa época, y que continuaron posteriormente y siguen hasta nuestros días. Era una etapa muy convulsionada, aunque cada día se fortalecían y avanzaban las grandes luchas del pueblo en búsqueda de construir una sociedad más humana y con justicia social, ya a los finales de 1979.

Pero entre los años de 1979 y 1985 los gobiernos, empresarios y ejército ponen en practica una de las peores políticas criminales y represivas contra la inmensa mayoría de la población, principalmente por los gobiernos de Fernando Romeo Lucas García, José Efraín Ríos Mont y Oscar Huberto Mejía Victores. Todas las políticas y acciones terroristas y criminales impulsadas principalmente por los gobiernos señalados dieron como resultado la destrucción de las principales organizaciones sindicales y populares, así como sindicatos bases que eran afiliados a la FASGUA, CNT y la FTG. Lograron terminar con una etapa importante del movimiento sindical y popular guatemalteco.

Posteriormente a esa etapa criminal y genocida de los gobiernos militares, a mediados de 1983, los pocos sindicatos que lograron sobrevivir dan inicio nuevamente a la rearticulación del movimiento sindical. Cabal es en esa época que los personeros de la Embotelladora Central, S.A. (Coca-Cola) cierra operaciones. No obstante la fuerte militarización el Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Central, S.A. (STECSA) deciden tomar el control de las instalaciones de la Coca-Cola. Dicho conflicto laboral contribuyó bastante para el proceso de reorganizar el sindicalismo en esta nueva etapa, ya que los pocos y dispersos sindicatos llegaban a brindar su solidaridad a la lucha emprendida por trabajadores y trabajadoras del STECSA.- Podría decirse que desde ahí se estaba iniciando una nueva etapa del movimiento sindical guatemalteco. Por otro lado, se daba la formación del Grupo de Apoyo





Mutuo (GAM), que surge con la bandera de lucha por el apareamiento con vida de los dirigentes sindicales y de organizaciones populares que habían sido secuestrados, detenidos y desaparecidos. Esta lucha y proceso que surgía con mucha fuerza contribuyó al resurgimiento y fortalecimiento de organizaciones y luchas que continuaban desafiando a los gobiernos represivos y al sistema opresor, excluyente y explotador.

Es dentro de esta etapa en que se inicia el proceso de rearticular del movimiento sindical consecuente clasista. Pero es hasta en febrero de 1985 en que sale a luz pública el proceso sindical que se le dio como nombre Union Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA). Posteriormente se inicia la rearticulación del CUC y con dicha organización UNSI TRAGUA continua coordinando el trabajo. Consecutivamente, continúan surgiendo otras organizaciones sindicales y populares.

UNSI TRAGUA desde su propia concepción creó su consigna histórica: "Por la Unidad de la Clase Trabajadora, UNSI TRAGUA Presente". Durante los más de 28 años de existencia ha tratado de contribuir y apostarle de manera seria y responsable a distintos procesos de unidad del Movimiento Sindical, y con otras organizaciones populares, ya que UNSI TRAGUA siempre ha considerado que el sindicalismo solo no es suficiente y capaz para poder contribuir a los cambios estructurales que requiere Guatemala: Otra Guatemala, en la cual impere un sistema diferente al actual, ya que el que se ha impuesto por una minoría solo ha dejado muerte, explotación, exclusión, marginación, pobreza, extrema pobreza, altos niveles de corrupción e impunidad, un estado anti democrático.

Una de las expresiones de unidad de lucha que se logró construir en esta etapa fue la unidad de Acción Sindica y Popular (UASP), en 1987, que tomó ese nombre cuando posteriormente ingresaron otros sectores (GAM, AUE, CUC, CONAVIGUA). Esta unidad en corto tiempo logró impulsar grandes luchas a nivel nacional. Sin em-

bargo, por intereses personales de ciertos dirigentes, se generó una la desquebrajó. Actualmente, la UASP está totalmente alejada de los principios y valores de los años 80", y las organizaciones tomaron caminos diferentes, generando dificultades para poder coordinar e impulsar jornadas de lucha unitarias.

Posteriormente, se dio otro esfuerzo unitario sindical y popular que fue el Movimiento Indígena, Campesino, Sindical y Popular (MICSP) un interesante proceso, que nace y se desarrolla debido a los masivos desalojos de campesinos que llevo a cabo el gobierno de Oscar Berger. Es cuando la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas (CNOOC) hace un llamado a una huelga nacional, habiéndose tenido mucho éxito, ya que se logró paralizar el país por dos días.

En corto tiempo el MICSP fue capaz de organizar y coordinar todas las acciones en contra de la ratificación del Tratado de Libre Comercio entre Centro América, República Dominicana y los Estados Unidos de América. Pero, de igual manera, este proceso fue truncado por ciertos dirigentes de algunas organizaciones, Aunque algunos representantes de organizaciones realizaron esfuerzos e intentos para mantener vivo el accionar del MICSP no fue posible. Eso sucedió entre el año 2006 a 2007.

Con la finalidad de rescatar la unidad de acción o alianza se inició otro proceso, el que se denominó Movimiento Sindical Indígena Campesino Guatemalteco (MSICG), el cual también alcanzó resultados importantes en la lucha reivindicativa, pero sobre todo en plantear propuestas y con un excelente trabajo dentro de la OIT, debido a la activa participación de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y por supuesto la UNSI TRAGUA. Pero de igual manera fue otro proceso que lamentablemente se deterioró.

Finalmente, UNSI TRAGUA, CUSG y CGTG, sumado el Movimiento de Tra-

bajadores Campesinos de San Marcos (MTC), redefinimos y rescatamos la unidad de acción en lo que se llama Movimiento Sindical y Popular Guatemalteco (MSPAG). el cual hoy es un esfuerzo que consideramos importante. Hay que mantenerlo y fortalecerlo hasta que logre una mejor capacidad de coordinar e impulsar luchas que hagan frente a la feroz política empresarial y sus gobiernos, más ahora con la presidencia del general Otto Pérez Molina, un gobierno empresarial-militar que le ha dado reimpulso a las políticas neoliberales con mucha fuerza, favoreciendo a la oligarquía, militares, empresas transnacionales y a grupos políticos corruptos, lo que está afectando seriamente las condiciones de trabajo de vida de la clase trabajadora, pueblos mayas, garífunas y xincas.

No podemos aceptar más precarización de los trabajadores y trabajadoras, y el robo de los recursos naturales por extranjeros quienes además están dejando destrucción del medio ambiente, la militarización y uso del ejército y las instituciones de gobierno para unos pocos y perjudicando como siempre a las grandes mayorías.

Guatemala hoy día cuenta con 51 niños y niñas en estado de desnutrición crónica de cada 100, el 50% de niños sufren de anemia, la educación y salud pública es de pésima calidad y muy poca cobertura, el desempleo y subempleo oscila entre un 62% aproximadamente, el nivel de impunidad es del 97%, la alarmante corrupción en las distintas instituciones de gobierno, pero igual en el sector privado, los actos delincuenciales son verdaderamente espantosos, las pandillas juveniles (maras) cada vez se fortalecen más, la criminalidad y atropello a los derechos de las mujeres y la juventud es cada vez mayor, el salario mínimo es menos de la mitad del costo de la canasta básica vital, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el constante ataque y negación al derecho a la libre sindicalización aumenta y, por lo tanto, no hay derecho a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo. Hoy se tiene un

2% de sindicalización, habiendo caído desde 14% aproximadamente. Además, el gobierno ha reimpulsado con mayor fuerza la concesión de importantes y rentables empresas públicas, por ejemplo la Empresa Portuaria Quetzal, ubicada en el Municipio del Puerto de San José del Departamento de Escuintla. Aún más grave es la instalación de las brigadas militares en regiones donde las comunidades mayas y campesinas mantienen una constante lucha contra la extracción de minerales, la instalación de hidroeléctricas, los desalojos violentos de campesinos y campesinas para despojarlos de sus tierras y comunidades para dárselas a los grandes empresarios nacionales y transnacionales, lo cual profundiza los niveles de extrema pobreza.

Los Juzgados de Trabajo totalmente al servicio de los intereses de los grandes empresarios nacionales y de las transnacionales, con medios de comunicación comerciales que no dan mucho espacio en difundir a las demandas y luchas de la clase trabajadora, llegando al extremo que algunos hasta generan campañas mediáticas en contra de dirigentes y el sindicalismo, se tienen casos en que algunos empresarios diseñan estrategias para contrarrestar la formación de nuevos sindicatos y para no permitir el fortalecimiento donde existen, la desregulación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, aunado a esto los efectos de la globalización económica neoliberal, entre estos la flexibilidad laboral y los intentos de desregular los derechos laborales existentes en la normativa vigente, entre los cuales destacan el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil, La Ley de Servicio Municipal, además la política de privatización, para lo cual se encuentra la Ley Marco de Salud y Educación, las cuales eliminarán los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores del sector público. En el área de educación, la Ministra asesina la carrera de magisterio al elevar de 3 a 5 años para poder graduarse de maestro, lo cual imposibilita tanto a los jóvenes como a los padres de familia que se dediquen a estudiar para





maestros/as, ya que es mucho tiempo y los costos económicos son demasiado altos. La calidad educativa no puede mejorarse mientras no se combata el alto índice de desnutrición crónica en que se encuentra la niñez guatemalteca.

Los empresarios y principalmente los gobiernos trabajan e invierten fuertes sumas de dinero y en otro tipo de prebendas de manera permanentemente para cooptar o comprar dirigentes claves lo que se dan el movimiento sindical y otros sectores populares, lo cual no es mas que una traición a quienes representa y a su propia clase a la que pertenecen, esto además dificulta mucho el trabajo poder construir y forjar Alianzas o Unidades de Acción sólidas entre las organizaciones sindicales y populares, y es que con las estrategias de los empresarios y gobiernos se desarrollan y practica mucho actitudes de protagonismo individual de ciertos dirigentes sindicales además oportunistas e incluso arribistas, esto hace que se mantenga la terrible dispersión del movimiento sindical y popular, no les importa romper cualquier esfuerzo de alianza, y es que los empresarios siempre le han apostado al divide y vencerás, con la finalidad de continuar acumulando mas riqueza y apoderándose de tierra y de los recursos naturales, sin importantes los serios problemas económicos, sociales, políticos y culturales que enfrenta Guatemala.

Se puede afirmar que después de más de 15 años de haberse firmado la Paz Firme y Duradera, las causas que dieron origen a la guerra interna hoy día se han profundizado enormemente, y que sin duda se agravarán. La crisis del modelo capitalista salvaje fue creada para arrebatarse a los trabajadores los mínimos avances económicos y sociales que habían conquistado a lo largo de muchos años, pero en Guatemala ni siquiera hemos tenido un espacio de tolerancia para organizar sindicatos, y las grandes desigualdades económicas y sociales son atroces.

UNSI TRAGUA reafirma su disposición de lucha para seguir contribuyendo a la Construcción de Otra Guatemala, donde los empresarios y sus gobiernos corruptos entiendan que estamos en pleno Siglo XXI y que ya es tiempo de civilizarse y humanizarse, actuando con inteligencia, ya que la clase trabajadora es quien produce y genera la riqueza con que ellos se quedan ilegalmente. Le asiste el derecho a un trabajo decente, el cual no es más que se respete a plenitud la libertad de organización sindical y a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, seguridad social, estabilidad en el trabajo, salarios dignos que permitan cubrir todas las necesidades básicas del trabajador, de la trabajadora y sus familias para que puedan lograr su desarrollo integral, realizar el trabajo en condiciones dignas y seguras.



LA UNT Y LA PERSPECTIVA DE GENERO



Martha Heredia Figueroa

Vicepresidenta de Equidad y Género de la UNT

Presidenta del Comité de Mujeres Trabajadoras de la CSA

En el año 2000 en el ámbito de una reforma estatutaria y durante el tercer congreso ordinario, fue creada la vicepresidencia de equidad y género de la UNT, como resultado del interés planteado por diversos sindicatos afiliados y como una estrategia de generación de poder para las trabajadoras, un poder que significa incidir en la toma de decisiones, pero también impulsar las oportunidades y la valoración social, para participar en la vida pública en igualdad de condiciones.

En el décimo congreso nacional ordinario se presentó un documento de balance, en donde uno de los seis ejes contemplados fue el de equidad y género, en este se reconocen los problemas que enfrentan las trabajadoras en función de la situación económica, política y social. Se visualizaron los asuntos en los que actuó la UNT en conjunto con otras organizaciones sociales, y se destacó la advertencia de que, los temas de género no solo debieran ser del interés de las mujeres, sino de las y los trabajadores en su conjunto.

Desde la vicepresidencia de equidad y género, se actúa con el pleno convencimiento de que la perspectiva de género y la efectiva participación de las mujeres en los sindicatos deben ser un eje transversal

en todas las políticas de las organizaciones afiliadas a esta Unión. Los ejes de acción establecidos, contemplan una serie de tareas para que a las mujeres se les garantice el derecho a condiciones de igualdad de oportunidades, al goce y protección de todos los derechos humanos laborales reconocidos por el marco normativo internacional y la legislación nacional.

I. Situación laboral de las Trabajadoras Mexicanas

La participación de las mujeres en la vida económica y laboral del país se ha incrementado considerablemente, pero la persistencia de prejuicios culturales tendientes a desvalorizar las capacidades y competencias ha fortalecido prácticas de segregación ocupacional, que las ubica en puestos de trabajo identificados como típicamente femeninos y por tanto poco calificados. Esta situación ha favorecido que un alto porcentaje acepte contratos por honorarios, por destajo, venta de productos por catálogo, subcontratadas, trabajo doméstico, entre otras formas, que las sitúan en la informalidad e inestabilidad laboral, con salarios e ingresos precarios, carentes de derechos y aisladas como trabajadoras.





Es importante mencionar que una de cada tres mujeres se encuentra laborando en la economía informal, el resto se encuentra desempeñándose mayoritariamente en el sector de los servicios. De aproximadamente 18 millones de trabajadoras 11 millones no tienen acceso a la salud, 3 de cada 10 hogares se encuentran encabezados por mujeres. Datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social señalan que la brecha salarial es de un 30 por ciento y aún cuando las cifras de profesionalización se han incrementado lo cierto es que la brecha persiste. La gran mayoría percibe entre 1 y 3 salarios mínimos, este promedio en los ingresos equivale a 3700 pesos mensuales, menos de 300 dls. Lo descrito anteriormente significa que por cada 100 hombres en extrema pobreza existen 115 mujeres.

La violencia laboral se ha incrementado, datos del PNUD indican que el 29% de las mujeres ha vivido violencia laboral, 33% de ellas se desempeña en dependencias públicas y según la OIT 4 de cada 10 sufren hostigamiento sexual en sus centros de trabajo. La discriminación en todas sus formas es una constante, pero la más visibilizada es la que se traduce a partir de la aplicación de los exámenes de no gravidez, estado civil, número de personas que dependen de ella, preferencias sexuales, entre otras. No se nos reconoce nuestro aporte a la economía ni a la participación en la generación de la riqueza en nuestro país.

Otros aspectos relevantes vinculados a la situación laboral femenina es el total de horas que se dedican al trabajo doméstico y al extradoméstico, según datos de la CEPAL, las mujeres aportamos 42 horas a la semana a las responsabilidades en el hogar y 39.3 horas en promedio al trabajo remunerado, en total 81.7 horas de trabajo a la semana. En contraste los hombres dedican únicamente 9.4 horas al trabajo doméstico y 49.1 al trabajo remunerado, un total de 58.5 horas, lo que arroja una sobrecarga de trabajo para las mujeres equivalente a 12 días mensuales.

El hecho de que sigamos siendo consideradas como responsables principales del trabajo doméstico y del cuidado de la familia, es una limitante para la libre elección de puestos de trabajo o el ejercicio de una profesión, además de que obstaculiza el acceso a la capacitación y a la promoción de puestos de mayor responsabilidad.

Al trabajo del cuidado se suma la necesidad de una nueva distribución de las responsabilidades familiares y una nueva manera de encarar la ocupación dentro del trabajo productivo.

II. Incorporar la Normativa para el avance de los derechos de las Trabajadoras

La definición de trabajo decente establecida por la OIT pasa por el cumplimiento de cuatro ejes fundamentales que son: Creación de empleo, derecho de los trabajadores, seguridad social y diálogo social, todos ellos teniendo como eje transversal de perspectiva de género. De no colocar en la legislación laboral el piso mínimo comprendido en estos ejes, se seguirá favoreciendo el desempleo, la precariedad laboral, la extinción de la contratación colectiva, y la libertad sindical y, por el contrario, se fortalecerán aún más los Contratos Colectivos de Protección Patronal, el trabajo Informal, los bajos salarios, la falta de acceso a la salud, a una pensión y jubilación, entre otros..

Es fundamental acompañar procesos de incidencia en las políticas públicas, para atender las necesidades e intereses de las trabajadoras, se ha hecho un llamado a la acción para erradicar los distintos tipos de discriminación y violencia que se enfrentan tanto en el ámbito sindical y laboral así como, en la sociedad en su conjunto. La lucha por la garantía y ampliación de políticas públicas, es una consigna dentro del plan de trabajo de la vicepresidencia de equidad y género para ampliar los derechos sociales, de educación, políticas de empleo, seguridad social, como alternativa al abandono del rol social del Estado.

Las trabajadoras estamos concientes de que debemos pugnar además por las políticas que incidan sobre la reproducción social, por lo que consideramos estratégico insistir a través del lanzamiento de una Campaña Nacional para la Ratificación de los Convenios 156 sobre Responsabilidades Familiares; 183 sobre Protección de la Maternidad y 189 sobre Trabajo Decente para Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, además de insistir en el cumplimiento de los Convenios 100 y 111 de la OIT, sin dejar de considerar el marco normativo internacional ratificado por el gobierno mexicano, como es la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En el marco de la Reforma Laboral planteada por el Ejecutivo Federal en 2012, exigimos se incluya la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades, se erradique la discriminación, se aseguren ambientes laborales libres de violencia, salario igual por trabajo de igual valor, conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, se reconozca el trabajo reproductivo como una responsabilidad del Estado, se incorporen acciones afirmativas, se creen mecanismos procesales que permitan el acceso a la justicia laboral, en fin trabajo digno con salario remunerador y protección social universal.

III. Situación sindical de las mujeres y las alternativas para su participación

El Estatuto de la UNT establece en uno de sus artículos que, con la finalidad de sentar las bases para lograr una representación proporcional por género en los organismos decisorios en todos los niveles, cuando menos el 33 % de los puestos de representación, deberán ser ocupados por mujeres integrantes de los comités ejecutivos de las organizaciones afiliadas. Pero a la vez existe una barrera que impide su participación, pues en los comités ejecutivos de cada organización existe un bajo porcentaje de ocupación en esos puestos, ya que siguen imperando criterios socioculturales que marcan la desigualdad de género, donde a pesar del incremento de la incorporación

en actividades productivas algunas prácticas prevalecientes anulan la posibilidad de participar sindicalmente.

Las disparidades en la definición e implementación de la política de cuotas de los sindicatos afiliados muestran que todavía no hay consenso en la comprensión de que la falta de participación de las mujeres en el sindicalismo constituye un aspecto político de falta de democracia. Su incorporación sigue siendo un problema, pues acceden con mucha dificultad a los organismos de decisión, teniendo que vencer barreras para quedarse, para ser aceptadas y ampliar su presencia, es difícil integrarse plenamente al sindicalismo por que éste, en gran medida, es un espacio masculinizado.

Empoderar a las mujeres pasa por reformar las estructuras sindicales, colocando la igualdad de género a través del desarrollo de herramientas que faciliten su participación en la toma de decisiones, es fundamental la implementación de acciones afirmativas, la formación y capacitación para participar en la negociación sobre contratación colectiva, pero también dentro del ámbito político, económico y social. Es importante impulsar el fortalecimiento de alianzas estratégicas y acciones de coordinación con las Federaciones Sindicales Internacionales y las redes de mujeres a nivel nacional e internacional, pues ello contribuirá a modificar las condiciones que actualmente prevalecen en los sindicatos, en el mundo laboral y en la sociedad en su conjunto.

Otra estrategia es la realización de actividades dirigidas a las trabajadoras para conocer su situación, identificar sus expectativas y definir una actuación que responda efectivamente a sus necesidades e intereses. Se deben crear espacios de confianza generados por la presencia de mujeres para atraer su afiliación y mayor participación. Las sindicalistas que actúan con políticas de género lo señalan de forma permanente en sus discursos y propuestas, además de que las organizaciones de donde provienen participan en Foros y otros espacios interinstitucionales a nivel nacional o en ámbitos





internacionales que contribuyen en muy buena medida a ir permeando un cambio cultural al incorporar en las agendas una serie de temas con perspectiva de género.

La integración de la perspectiva de género como un eje transversal de la política sindical, es un camino que se ha empezado a transitar pero que está muy lejos de llegar a su final, ya que no en todos los casos existe la suficiente voluntad política para atender los desafíos que representa su implementación. Aún en las organizaciones con políticas de género más desarrolladas, existe poco entendimiento por los temas planteados por las mujeres y una importante resistencia para considerar, que su implementación es una estrategia fundamental para el fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras y de las organizaciones sindicales.

La CSA es sin duda la organización que incorpora la perspectiva de género de manera integral en todo su programa y afirma que esta constituye un eje transversal de todas sus políticas, además de establecer que no son solo temas de mujeres, sino que son temas de la organización. La autoreforma sindical es fundamental para que los sindicatos sean espacios democráticos y transparentes en beneficio de la clase trabajadora, adecuar sus estructuras contribuirá para que sean más eficaces en su papel de representar y defender los derechos, sobre todo de quienes tienen mayor vulnerabilidad y una afectación diferenciada como son las mujeres y las y los jóvenes.

Hace aproximadamente una década la OIT puso en práctica las Auditorías Participativas de Género, cuyo objetivo es promover que en las organizaciones sindicales se integre con eficacia la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y estructuras colocándola de manera transversal. La OIT conjuntamente con la Secretaría de Política Sindical y Educación de la CSA por medio de su programa, han llevado a cabo una serie de talleres regionales, con la finali-

dad de promover el uso de esta herramienta clave y propiciar la revisión de prácticas internas, que contribuyan a hacer efectiva la incorporación de la perspectiva de género en los sindicatos afiliados como parte de los procesos de Autoreforma sindical.

Adecuar las estructuras sindicales para revertir las condiciones de inequidad que actualmente existen, conlleva una profunda revisión en cuanto a los roles de género tradicionales, ya que de no hacerlo la mayoría de las mujeres seguirá sin poder participar plenamente en la vida político sindical, llevarlo a cabo, pasa por democratizar el mundo del trabajo, por impulsar la participación de las mujeres en los puestos de representación y liderazgos sindicales, por hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato, además que ello contribuirá a lograr mayor democracia y justicia social que se traduzca en el respeto a los derechos humanos y laborales, así como al derecho a una vida digna.

IV. Propuestas para modificar las actuales condiciones

- Impulsar una reforma estatutaria que permita democratizar la participación de las trabajadoras en todos los espacios de poder y decisión.
- Colocar en la agenda sindical los problemas y demandas de las trabajadoras.
- Impulsar programas de capacitación para la formación de liderazgos femeninos.
- Exigir el cumplimiento sobre la participación respecto de la cuota de género.
- Generar mecanismos de inclusión y participación efectiva en las estructuras de poder sindical, órganos representativos, de dirección, de negociación colectiva, entre otros.
- Organizar prioritariamente la sindicalización de más mujeres y jóvenes.
- Eliminar todo tipo de violencia y discriminación que menoscabe la participación de las trabajadoras en el ámbito laboral y sindical.
- Destinar presupuestos para la realización de las actividades con perspectiva de género.



México

STRM, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana

EL MOVIMIENTO DE LAS TRABAJADORAS DE AVON EN MÉXICO



María Xelhuantzi López,
asesora

Para la Ca. Silvia Gutiérrez

Antecedentes

Avon Cosmetics, S.A, “la compañía para las mujeres” como se define a sí misma, inició operaciones en México en 1956. Traía consigo un catálogo de 59 productos para dama y 9 para caballero. A diferencia de otras empresas competidoras en el ramo de productos de belleza, que ofrecían sus productos en establecimientos fijos, Avon utilizaba el novedoso el sistema de ventas creado por su fundador, David McConell: la visita al cliente en su propia casa. La novedad de la venta por catálogo a través de una representante a domicilio resultó una fórmula muy exitosa en México, al punto en que apenas dos años después de su instalación en el país en una oficina pequeña por la zona de Tacuba, en el Distrito Federal, en 1958 Avon abrió dos almacenes, uno para componentes y materiales, otro para embarques. Seis años después, en 1964, inauguró un moderno complejo que reunía oficinas, planta y embarques ubicado en Avenida Universidad 1778. Avon había llegado a México para

quedarse. Eran los años del “desarrollo estabilizador”, la clase media crecía y los productos de belleza, cosméticos y perfumes constituían un negocio próspero y rentable. Más allá de la calidad de sus productos, la venta directa constituía una enorme ventaja competitiva para Avon en el mercado. Esta tarea era realizada, silenciosamente, por un ejército de representantes que día con día garantizaban niveles de ventas muy altos para la compañía.

Más que representantes, trabajadoras

En 1972, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) celebró un primer convenio con la empresa Avon, estableciendo que las agentes comisionistas que realizaran ventas durante cuatro campañas consecutivas o seis no consecutivas dentro de un lapso de seis meses, en las cuales obtuvieran un ingreso mínimo de 500 pesos por campaña, deberían de ser dadas de alta en el IMSS. Avon tendría que cubrir la parte de la cuota patronal al Instituto. El compromi-





so fue que Avon mantendría la afiliación de las representantes, aún cuando en las siguientes campañas disminuyera el monto de sus comisiones.

En 1976, Avon y el IMSS definieron un nuevo convenio, en el que para mantener la seguridad social, lo que se establecía básicamente era subir el requisito mínimo de ingresos por campaña de 500 a mil pesos. En 1980, el ingreso mínimo por campaña se fijó en 2 mil 600 pesos.

En 1983, la prestación se extendió a las trabajadoras que obtuvieran un ingreso mínimo promedio equivalente al 50 por ciento del salario mínimo general durante los días que comprendiera cada campaña de ventas. En 1991, el convenio se ajustó para abarcar a quienes obtuvieran por lo menos un ingreso promedio equivalente al salario diario mínimo de la región respectiva. La empresa no estaba haciendo una concesión generosa. En plena crisis, sus utilidades seguían siendo altas.

En 1994 se realizó el último convenio entre Avon y el IMSS. Este definió que aquellas representantes que realizaran actividades de venta, serán inscritas en el Seguro Social siempre y cuando obtuvieran un ingreso mínimo por campaña, de acuerdo con lo siguiente: 2.94, 3.17 y 3.48 para la zona salarial A, B y C respectivamente. Los ajustes a éste convenio se realizaron entre 1995 y 1996.

Cabe señalar que las trabajadoras de Avon estaban inscritas al régimen obligatorio que en teoría incluye cinco seguros: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales. Sin embargo, para ese entonces, las trabajadoras sólo tenían derecho a la atención médica y la jubilación, quedando excluidas de las demás prestaciones.

Causas del movimiento

En septiembre de 2004, el IMSS notificó a la empresa Avon que el último convenio firmado en 1994, dejaría de tener efecto a partir del 15 de noviembre de ese mis-

mo año, ya que según la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo, las representantes cumplían con los requisitos de remuneración, permanencia y subordinación que les da derecho a ser inscritas en el régimen obligatorio.

Resistiéndose a aceptar sus responsabilidades con las representantes-trabajadoras, Avon solicitó al IMSS una prórroga por al menos seis meses a fin de negociar la modificación o celebración de un nuevo convenio. En noviembre el IMSS negó cualquiera de estas posibilidades, alegando el cumplimiento de la Ley del Seguro Social. La empresa insistió en su solicitud y propuso cambiar el aseguramiento obligatorio, que comprende todos los seguros para las trabajadoras, por la incorporación voluntaria al régimen obligatorio, con el carácter de comerciantes independientes.

La dudosa cuota patronal y la violación a los derechos de las trabajadoras

Otro argumento del IMSS para terminar el convenio con Avon, fue que la empresa no pagaba cuotas de acuerdo a las percepciones reales de sus representantes de ventas. En respuesta, Avon sostuvo que operaba apegada al marco legal, alegando que "el convenio con el IMSS se mantuvo por 32 años, lo que indica que siempre cumplimos a cabalidad con las cláusulas y obligaciones derivadas de dicho convenio".

Según los cálculos del IMSS, la multinacional incumplió lo dispuesto en el convenio de 1994, al que se realizaron ajustes en 1996, en cuanto a los salarios base de cotización reportados. A pesar de que un ejército de cerca de 450 mil representantes generaba alrededor del 70 por ciento de las ganancias de la empresa, sólo unas 27 mil contaban con la afiliación al Seguro Social. El 18 de diciembre de 2004, Avon envió una carta a sus trabajadoras, en la que les informaba que a partir de enero de 2005, perderían el derecho a la seguridad social.

La última campaña de ventas, en que Avon pagó las cuotas al IMSS, fue la que arrancó el 30 de noviembre de 2004

Origen y desarrollo del movimiento de las trabajadoras de Avon y constitución de Cosmogar

La inconformidad de las trabajadoras no se hizo esperar. Reuniones espontáneas y pequeñas movilizaciones en diciembre de 2004, dieron lugar a la primera manifestación importante el 8 de enero de 2005. Alrededor de 100 trabajadoras se presentaron en las oficinas de Avon ubicadas por ese entonces en Avenida Universidad y Miguel Ángel de Quevedo, exigiendo hablar con el director de la empresa, León Eslonic. Sin experiencia en este tipo de actividades, algunas de ellas sin siquiera saber leer y escribir, las trabajadoras cerraron la transitada Avenida Universidad y lograron llamar la atención de los medios. Ante la presión, la empresa accede a hablar con cinco representantes, que obtuvieron un supuesto arreglo, el cual es rechazado por las trabajadoras, decididas a radicalizar sus acciones. Cierran entonces la avenida Miguel Ángel de Quevedo. La decidida actitud de las trabajadoras obliga a la empresa a recibirlas a todas en el auditorio. Ahí, los directivos de Avon que las atendieron les explican, faltando a la verdad, que era el IMSS quien les estaba dando de baja y no la empresa. Tratando de ganar tiempo, las cita a otra reunión el 20 de enero.

No conformes con esperar cruzadas de brazos, entre ellas surge la iniciativa de entregar una carta al Presidente de la República. Silvia Gutiérrez, lideresa natural del movimiento, recuerda que de camino a Los Pinos para entregar esta carta el único alimento de las veinte mujeres que iniciaron el trayecto fue una lata de atún y un paquete de galletas. Una vez en Los Pinos, entregan su carta; les sugieren ir a la Secretaría del Trabajo. Tras la larga espera, para ese entonces quedaban sólo 7 de ellas en la tarea.

Días después, unas 900 trabajadoras tratan de buscar apoyo en un conocido programa de denuncias de TV Azteca. Su encontronazo con la realidad no tarda en producirse. La televisora las rechaza y las

desprecia. Algo parecido les ocurre en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ubicada a unos metros de TV Azteca.

Aguerridas, se entrevistan con el diputado federal perredista Daniel Ordóñez y con Ruth Martínez Landa, quienes reciben a un grupo de 400 de ellas y las ponen en contacto con el abogado Arturo Alcalde. Cuando se presentan a la cita comprometida con Avon el 20 de enero de 2005, la empresa insiste en que es el Seguro Social quien les está quitando sus prestaciones.

Alrededor de 600 trabajadoras acuden a las oficinas centrales del IMSS en Paseo de la Reforma, en donde son recibidas por un grupo de funcionarios, quienes les explican que el único que puede dar de baja a un trabajador es su propio patrón, y que este debe de pagar las cuotas al IMSS en función de los sueldos reales de sus trabajadores. Avon tenía a las suyas registradas con el salario mínimo, lo cual a juicio del IMSS resultaba inaceptable, dado que había trabajadoras que alcanzaban ingresos hasta por 50,000 pesos mensuales. El alegato del IMSS provocó el rechazo de Avon y su decisión de darlas a todas de baja.

En esa época y siendo Santiago Levy su director, el IMSS apoyaba a las trabajadoras, llegando incluso a ponerles una oficina para facilitarles la tarea de recabar solicitudes para realizar una auditoría a su patrón. A través del diputado Ordóñez, fueron atendidas por fin en la Secretaría del Trabajo por el subsecretario Francisco Salazar, quien les reiteró su apoyo.

Al tiempo en que el IMSS ejecuta una auditoría a Avon, la carta entregada en Los Pinos tiene como resultado una nueva cita en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), en donde en esta ocasión les hacen caso, luego de haber sido desatendidas en ocasiones anteriores.

La lucha tiene un triunfo importante: el 8 de febrero de 2005, Avon las da de alta de nuevo en el IMSS, al tiempo en que interpone una demanda ante el propio Instituto. Solo que a estas alturas de la lucha, recuperar la inscripción al IMSS ya no es suficiente.





En pocos meses, estas trabajadoras se habían convertido en luchadoras sociales, y estaban decididas a continuar la pelea. Interponen una demanda en contra de Avon en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para exigir su reconocimiento como trabajadoras. Al mismo tiempo, inician pláticas con Avon y tienen otros triunfos significativos, por ejemplo, consiguen que la empresa ya no las obligue a comprar productos de demostración, y logran un mejor trato por parte de las representantes patronales.

El apoyo de la UNT y en particular del líder de los telefonistas, Francisco Hernández Juárez, se vuelve fundamental para las trabajadoras.

Al no ser reconocidas como trabajadoras, no les es posible formar un sindicato, por lo que, siguiendo la recomendación del abogado Arturo Alcalde, optan por constituir una Asociación Civil, a la que bautizan como Cosmogar. Esta asociación civil nace el 20 de julio de 2005, con 455 trabajadoras afiliadas. La mesa directiva queda integrada por Silvia Gutiérrez Martínez como presidente, así como por María Candelaria Lugo Celis, Imelda García Reyes, Teófila Lara Torres, Margarita Arriaga Hernández, María Natividad Cisneros Sánchez y Floriberta Cosme Campos.

También en el 2005, con el apoyo del abogado Manuel Fuentes, el caso Avon es motivo de una queja ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El IMSS gana la demanda a Avon, que se había amparado para detener la auditoría. Sorpresivamente, y esta vez con una actitud hostil hacia las trabajadoras luego del cambio en la dirección del Instituto, Avon y el IMSS

hacen un nuevo convenio, en el que el Instituto se presenta como un aliado de la empresa, dictaminando que las trabajadoras de Avon no son trabajadoras, sino vendedoras, y que de querer su afiliación al IMSS, tendrían que pagar por ello de sus propios recursos.

El 15 de enero de 2009, la Suprema Corte de Justicia de la Nación dio un duro golpe en contra no sólo de las trabajadoras de Avon, sino de millones de trabajadores en circunstancias semejantes. Lo que la Corte hizo fue declarar que las trabajadoras no eran trabajadoras, sino vendedoras. El temor de la Corte fue que, de reconocerse este triunfo a los trabajadores, esto propiciaría un alud de demandas y amparos en el mismo sentido por parte de millones de trabajadores en situación similar a las trabajadoras de Avon. Detrás de esta decisión puede cuando menos sospecharse de la presión ejercida por miles de trabajadores de empresas de venta directa. Después de todo, según la Asociación Mexicana de Ventas Directas, existen en el país alrededor de 1.6 millones de personas dedicadas a la venta directa, de las cuales alrededor de 400,000 son trabajadoras de Avon.

A pesar de las recomendaciones de la OIT al gobierno mexicano, en el sentido de reconocer como trabajadoras a las vendedoras de Avon, no ha habido respuesta alguna por parte del gobierno en este sentido.

Esto, sin embargo, no ha hecho desistir de su lucha a las trabajadoras de Avon en México, siempre solidarias y combativas en la búsqueda de sus derechos como trabajadoras de una empresa que no las reconoce como tales y a la que le generan millones en ganancias cada año.



México

CILAS, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical

UNAM ISS, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales

REALIDADES Y DESAFÍOS PARA LA AUTORREFORMA DEL SINDICALISMO MEXICANO



Héctor de la Cueva, CILAS, y Javier Aguilar García, IIS-UNAM

La autorreforma sindical, en todas sus dimensiones y significados, representa en México un reto con letras mayúsculas si consideramos, y es indispensable hacerlo, la historia del sindicalismo en este país y, sobre todo, su realidad actual. El viejo sistema corporativo, que pervive, y la extrema fragmentación sindical de las y los trabajadores, también endémica, se han visto empeorados por la acotación sistemática que han significado treinta años de neoliberalismo, legalizada ahora finalmente por una reforma laboral precarizadora y flexibilizadora, y por la expansión de la práctica aún más perversa de los contratos de protección patronal. En particular, el que llamamos sindicalismo independiente —que escapa de alguna manera o en algún grado a las estructuras sindicales subordinadas al gobierno y los patrones— vive no sólo las consecuencias de esto, sino una violenta ofensiva gubernamental y el consecuente desafío de resistirla; superar su división y atreverse a adoptar nuevas y más efectivas

estrategias es un asunto de sobrevivencia y una condición para poder “darle vuelta a la tortilla”. Pero vamos por partes.

El corporativismo mexicano

En México, desde los años treinta el corporativismo político y sindical instrumentado por el Partido Revolucionario Institucional (PRI), entonces como ahora de nuevo en el poder, ha sido un mecanismo de representación de grupos sociales y a la vez un sistema de dominación de esos grupos sociales. En éste sistema juegan un papel central las relaciones establecidas entre las dirigencias sectoriales (sindicales, patronales, etc.) y las instituciones del Estado, entre las burocracias y la Presidencia de la República. La relación corporativa fue tan amplia y profunda que los dirigentes de las organizaciones se convirtieron no sólo en socios del poder, sino en parte integrante del poder; los movimientos y grupos sociales se integraron, mediante su representación, al régimen político.¹

¹ Véase Arnaldo Córdova, *La Política de masas del Cardenismo*, México, ed. era, 1974, 220 pp. Así como Arturo Anguiano, *El Estado y la política obrera del cardenismo*, México, ed. era 1975, 187 pp.





Las políticas económicas promovidas en México por los gobiernos neoliberales desde 1982 han ido dando paso a nuevas formas de relación entre el Estado y la sociedad, entre el Estado y los actores políticos y sociales. Entre estos actores se encuentran los poderes corporativos y, de manera principal, el corporativismo sindical, diseminado en decenas de organizaciones a pesar de tener características similares –por así convenir a la central convertida en negocio– y agrupado desde 1967 en el Congreso del Trabajo (*Ver Cuadro 1*), bajo la hegemonía hasta la actualidad de la CTM.

Las organizaciones corporativas han permanecido vinculadas al viejo PRI, pero se han adaptado sin problemas al régimen político de turno –en los dos últimos sexenios al derechista Partido Acción Nacional (PAN), el cual terminó pactando con ellas. Ahora están de plácemes con el regreso del PRI al gobierno y le han aprobado una reforma laboral lesiva a los derechos básicos de los trabajadores, sin darse cuenta que a la larga están terminando de serrucharse ellos mismos el piso.

Porque en las últimas décadas los líderes sindicales corporativos han visto perder de manera acelerada sus márgenes de legitimidad, de representatividad y desde luego sus posiciones de poder. Basado su poder no sólo en la coerción, sino en conquistas sociales reales ligadas al estado benefactor, con el avance del neoliberalismo han ido perdiendo base social y espacio político. Las elecciones federales y locales de las últimas décadas, en las que los líderes sindicales priístas han ido perdiendo escaños en las cámaras de diputados y senadores, son un reflejo de esa erosión.

Un vistazo a la realidad laboral

Por supuesto, los retrocesos impuestos por el neoliberalismo afectan a todo el mundo sindical, no sólo al corporativo. Caída salarial, precarización, contratos colectivos disminuidos y flexibilizados en las principales ramas de actividad, uso del Outsourcing expandido hasta límites grotescos y así po-

dríamos continuar. Sin embargo, queremos enfocarnos en lo sucedido con el empleo, pues junto con lo anteriormente mencionado da cuenta clara de cómo se han ido minando las bases de sustentación del sindicalismo. Los cuadros 2 a 5 dan cuenta de ello, para indicadores seleccionados. Entre 2006 y 2012, en relación a una PEA que ha crecido de 44 a 51 millones, la tasa de desempleo lo hizo de 3.6 a 5 por ciento, la informalidad ha crecido en 12%, el subempleo en 43%, y la tercerización 48% (esta última desde 2008). En relación al desempleo, que ha crecido en 14%, hay que hacer la acotación de que la tasa usada por el INEGI para medirlo es muy mañosa, al eliminar del desempleo a aquellos que no buscan empleo (en realidad, muchos han desistido, que no es lo mismo) y a quienes laboraron algunas horas en la semana previa a la medición. Estadísticas más precisas ubican el desempleo abierto en alrededor de un 15 %, con lo que la cantidad de trabajadores desocupados medidos de manera amplia sería de 7 millones y no de 2.5 millones.

La tendencia de la seguridad social es también ilustrativa; reconocida como derecho fundamental en la Constitución Política, está siendo disminuida y desmantelada; en los últimos sexenios se le trata de convertir en una seguridad social de carácter individual, donde los trabajadores tendrán que pagar por los servicios que requieran en cuanto a salud, jubilaciones y pensiones (los líderes corporativos han apoyado estas políticas del Gobierno Federal). En el periodo 2008-2012 los asegurados permanentes han caído de 33.7 a 31.7% respecto de la PEA.

PEA y población sindicalizada en México

Los anteriores son algunos aspectos –sería muy largo describir todos– que ilustran la reducción de la base objetiva de sustentación del sindicalismo en general. Veamos cómo se traducen en el peso de los sindicalizados respecto a la población total y la población económicamente activa en los años 2010 y 2012.

De acuerdo al cuadro 6, la tasa de sindicalización entre esos años decreció de 10.3 a 9.6% en relación a la PEA, ya que los afiliados crecen menos que la PEA: de 4.3 a 4.6 millones. Aclaremos que estos datos se refieren a los sindicalizados de jurisdicción federal, dejando fuera a los de jurisdicción local, que tienen un tamaño significativo, pero cuyo dato no está disponible, necesiándose un estudio especial.

Sindicalismo de protección

Al panorama anterior, por si fuera poco, todavía habría que restar lo que significa el escandaloso fenómeno de los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP) en expansión.

Un Contrato Colectivo de Protección Patronal representa una total simulación de contratación colectiva. Entre sus objetivos principales está el de proteger al patrón de la posibilidad de que las y los trabajadores se organicen de forma auténtica, así como de una intervención de las y los trabajadores en la gestión y negociación de sus condiciones de trabajo; es decir, no existe bilateralidad entre patrones y trabajadores. Se usa el concepto "de protección" en alusión a la práctica de los gangsters de vender protección a los negocios para "ahorrarse" problemas. Tales contratos son firmados por sindicatos fantasmas, que muchas veces no son más que papeles oficiales vendidos por autoridades venales a despachos de abogados y a mafiosos, o a dirigentes de sindicatos y centrales que, aunque llenos de vicios, existían realmente y sin embargo ahora ven más fácil "administrar" contratos de protección y sindicatos fantasmas sin la molestia de lidiar con los trabajadores. En todos estos casos, los trabajadores desconocen que tienen sindicato, dirigentes y contrato colectivo, o al menos no tienen la menor ingerencia en ello. Cada vez más frecuentemente, se da el caso de que antes de que abra una compañía o incluso antes de hacer la inversión, y por tanto de que tenga trabajadores, ya tiene firmado un "contrato colectivo" con uno de estos "sindicatos", obviamente ventajoso para los patrones.

El porcentaje de trabajadores "organizados" bajo contratos de protección es polémico dada la dificultad de acceder a la información y la falta de indicadores bien establecidos. La única aproximación a su tamaño que puede intentarse es referido al número de contratos de protección en el D.F., el cual es generalmente situado entre 60% y 90%, según el analista Alfonso Bouzas. En todo caso, abarca ya a la mayoría de los trabajadores formales "sindicalizados", con todas sus consecuencias.

El fenómeno de los CCPP es parte de un problema más general, que es el de la falta de vigencia de lo que marca el Convenio 87 sobre libertad sindical de la OIT en México y la ausencia de garantías para la contratación colectiva como lo establece el Convenio 98 de la OIT, el cual no ha sido ratificado por el gobierno.

Conclusión obvia: la gran mayoría de trabajadores mexicanos no está organizado en tanto tales, son millones los que están esperando alguna forma de organización que defienda sus intereses como trabajadores.

Es decir que en México ha habido un retroceso impresionante en lo que internacionalmente se mide como representatividad o densidad sindical, es decir, lo que realmente representa entre los trabajadores y en la sociedad el sindicalismo. Además, hay sectores claves de la economía en los que predomina aún más desproporcionadamente la simulación o de plano la ausencia de organización y contratación colectivas. No es sólo un problema numérico. En esas condiciones, la capacidad y la fuerza de los sindicatos para presionar o negociar es raquítica, porque ello no depende sólo de buenas o malas estrategias políticas o de cuántas movilizaciones se realizan, sino del peso que se tiene en la gestión o afectación de los productos y servicios que requiere la sociedad. Es resultado del chantaje del enorme y permanente ejército de reserva de trabajo, pero también de la gran ausencia de organización en los centros de trabajo. Y entre más desempleados o más trabajadores sometidos a la desprotección o simulación





laboral, mayor es la presión hacia la baja para los trabajadores sindicalizados y bajo contrato colectivo. La presión para disminuir, flexibilizar o desaparecer esos contratos colectivos es enorme (muchísimos ya han sido abatidos).

Sindicalización y Estructuras Sindicales

Sin olvidar la realidad recién descrita, echemos un ojo a la sindicalización en el país y sus expresiones orgánicas. No hay que dejar de hacer notar que México es de los países en donde más divididos y fragmentados están los trabajadores. En muchos países hay tres, cuatro, cinco centrales sindicales; aquí existen más de dos decenas (en el Cuadro 1 hemos enlistado sólo las integrantes del CT). En muchos países se cuenta con sindicatos por rama de industria; en México los trabajadores están divididos en miles de sindicatos que a su vez se multiplican por varios contratos colectivos, a veces dentro de una misma empresa; tan sólo los registrados en la Junta Federal son más de 15 mil (hay juntas locales en cada una de las 32 entidades del país), y los Contratos Ley por rama de industria están disminuyendo o desapareciendo.

Antes de remitirnos a algunos cuadros, señalemos que la Constitución Mexicana, de una forma contraria a la normatividad internacional, divide a los trabajadores entre los del sector privado, sujeto al "Apartado A" del Artículo 123, y los del sector público, sujetos al "Apartado B" con derechos disminuidos en varios rubros. En el Cuadro 7 podemos dar un vistazo a la situación en el sector privado.

En el sector público la central predominante había sido la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE, 1938). Durante el gobierno de Vicente Fox, la Suprema Corte de Justicia de México modificó de manera profunda la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123, con el propósito de acabar con el monopolio sindical que había ejercido la FSTSE desde varias décadas atrás, lo que

sin duda era un paso positivo. En mayo de 1999, la SCJN estableció una tesis sobre la libertad sindical en la que dictaminó que la existencia obligatoria de un solo sindicato por dependencia gubernamental viola la garantía de libertad de asociación establecida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así, se abrió el derecho de registrar más de un sindicato por dependencia federal.²

En diciembre de 2003, se presentó el rompimiento de la FSTSE. Un grupo de 19 sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, encabezados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), decidieron desafiliarse de la FSTSE y formar una nueva federación sindical. Desde luego que la columna vertebral del nuevo organismo es el SNTE, el sindicato más grande de México y de América Latina, con más de un millón 200 mil afiliados. La nueva agrupación adoptó el nombre de Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FDSSP). La FDSSP no está afiliada al Congreso del Trabajo. En el Cuadro 8 podemos ver la afiliación sindical en el sector público, en las dos principales federaciones (habría que anotar aparte a los sindicatos independientes en el sector público, los cuales han ido multiplicándose, no necesariamente "creciendo", porque no es lo mismo. Por otro lado, habría que considerar al sindicalismo independiente en el sector educativo, el cual es numeroso y complejo).

El sindicalismo tradicional agrupado en lo que queda del Congreso del Trabajo, entonces, afiliaría de acuerdo a los datos disponibles alrededor de 3 millones 150 mil trabajadores, incluyendo a la FSTSE y al SNTE, repartidos en alrededor de 3 mil asociaciones. Decimos "lo que queda" porque en los últimos años el CT ha estado en crisis, perdió centralidad y ha quedado casi en un edificio en que no se paran ni las moscas, además de la salida de sindicatos importantes como los que se fueron a la UNT, entre ellos el del Seguro Social que, con 360 mil afiliados, ha quedado en el "limbo" porque rompió por la derecha con

la UNT pero no regresó al CT. Por la vía de los hechos, por otro lado, sindicatos muy importantes como el de Mineros y el SME, Sindicato Mexicano de Electricistas, también han roto con el CT.

Por otra parte, la promoción del sindicalismo patronal o “blanco” (que no es exactamente lo mismo que los contratos de protección patronal) tuvo un significativo impulso durante el gobierno de Vicente Fox, concretándose en la formación de nuevas centrales sindicales. En este camino surgieron la Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas (CONASIM) y el Consejo General de Trabajadores en Guanajuato (este último con trabajadores ex-cetemistas). En el 2006 surgió la Alianza Sindical Mexicana (ASM), con agrupaciones del norte, del centro y del sur del país. Obvio, en los sexenios panistas estas centrales son las que crecieron más y actualmente “afilian” a más de 1 millón 100 mil trabajadores, principalmente en el sector privado.

El Sindicalismo Independiente y sus Desafíos

Ocasionalmente, estudiosos o medios en México califican de sindicatos independientes a todos aquellos que no forman parte del CT. Esto da lugar a equívocos. Como ya señalamos, la FDSP o el sindicato del Seguro Social no son parte del CT o, peor aún, los sindicatos empresariales y muchos de protección tampoco lo son. Entendamos, entonces, por independientes a aquellos que escapan al control del estado y los empresarios, que son independientes no sólo orgánica sino políticamente, incluso de partidos políticos (lo que no niega militancias). Y para entender la problemática mexicana es necesario agregar el concepto democrático, pues una parte fundamental del movimiento sindical alternativo mexicano existe dentro de las estructuras “oficiales”. Es el caso de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), que existe dentro del SNTE pero que no es simplemente una corriente opositora, sino que representa varias secciones y que agrupa a más de 300

mil maestros. De hacerse sindicato, sería uno de los más grandes del país. Además, ha ido creciendo el número de sindicatos independientes de la educación a nivel estatal, muchos de ellos agrupados ya en una nueva federación.

En la última época, la primera ola democratizadora y de surgimiento de sindicatos independientes se dio en los setentas, con la llamada “insurgencia sindical” encabezada por la Tendencia Democrática del SUTERM, Sindicato Unico Mexicano de Trabajadores Electricistas de la R.Mexicana (el otro sindicato de electricistas). En esos años surgieron muchos sindicatos independientes de empresa, entre ellos en la industria automotriz, y la mayoría de los sindicatos universitarios, pero también grandes movimientos democratizadores en los sindicatos y centrales nacionales tradicionales, de los que queda de manera importante la CNTE.

La crisis económica y el inicio de las políticas neoliberales en 1982 significaron en general retrocesos para el conjunto de los trabajadores y sindicatos, pero en particular algunos golpes a los contingentes independientes. A partir de 1988, el gobierno de Carlos Salinas de Gortari intentó una “modernización” de los aparatos sindicales que sólo los trastocó de manera limitada, pero de donde surgieron con fuerza personajes que mantienen en la actualidad protagonismo, diferenciado ciertamente, como Elba Esther Gordillo –líder vitalicia del SNTE– y Francisco Hernández Juárez, dirigente de telefonistas.

La profunda crisis política y económica nacional estallada en 1994 –precipitada por el alzamiento indígena zapatista– terminó reflejándose en el movimiento obrero en el ‘95 con la crisis declarada del CT y su renuncia por primera vez en la historia a desfilas el Primero de Mayo. Se iniciaría un proceso de recomposición sindical que atravesaría por la creación de la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo y el Foro del Sindicalismo frente a la Nación, éste último integrado tanto por organizaciones independientes como del CT (incluso el SNTE). Este Foro terminó dividiéndose





y en 1997 dio paso a la creación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y del Frente Sindical Mexicano (FSM), dos de los principales referentes actuales del sindicalismo independiente.

La UNT nació como un claro resultado de este proceso de recomposición sindical, conjugando fuerzas que venían del sindicalismo independiente —como el FAT, Frente Auténtico del Trabajo, y el sindicato de Volkswagen, o los universitarios— con sindicatos que se desprendieron del CT, como telefonistas, pilotos, sobrecargos, tranviarios y otros que ya formaban parte de la anteriormente fundada Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FSBES) que casi en su totalidad pasó a la UNT (excepto el SME, que no ha renunciado formalmente), además desde luego del sindicato del Seguro Social. Este último terminó saliendo de la UNT por el paso de su dirigencia al partido del gobierno panista, lo que representó una fuerte sangría pues era el sindicato más grande con sus 360 mil afiliados. Sin espacio para ahondar, sólo diremos que la UNT ha quedado en un estadio intermedio entre lo que sería un frente sindical y una central, es decir, con una vida orgánica a medias. Difícil como siempre es medir la afiliación sindical en México, pero la UNT tendría entre 180 y 200 mil afiliados.

Por su parte, el FSM se constituyó a partir de que el SME y otros sindicatos no estuvieron de acuerdo en entrar al proceso de creación de la UNT, y en la medida en que creció la divergencia con ésta sobre cómo encarar la reforma laboral neoliberal; la UNT siempre propugnó por entrar a la discusión con una alternativa propia, y el SME y otras organizaciones en contra de cualquier posibilidad de cambiar la ley, sobre todo con argumentos sobre la correlación de fuerzas. Al FSM encabezado por el SME se unieron la otra ala de Sindicatos Universitarios, de Educación Superior, Investigación y Cultura (CNSUESIC), alguna pequeña central como el Consejo Nacional de Trabajadores (CNT), sindicatos locales como el del transporte

público de la Cd. de México y una diversidad de otras organizaciones. Juntos deben representar algo más de 75 mil afiliados, aunque si se suma la incorporación de la Sec. 18 de maestros de Michoacán y la alianza sindical de ese estado, la cifra fácilmente rebasaría los 100 mil. Sin embargo, hecho curioso para complicarle más la vida a los “estudiosos”, hay varios sindicatos que pertenecen tanto a la UNT como al FSM. Y esto es posible entre otras cosas porque, aunque con reuniones semanales y actividades regulares a lo largo de estos años, el FSM sigue siendo propiamente un frente, un espacio de convergencia político-sindical con una vida o compromiso orgánicos menores aun a los que mantiene la UNT.

A las fuerzas independientes se sumó en los últimos años el sindicato nacional minero metalúrgico, lo que le ha costado un violento ataque por parte del gobierno. Además habría que sumar a otras decenas de pequeños sindicatos independientes —como el de telefonistas del noroeste, trabajadores de General Tyre, técnicos petroleros o el naciente de Honda—, secciones y corrientes democráticas en diferentes sindicatos nacionales en los sectores industrial, de servicios y educación que no están integrados a ninguno de los referentes antes mencionados. Considerando a la CNTE, que ya hemos mencionado, estamos hablando, conservadoramente, de más de 600 mil trabajadores agrupados en el sindicalismo independiente y democrático. Por supuesto, representa un porcentaje mínimo respecto a la población trabajadora, pero a la vez significativo —si lo vemos de conjunto. Ver resumen en cuadro 9.

Sin embargo, no conforme con socavar las bases que sustentan la existencia de la organización sindical y colocar toda clase de obstáculos a la libertad de asociación, el gobierno de la derecha neoliberal lanzó en el último sexenio toda una ofensiva contra el sindicalismo independiente. El ahora ex presidente Calderón dijo desde su campaña electoral: “*los sindicatos son un cáncer para la sociedad y hay que extirparlos*”.

Bajo esa divisa, se lanzó un ataque liquidador al Sindicato Mexicano de Electricistas y al Sindicato Minero, dos de los sindicatos más antiguos y fuertes del país; una política de exterminio que no apuntó a los eslabones más débiles, sino directo al corazón del sindicalismo auténtico.

Tal ofensiva se ha dado en medio del desastre nacional, de la generalización de la violencia y la militarización. En particular, en el país es ya un hecho la política de criminalizar la protesta social y el sindicalismo no es la excepción. El SME tiene todavía 10 presos políticos y el Secretario General de Mineros sigue en el exilio en Canadá, por ejemplo.

No obstante, todo el poder del aparato de estado, la resistencia de ambos sindicatos en estos años ha conseguido preservarlos e incluso parece posible revertir en alguna medida el ataque. Está por verse la actitud del nuevo gobierno entrante, de nuevo del PRI, claramente de continuidad neoliberal pero a que a la vez ha declarado explícitamente que "cesará el golpeteo a los sindicatos". Ciertamente avaló, en la recta final del gobierno anterior, la ya impuesta reforma laboral que reduce y mina derechos laborales fundamentales que afectarán a todos los sindicatos.

En todo caso, después de haber conseguido, contra toda clase de obstáculos, desarrollar un importante segmento de trabajadores organizados en el sindicalismo independiente y democrático; después de haber fundado polos unitarios como la UNT y el FSM, hace ya más de quince años que no ha habido capacidad de dar un nuevo paso en la unidad indispensable de estos destacamentos y de englobar a muchos sindicatos y movimientos que no se encuentran en cualquiera de ellos. Y ni que hablar de haber desarrollado toda una estrategia de apoyo para la organización de los no organizados, de una verdadera disputa por la contratación colectiva con las mafias sindicales.

El sindicalismo independiente, que se fortaleció durante un periodo y ha dado luchas de resistencia muy significativas, se ha debilitado, se encuentra dividido y no ha sido capaz de desarrollar nuevas estrategias para encarar

tal situación. El reto es enorme. Superar la división y el agotamiento de las frágiles formas de unidad existentes, construir estrategias comunes que permitan no sólo una mejor defensa, sino crecer entre los no organizados y los sometidos al sindicalismo mafioso, es una necesidad apremiante, de supervivencia, una tarea elemental para hoy y por encima de las diferencias y los pequeños intereses.

Debería reconocerse que actualmente ni el FSM, ni la UNT), ni la CNTE, ni el Sindicato Minero, ni el resto de la organizaciones sindicales independientes, representan por sí solas y por separado una alternativa a una situación tan adversa, y que no se ha estado a la altura para enfrentar la ofensiva neoliberal. Cada una de estas organizaciones está enfrentando de diversas formas la ofensiva del gobierno; el problema es que cada una lo hace por separado, sin una estrategia común y de largo plazo, apenas unidas alrededor de algunas declaraciones y movilizaciones conjuntas.

El primer reto parece elemental: unir todas las fuerzas existentes del sindicalismo independiente si se quiere levantar una defensa eficaz e, incluso, si se quiere sobrevivir. Es por eso que algunas organizaciones han abierto un debate sobre la necesidad de avanzar hacia la constitución de una nueva central sindical que agrupe de entrada a todas las fuerzas sindicales independientes, desde los sindicatos nacionales constituidos y reconocidos, hasta los locales e incluso los grandes movimientos y corrientes representativas, y las agrupaciones de trabajadores en lucha o en proceso de organización dentro del sindicalismo corporativo. Una nueva central que sea capaz de convocar a los trabajadores en general, a los no organizados, a los precarizados y tercerizados, a los que están sometidos al corporativismo y a los contratos de protección; una Central que sea capaz de desarrollar estrategias que conduzcan a la renovación e incluso a la refundación del sindicalismo, a su crecimiento, que se proponga revertir la ofensiva neoliberal y sus efectos más nocivos; una Central que contribuya junto a otros actores sociales a



encontrar una salida al desastre nacional. O al menos, porque en los hechos lo anterior no resulta nada fácil, dar un paso intermedio en esa dirección pero que permita ir superando la fragmentación del sindicalismo independiente y democrático. Y eso significa también pensar a nivel de los sectores en avanzar en la perspectiva de grandes sindicatos o al menos federaciones por rama.

Si el actual punto bajo de inflexión, de cierta crisis, propiciará o no abrir un nuevo periodo de recomposición sindical y adoptar una visión de autorreforma del sindicalismo auténtico es algo que está por verse.

En cualquier caso, el rol del movimiento sindical internacional es crucial para un desenlace positivo. Como lo indican diver-

sas experiencias, en países con regímenes autoritarios la presión internacional juega un papel fundamental dada la cerrazón de las instancias nacionales. A la vez que esto permita avanzar en la vigencia de la libertad sindical en México, la influencia del movimiento sindical internacional es decisiva para una autorreforma y un rearme estratégico del sindicalismo auténtico mexicano. Y como sucede casi siempre con la solidaridad y la cooperación internacionales, el tema corre en dos sentidos. El fortalecimiento y el crecimiento del sindicalismo auténtico en un país con la relevancia económica, política y geográfica como México es de una importancia estratégica para el movimiento sindical internacional y sólo puede redundar en su fortalecimiento.

Cuadro 1. Integrantes Actuales del Congreso del Trabajo

CONFEDERACIONES

CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (CTM) / CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS (CROC) / CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA (CROM) / CONFEDERACION OBRERA REVOLUCIONARIA (COR) / CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) / CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE TRABAJADORES (CRT) / CONFEDERACION DE TRABAJADORES Y CAMPESINOS (CTC) / CONFEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES Y PRESTADORES DE SERVICIOS (CNCPS) / CONFEDERACIÓN OBRERA DE MÉXICO (COM) / CONFEDERACION DE ORGANIZACIONES SINDICALES (COS) / CONFEDERACION DE OBREROS, CAMPESINOS Y EMPLEADOS DE MEXICO (COCEM) / UNIDAD NACIONAL OBRERA (UNO) / UNION NACIONAL DE FEDERACIONES Y SINDICATOS OBREROS DE LA INDUSTRIA TEXTIL (UNFSOIT)

TOTAL: 13

FEDERACIONES

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO / FEDERACION DE TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL / FEDERACION DE AGRUPACIONES OBRERAS DE LA R. M. / FEDERACION NACIONAL DE UNIONES TEATRALES Y ESPECTÁCULOS PÚBLICOS / FEDERACION NACIONAL DEL RAMO TEXTIL Y OTRAS INDUSTRIAS / FEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS TEXTILES / FEDERACION NACIONAL DE CAÑEROS / FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE CARÁCTER ESTATAL DE LA R.M. / FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE LOS GOBIERNOS ESTATALES Y MUNICIPALES DE LA R.M. / FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS / FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA R.M. / FEDERACION DE SINDICATOS ÚNICOS DE TRABAJADORES, OBREROS, PROFESIONALES Y EMPLEADOS DEL DISTRITO FEDERAL / FEDERACION DE EMPLEADOS, OBREROS Y PRODUCTORES DEL CAMPO EN EL D.F. / FEDERACION DE TRABAJADORES ASALARIADOS Y NO ASALARIADOS "SINDICALISMO NUEVO" DE MÉXICO / FEDERACIÓN REVOLUCIONARIA DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES / FEDERACION OBRERA DEL DISTRITO FEDERAL / FEDERACION DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MÉXICO

TOTAL: 13



SINDICATOS

SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA R.M. / SINDICATO DE TRABAJADORES FERRO-CARRILEROS DE LA R.M. / SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL RAMO DE LANA Y CONEXOS / SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN / SINDICATO NACIONAL DE DE TRABAJADORES DEL INFONAVIT / SINDICATO NACIONAL DE REDACTORES DE LA PRENSA Y TRABADORES DE ACTIVIDADES SIMILARES Y CONEXAS / SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DEL INSTITUTO FONACOT / SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO / SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA R.M. / SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE MÉXICO / UNION LINOTIPOGRAFICA DE LA R.M. / ASOCIACION NACIONAL DE ACTORES / ASOCIACION NACIONAL DE MATADORES DE TOROS Y NOVILLOS, REJONEADORES Y SIMILARES

TOTAL: 13

GRAN TOTAL: 43

Cuadro 2.- Evolución de la población total, de 14 años y más, de la Económicamente activa, 2006-2012 (por trimestres. I, II, III, IV)

Periodo Trimestral	Población Total	14 años y más	PEA
2006 IV	105 187 051	75 164 132	44 447 032
2012 II	114 950 586	85 338 965	50 905 924

Cuadro 3.- Evolución trimestral de la población ocupada y desocupada y tasa de desempleo, 2006-2012.

Periodo Trimestral	PEA ocupada	PEA desocupada	TDA (%)
2006 IV	42 846 141	1 600 891	3.6
2012 II	48 437 762	2 468 162	5.0

Cuadro 4.- Evolución del Subempleo, del Trabajo Informal, del Trabajo subcontratado 2006-2012

Trimestre	Población en subempleo	Población en informalidad	Población terciarizada y subcontratada (Outsourcing)
2006 IV	3,008,027	11,404,691	
2008 IV	3,083,301	11,674,659	2,700,000
2012 II	4 310 213	13 700 000	4,000,000

Con datos de la ENOE-INEGI del II trimestre de 2010. Inegi, Cuadro resumen, 10 de agosto de 2012, II Trimestre. pag. Web. INEGI. 11 Mayo 2012. Diario, El Universal, 9 de Octubre de 2012, con datos de la Academia Mexicana de Derecho Fiscal.



**Cuadro 5. México: Trabajadores con Seguridad Social, 2008-2012**

Año	PEA	Asegurados permanentes IMSS	Asegurados directos al ISSSTE	Suma Asegurados IMSS-ISSSTE	% Asegurados/PEA
2008	45,535,466	12,815,000	2,515,000	15,330,000	33,66
2010	47,137,757	12,657,541	2,611,153	15,268,694	32,39
2011	50,273,465	13,266,730	2,680,403	15,947,133	31.7
2012	50,905,924				

Fuentes: DGRA, STPS, 1997, 1998.

INEGI. *XII Censo General de Población y Vivienda 2000*; Ernesto Zedillo. *Sexto Informe de Gobierno Presidencia de la República*, 1° de septiembre de 2000, Anexos, p. 43; Vicente Fox. *Primer Informe de Gobierno, Presidencia de la República*, 1° de septiembre de 2001, Anexos, p. 100. *Dirección General de Registro de Asociaciones*, página Web <http://www.stps.gob.mx>, 04/08/2003. STPS DGRA, 25 Agosto del 2005.

Javier Aguilar García, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*. Ed. FCE, 2001, México. Vicente Fox Quesada, *5o Informe de Gobierno*, 1o. de septiembre de 2005, véase Anexos.

Cuadro 6. México: Tasa de sindicalización sobre la PEA TOTAL, (Jurisdicción Federal, Sector Privado y Público). 2010 y 2012.

Año	Población Total	Pea	Pea Ocupada	Sindicalizados= Sector Privado Y Público	Tasa De Sindicalización/Pea Total
2010	107,443,499	47,137,757	44,651,832	4,691,773*	10.30
2012	114,950,586	50,905,924	48,437,762	4,895,701	9.61

Fuente: Aguilar García Javier. *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, ed. FCE - IISUNAM, México. Primera reimpression, 2005, p. 145-158.

a Vicente Fox, *V Informe de Gobierno*, 1° de septiembre de 2005. Cifras hasta junio de 2005. Véase también *V Informe de Labores de la STPS*, 1° de septiembre de 2005.

*Dato de 2008, con datos de la STPS, Dirección General de Registro de Asociaciones, 11 de Julio de 2008. Para 2010, véase Anexo estadístico del Cuarto Informe de gobierno de Felipe Calderón, 1. de Septiembre de 2010. VI informe de gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, Anexo Estadístico. Para la PEA, véase la pagina web www.inegi.gob.mx. Diario, el Universal, 20 de Octubre de 2012.

Cuadro 7. Sindicalizados en México, Sector Privado (Apartado A), 2012

	Sector Privado Agrupaciones	Agremiados Sector Privado
Sindicatos	1583	1,577,258
Secciones	2031	818,343

Cuadro 8. Sindicalizados en México, Principales Federaciones Sector Público Apartado B, 2012.

Federaciones	Asociaciones- Apartado B	Número de Agremiados
FDSSSP	20	1,650,000
FSTSE	60	750,000
TOTAL	80	2,400,000

Cuadro 9. Aproximado del sindicalismo independiente y democrático

Organización	Nº Aprox. Integrantes
UNT	200 000
FSM	100 000
Mineros	40 000
CNTE	300 000
Otros	50 000
TOTAL	690 000

FUENTES CONSULTADAS:

VI Informe de Gobierno de Vicente Fox. Anexo estadístico.

VI Informe de Gobierno de Felipe Calderón Hinojosa. Anexo estadístico.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Registro de Asociaciones, 25 de agosto 2005, 11 de julio de 2008, 23 de marzo de 2012.

Páginas Web: www.inegi.gob.mx

www.imss.gob.mx

www.issste.gob.mx

Aguilar, García, Javier, *La población sindicalizada en el periodo de la globalización*, México, 2005 2ª Edición, IIS-UNAM, FCE,

Aguilar, García, Javier, *Globalización, trabajo y sindicalismo en México*, México, 2008, ITACA, Konrad Adenauer Stiftung.

Aguilar, García, Javier, Vargas, Guzmán, Reyna, *La CTM en el periodo de la globalización: del sexenio de Salinas al gobierno de Vicente Fox*, Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Facultad de Planeación Urbana y regional, 2008.

Aguilar, García, Javier, *Radiografía del sindicalismo en México*, CILAS, 2008.

Aguilar, García, Javier, Zepeda, Martínez Roberto, *Globalización, política neoliberal y tasa sindical en Estados Unidos, Canadá, México, Reino Unido, Francia y España, 1980-2008*, México 2011, UACM, Plaza y Valdés.

Aguilar, García, Javier, *El sindicalismo mexicano en el siglo XXI. Panorama y densidad sindical.*, publicado en Alemania, Editorial Academia Española, LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG. 2012.



México

CROC, Confederación Regional Obrera y Campesina

ENFOQUE Y PRÁCTICA DE SINDICALISMO SOCIAL SIGLO XX



Isaías González Cuevas,
secretario general

290



Procesos de autoreforma sindical

La CROC, fundada en 1952, es una organización comprometida, disciplinada y encaminada a conseguir el desarrollo social integral de las familias; un sindicato generador de empleo y productividad que, de acuerdo a la combinación de acciones y resultados, hemos logrado la confianza de los trabajadores y las empresas, permitiendo con ello aumentar el número de afiliados y transformar el sindicalismo tradicional al Sindicalismo Social del Siglo XXI.

La Misión de la CROC es defender los derechos humanos y constitucionales de los trabajadores y sus familias, buscando siempre mejorar sus intereses económicos, sociales y culturales. La Visión es ser una Organización profesional y de vanguardia, útil por su contribución a la justicia social y al desarrollo económico del país. Sus Valores son: unidad, solidaridad, honestidad en la gestión sindical, lealtad al trabajo, y la familia.

La CROC ha transformado el sindicalismo tradicional que se ocupaba solamente de buscar y mantener el equilibrio obrero patronal dentro de las empresas, a un Sindicalismo Social del Siglo XXI, el cual tiene como fundamento principal extender los servicios y atender los problemas del trabajador y su familia, partiendo de la tesis "todo asunto que sea del trabajador, lo es también de la organización". Este nuevo sindicalismo ha colocado en la agenda nacional temas de gran importancia para el bienestar cultural, social y económico del trabajador y su familia, proponiendo en todos los campos soluciones desde y para la clase obrera.

Programas Sociales

Una tarea precursora de la CROC en relación a un enfoque ampliado del trabajo sindical, ha sido su acción respecto de los trabajadores no asalariados, que no tiene

antecedentes en México: desde 1982 constituyó sus propias organizaciones, que se asemejan a sindicatos, y las ha agrupado en una Federación. El objetivo es defender sus intereses a nivel de los Estados en que actúan, incluyendo la celebración de convenios con el Seguro Social para dotar a sus afiliados de seguridad social, otorgada por el órgano ocupado en cada Estado de ese menester. La Federación está afiliada a nivel internacional a la Streetnet y Wiego.

Pero es en los últimos años en que CROC ha asumido un enfoque integral, implementado varios programas de gran impacto en el lugar donde viven y conviven socialmente los afiliados., destinados a mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

1. Medio ambiente.

Las líneas de trabajo son las siguientes:

- a. ha promovido el Acuerdo Nacional contra el Cambio Climático, en cuyo marco ha , realizado acciones en conjunto con la sociedad civil para la defensa del ecosistema, como es el caso de la adopción de playas, el manejo y reciclaje de la basura, las jornadas de reforestación y la limpieza de parques, ríos y espacios públicos;
- b. para mitigar los impactos del cambio climático, ha impulsado el Movimiento Nacional por el Turismo Verde, mediante el cual concientizamos a los trabajadores y sus familias sobre la importancia de la conservación de las bellezas naturales y el aumento del turismo en nuestro país. En coordinación con la Secretaría de Turismo y las recomendaciones de la Organización Mundial del Turismo, implementamos un decálogo que tiene como puntos principales: revalorizar, reducir, reutilizar y reciclar. Para reforzar estas acciones, se creó la Comisión Turística Verde (COMTUVE) con la que el trabajador se compromete a realizar su trabajo cuidando su entorno natural, esto implica una cultura del reciclaje y el uso racional de los recursos naturales;
- c. ha realizado foros, conferencias, fotos y rallies en escuelas y centros laborales para crear conciencia en la comunidad acerca del problema del calentamiento global es un

fenómeno que afecta gravemente la vida planetaria, ocasionado principalmente por la actividad humana. Esta tarea consiste entonces en crear conciencia en la comunidad acerca de este problema e informar sobre las diversas formas de ayudar a resarcirlo desde prácticas cotidianas.

2. Combate a la violencia intrafamiliar.

La CROC cuenta con Asesores Sociales, capacitados y certificados como Orientadores Familiares, con el objetivo de promover la convivencia familiar positiva para que puedan resolver sus conflictos en armonía, poniendo en práctica los valores aprendidos. Para lograrlo, se imparten cursos, pláticas de sensibilización, representaciones de teatro y sesiones de video-debate con cortometrajes. La misión es brindar las herramientas necesarias a los padres de familia para que desempeñen mejor su rol como formadores de sus hijos y fortalecer la relación de pareja, con el propósito de disminuir el índice de divorcios. Esta tarea se beneficia también de alianzas con Organización Internacional del Trabajo, Fundación Infancia A.C., USAID-Proteja, Comisión Nacional de Derechos Humanos y Secretaría de Turismo.

3. Combate al trabajo infantil.

La CROC, con el apoyo de la Oficina de la OIT en México e institución e gubernamentales, ha creado una organización civil para luchar contra las formas de trabajo infantil, y estableció que esta batalla debería darse tomando en consideración toda la cadena productiva Para ello se establecieron comités sectoriales, especialmente en turismo para evitar el turismo sexual con niños y niñas, detestable práctica que se podía dar en los centros vacacionales

4. Contra la prevención de adicciones y delitos.

- a. Se realizan foros nacionales sobre prevención de las adicciones e invitamos a diferentes organizaciones no gubernamentales, del sector público y del privado, para desarrollar propuestas y acciones de trabajo en materia de prevención, atención, rehabilitación y reinserción social. Los Ase-





sores Sociales son profesionalizados con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Panamericana de la Salud, la Secretaría de Salud, el Consejo Nacional contra las Adicciones, el Instituto Nacional de Psiquiatría y Centros de Integración Juvenil, entre otras instituciones;

b. A través de un convenio de colaboración con la Secretaría de Seguridad Pública, se imparten cursos de prevención del delito cibernético y la victimización en la comunidad escolar y familiar, a fin de abrir espacios de capacitación abiertos para disuadir los actos de violencia y crear multiplicadores de la información. Para la CROC, es importante crear una cultura cibernética, con el propósito de orientar a los niños y jóvenes sobre la manera en la que pueden prevenir posibles problemas relacionados con el internet, asimismo, fomentar valores de respeto y armonía para evitar los casos de ciberbullying entre los estudiantes.

5. Cultura de la salud.

Con el objetivo de crear una cultura de la salud entre los agremiados y sus familias, CROC ha firmado un convenio de colaboración con el IMSS, mediante el cual se lleva a cabo el programa PREVENIMSS, el cual incluye las siguientes acciones: acreditación de delegados en todo el país, promoción de la credencialización, proporción de asesoría oportuna y gratuita en temas como incapacidades, pensiones, afiliación, vigencia de derechos y diversos trámites administrativos que se deben realizar ante el IMSS, realización de Jornadas de salud en coordinación con especialistas para llevar a cabo estudios de detección de cáncer en matriz, próstata y mama, detección oportuna de diabetes y obesidad, entre otros.

6. Deporte, cultura y recreación.

Se llevan a cabo actividades deportivas, culturales y de recreación en el lugar donde viven y conviven las familias de los trabajadores: Lucha libre, box, fútbol, físico constructivismo, concursos de canto «Voces del Alma», de baile «Bailando por la CROC», concurso de modelaje «Señorita Ecomundo», así como obras de teatro,

7. Turismo para todos.

Se ofrece a las familias croquistas la oportunidad de conocer los destinos turísticos más importantes de México, con el propósito de procurar el derecho humano al esparcimiento y la recreación, así como fomentar la unión familiar y la cultura.

8. Vivienda para todos.

Los Asesores de Vivienda de la CROC tienen como misión visitar a las empresas afiliadas al sindicato para realizar encuestas que les permitan saber cuántos trabajadores no cuentan con una vivienda propia y apoyarlos en la obtención de una. Se realizan ferias de vivienda en donde invitamos a las empresas constructoras a ofertar sus productos en los centros de trabajo, logrando con ello que conozcan las verdaderas necesidades de los trabajadores

9. Educación y capacitación.

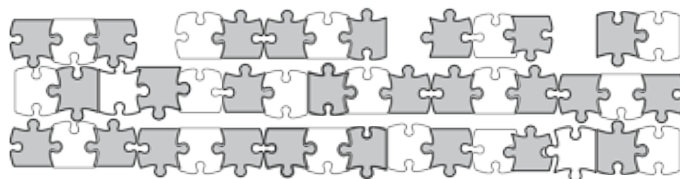
Las líneas de trabajo son las siguientes:

a. Con el apoyo del Instituto Nacional para la Educación de los Jóvenes y Adultos (INEA), hemos avanzado en la construcción de plazas comunitarias de educación abierta y escolarizada en todo el país, en las cuales cada vez más compañeros obtienen su certificado de primaria, secundaria y bachillerato, así como de computación e inglés; **b.** se cuenta con centros de educación nacional y con el Instituto Universitario Tecnológico de los Trabajadores en la Ciudad de Monterrey, Nuevo León; **c.** se tiene el apoyo del Centro Nacional de Desarrollo de Empleo y Productividad, para trabajar en la competitividad de las empresas a través de la capacitación y la profesionalización de los trabajadores; **d.** con la Alianza para el Empleo y las Cámaras Empresariales, se ha acordado e impulsado la apertura de nuevas empresas y la reactivación de cadenas productivas, acercando por medio de ferias a productores y microempresarios. Esta alianza prioriza el apoyo de la formación de los trabajadores con programas de capacitación que les da el acceso a mayores oportunidades laborales; **e.** al ser una entidad evaluadora y certificadora de competencias laborales, la CROC brinda a

sus agremiados una excelente capacitación con el aval de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y los estándares de la Comisión Nacional de Normalización y Competencia Laboral (CONOCER). Los cursos que se imparten son: preparación de alimentos y bebidas, atención a comensales, limpieza de habitaciones de alojamiento temporal; f. el incremento de la afiliación sindical, la presencia en el centro de trabajo, la capacidad estratégica y las negociaciones en sus diversos niveles, dependen en gran medida de la disposición de cuadros sindicales altamente capacitados, por tal motivo, fundamos la Escuela Nacional de Formación de Cuadros Sindicales, instancia que brinda a los dirigentes croquistas una serie de seminarios especializados para

enfrentar los retos del mercado de trabajo y lograr el mejoramiento tanto laboral como social de los agremiados a esta central. Los cursos son: Introducción al sindicalismo, Participación democrática, Formación de cuadros sindicales, Oratoria, Liderazgo.

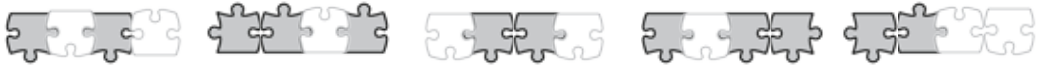
Concluyo en que el sindicalismo Social del Siglo XXI trae consigo una nueva concepción de la vida sindical y de la participación social de los sindicatos ante la nueva y demandante realidad que como país enfrentamos. Ahora son tiempos de unir fuerzas y juntos generar alternativas para la competitividad, la producción, la conservación y promoción de los empleos y hacer de esto una relación sana que además sea sustentable y respetuosa del medio ambiente.



México

CROM, Confederación Regional Obrera Mexicana

PASADO Y PRESENTE RENOVADO DE LA CROM



Rodolfo González Guzmán
Secretario General del Comité Central

294



Procesos de autoreforma sindical

Actualmente, en México existen varios organismos sindicales de diversas posturas ideológicas pero que persiguen un fin común: *“salvaguardar y defender los derechos de los trabajadores y las conquistas laborales”*. Entre las más longevas se encuentra la CROM, cuyo origen se sitúa en 1918 y a la que nos referiremos en el presente texto; la Confederación de Trabajadores de México, CTM, creada en 1936 y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC, fundada en 1952.

La CROM tiene representación en 28 estados de la República Mexicana y afilia a todo tipo de trabajadores, incluyendo campesinos, cooperativistas, no asalariados, artesanos e indígenas. Afilia alrededor de 250 sindicatos nacionales afiliados, la mayor parte en el interior de la república. Los sectores más representativos son: maniobras marítimas y terrestres, textiles, de la industria química, de alimentos, agrónómicos, construcción, confección y del transporte, entre otros.

I. El origen

La gesta armada de 1910 (revolución mexicana) intensificó el movimiento de resistencia de la clase trabajadora, lo que provocó que sus integrantes unieran fuerzas y se formaran por gremios, dando origen así a los sindicatos que se convirtieron en núcleos de organización y centros de acción a partir de los cuales, se comienzan a formar las relaciones entre los factores de la producción (Gobierno, trabajadores y empresarios) que buscaban el desarrollo industrial y protección de los derechos laborales.

El 13 de octubre de 1917 en Tampico, Tamaulipas, se llevó a cabo un evento al que acudieron delegados de todos los organismos sindicales de importancia, donde coincidieron en exigir el respeto al derecho de libre asociación, por lo que formalmente convocaron a la realización de un Congreso Obrero para formar una organización nacional. Así, el 1 de Mayo de 1918 en la ciudad de Saltillo, Coahuila, con la asistencia de más de cien organismos obreros,

inician los trabajos para fundar CROM, que se constituye 11 días después, el 12 de mayo. Entre las principales resoluciones que exigía la nueva central obrera se encontraba la reglamentación del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -primer constitución social del mundo- y la existencia de dos clases sociales: explotados y explotadores, donde los primeros tenían el derecho a establecer una lucha de clases ante la situación tan injusta que se vivía. Respecto al termino Regional, existe la versión de que se adoptó porque los anarquistas y socialistas pensaban que la CROM podría ser una sección de una central internacional.

En ese momento histórico, el Artículo 123 que amparaba los derechos laborales era prácticamente letra muerta, porque había quedado como un cuerpo jurídico muy general. La CROM se dedicó a luchar para que se regulara con cláusulas y apartados en materia de accidentes de trabajo y pago de utilidades. Por primera vez los sindicatos se estructuran internamente, levantan actas, publican informes completos, eligen y renuevan dirigentes.

II. Actividad internacional

La CROM actualmente no tiene afiliación internacional, pero hay que recordar que fue parte fundamental del nacimiento de las relaciones sindicales interamericanas. Después de su fundación, la CROM comenzó a tener una estrecha relación con la American Federation of Labor (AFL) con la que crea la Central Obrera Panamericana (COPA) que en sus inicios solo era binacional. Después se integraron sindicatos de otros países. En 1921, la COPA promovió la creación de la Confederación Obrera Centroamericana (COCA), lo que nunca se efectivizó. Finalmente la COPA desapareció en 1930.

La CROM no fue partícipe de la creación de nuevas estructuras como la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), en 1936 ni del Congreso Interamericano de Trabajadores (CIT) en 1948, aunque cambió de opinión al momento de

fundarse la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), a la que intentó incorporarse pero fue impedido su ingreso por cuestiones políticas.

En 1951, la CROM invitó a la Confederación General del Trabajo de la República de Argentina (CGTRA) que tampoco había conseguido ingresar a la ORIT y convocan a un congreso latinoamericano. A comienzos de 1952, siete meses antes del II Congreso de la ORIT, la CGTRA convocó a un Congreso en la ciudad de Asunción, a la que asistieron 16 organizaciones con la finalidad de crear el Comité de Unidad Sindical Latinoamericana (CUSLA) con el objetivo de conformar el Congreso constituyente para una nueva central latinoamericana. En noviembre de ese año, se celebró el Congreso de la Unidad en México y se crea la Agrupación de Trabajadores Latinoamericanos (ATLAS) con sede en Buenos Aires y cuya Secretaría General recayó en la Confederación Argentina. La CROM quedó al frente de dos Secretarías y una delegación permanente ante la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otra en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Otros puestos fueron para Chile, Puerto Rico, Cuba, Costa Rica, y Perú. Además se crearon comités en Colombia, Ecuador, El Salvador, Haití, Nicaragua y Panamá, y delegaciones en Guatemala, Honduras, Paraguay, Venezuela y Brasil. Un año después, la Secretaría General pasó a Cuba, y nuevamente a Argentina en 1954. En enero de 1956, después del golpe militar en ese país, la ATLAS fue intervenida destruyendo sus archivos e incautando sus bienes, por lo que la sede es trasladada a Chile hasta que interrumpió sus actividades en 1962. Cabe destacar que previamente se había disuelto judicialmente en 1958 en Argentina.

De las acciones progresistas de la ATLAS mencionaremos algunas de ellas; apoyo a la Central Obrera Boliviana (COB), al gobierno del General Jacobo Arbenz Guzmán en Guatemala, a los sindicalistas puertorriqueños vinculados al Partido Independista, al control del Canal de Panamá





por su Gobierno, y a los nativos de Guyana Inglesa en su rebelión anticolonial. La CROM mantuvo viva la ATLAS en el ámbito nacional, mediante la publicación de una revista regional, hasta 1970.

En 2008, la CROM estuvo presente en el primer congreso de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA) en Panamá pero sólo como observador. También ha participado en diversas actividades internacionales realizadas en México con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en relación al acuerdo de asociación entre México y la Unión Europea en materia laboral, y el 14 de noviembre de 2012 se manifestó frente a diversas embajadas para mostrar su respaldo a las organizaciones sindicales europeas que decidieron realizar una huelga general en defensa de sus derechos laborales. La CROM desarrolla actividades de carácter internacional en relación al medio ambiente, últimamente en un evento con sindicatos en torno a la Cumbre Climática COP17. Ha mantenido relaciones permanentes con el sindicalismo cubano. Realiza actividades de formación y estrategia para los jóvenes en México con apoyo de la Fundación alemana Friedrich Ebert, además de mantener contacto con la oficina de OIT en México.

III. Enfoque estratégico

Actualmente la CROM trabaja con base a un conjunto de líneas estratégicas¹.

Estrategia de acción múltiple.

Un punto de partida de la Central es su actitud hacia la política. En su origen, junto con la idea de avanzar hacia un sindicalismo reglamentado y eficaz, en lugar de la acción directa, la CROM instauró la idea de una acción política como complemento de la lucha sindical. La acción política de la nueva Confederación quedó sintetizada en la formación del Partido Laborista Mexicano (PLM), el cual celebró su primera convención en 1920. Actualmente, contra la idea generalizada de que hacer política significa ocupar un cargo político dentro de alguno de los poderes de la Federación, la CROM

piensa que también puede ejercerse desde organizaciones civiles no gubernamentales, como lo son los sindicatos.

El propio origen del Artículo 123 de la Constitución de 1917 fue consecuencia del movimiento revolucionario de 1910, este postulado fue producto de pensadores que actuaban dentro de la política laboral, aunque no eran políticos bajo el concepto utilizado actualmente, si no ideólogos, estadistas y luchadores sociales. Estos son los políticos más importantes: los que aplican sus conocimientos para generar o provocar un cambio para beneficio del pueblo y la Nación en su conjunto (Ver CVL, "Y los trabajadores...qué necesitan de los políticos", julio-agosto 2012).

La CROM promueve una vida política activa dentro de la sociedad y de los centros de trabajo, para ser interlocutores de los problemas laborales y resolverlos. Este concepto es tradicional en la CROM y se le denomina "estrategia de acción múltiple", en el sentido de que el sindicalismo se mueve en el espacio productivo, en cuanto a las relaciones industriales, la reproducción social de la fuerza, el mercado de trabajo, los problemas del medio ambiente, así como dentro del sistema político donde se definen las políticas públicas.

En el "rubro social" el sindicalismo se manifiesta en los movimientos ciudadanos, en las colonias y grupos organizados de trabajadores no asalariados a quienes debe de apoyar para que existan políticas públicas que solucionen sus problemas. Lo que da mayor representatividad de los sindicatos y los enaltece es un número mayor de trabajadores que estén bien orientados sobre sus derechos como ciudadanos (Ver "La acción múltiple: vital para el sector obrero", entrevista hecha al dirigente José Enrique López Córdoba, de Jalisco en CVL, noviembre-diciembre 2011).

Memoria histórica.

La CROM está empeñada en el rescate de su archivo histórico que se encuentra deteriorado por el paso del tiempo, aun así ha sido fuente de consulta de historia-

¹ El detalle puede ser consultado en diversos números de la revista CROM Vanguardia Laboral, publicada cada dos meses. En el texto se utilizan frecuentemente notas allí publicadas, aclarando su origen con la sigla CVL.

dores. (Ver "La vocación por la historia", entrevista al historiador Héctor Ramírez Cuellar, CVL, septiembre- octubre 2011). En paralelo, incluye permanentemente en su revista notas históricas, por ejemplo, "Zapata, un personaje estratégico", donde se le considera al "caudillo del sur" patrimonio político y simbólico de los mexicanos, de los latinoamericanos e incluso de la izquierda internacional, para reconocer al revolucionario se realizó un ciclo de conferencias con la Fundación Zapata y los Herederos de la Revolución AC (Ver CVL septiembre-octubre 2011). Una forma concreta de proyectar la memoria histórica a la actualidad es que en repetidas ocasiones se ha manifestado por que el sistema político se instaure la figura jurídica de la "revocación de mandato" con la que el pueblo pueda destituir a los legisladores o servidores públicos que no cumplan con la encomienda que se les confirió a través de las urnas.²

Negociación y diálogo social.

Otro eje fundamental del trabajo de la CROM es en relación a la negociación y diálogo social con las empresas en que existen trabajadores afiliados a la central obrera. Un concepto permanente que maneja la CROM con los trabajadores que representa es quietarles de le mente la práctica que dice: "el patrón hace como que me paga y nosotros como que trabajamos", y apuesta en cambio a mejoras en la calidad y productividad de las empresas así como en los salarios que se paguen para que sean los adecuados.

La CROM ve al centro de trabajo como un todo, en donde no están de "aquel lado" los empresarios y "de éste" los trabajadores. Para llegar a las revisiones salariales en los Contratos Colectivos de Trabajo se parte

de conocer la situación económica de las empresas sin precarizar los sueldos y dónde éstas deben reconocer el esfuerzo de los trabajadores y así llegar al equilibrio, entre ambas partes.

El escenario general de esta política es evitar que el salario mínimo se precarice aún más como ha venido sucediendo desde hace 30 años. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que es la que fija el incremento ha implementado topes salariales que han provocado la pérdida del poder adquisitivo.

No es necesario de estadísticas para llegar a esta conclusión, sólo basta con ver los bolsillos de los trabajadores que día a día su salario les alcanza para menos, aun así la CROM ha utilizado estudios de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y ha difundido el grado en que se ha roto con los criterios del constituyente, ya que el poder de compra del salario mínimo se ha deteriorado 80 por ciento en tres décadas, cubriendo actualmente solo el 25 por ciento de las necesidades.

Para tratar de revertir esta situación, la CROM ha logrado incorporar entre las prestaciones hacia sus agremiados los comedores dentro de las empresas, con ello se evita que el trabajador no gaste en su comida que tiene un costo de más de la mitad de un salario mínimo. En este aspecto se necesita una visión histórica, hay que recordar que México fue el primer país latinoamericano en establecer dentro de su ordenamiento jurídico el concepto de salario mínimo, definiéndolo en el Artículo 123 de su Carta Magna.

La CROM también denuncia las situaciones irregulares en cuestiones laborales, por ejemplo el depósito de "contratos de

2 La CROM también ha iniciado una campaña sobre la reforma política, centrada en la recuperación del concepto de la Revolución Mexicana sobre "revocación del mandato". Esta figura fue discutida en el país -por primera vez- en 1857, luego fue retomada y promovida por el zapatismo hace cien años, al considerar que los servidores públicos tienen que someterse a la voluntad de quienes los eligieron, rindiendo cuentas y en el momento en que se desviaran de lo señalado por sus electores, ellos tienen la capacidad de quitarlos e incluso castigarlos. Ello fue aplicado por los zapatistas al presidente mexicano Roque González Garza en 1915. Anteriormente, en 1910, la presión del pueblo hizo que Porfirio Díaz renunciara a la presidencia. Especialistas en el tema consideran que habría que desarrollar esta figura a partir de lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Capítulo "De la soberanía nacional y de la forma de Gobierno" y que señala: "la soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno". La CROM considera que podrían utilizarse mecanismos jurídicos como el plebiscito y referéndum, además de aplicarse una ley de responsabilidades, donde mediante un proceso judicial se compruebe o no la culpabilidad del funcionario. También podría recurrirse a los "jurados populares", integrados por gente de la sociedad civil, mediante sorteo, tal como se hace en Estados Unidos de América. Ver CVL, septiembre-octubre 2011.





protección" en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje. En el caso de Aguascalientes, una investigación realizada por el maestro Jesús Enrique Ramírez, Secretario de Acción Juvenil de la CROM, señala que se ha calculado que el 60 por ciento de los contratos son de este tipo, y el 20 por ciento que sí reconocen los trabajadores no responden a sus intereses, con lo que solo el 20 por ciento son los que sí atienden las necesidades de sus agremiados. "En Aguascalientes hay despachos de abogados que pactan con membretes sindicales y mercantilizan la actividad laboral. (Ver CVL, mayo-junio 2012).

La CROM ha desarrollado en los últimos años una campaña permanente para la reglamentación y vigilancia de las outsourcing, de gran crecimiento en México. A éstas se les considera un instrumento de ayuda para las empresas pero que precariza el empleo, es decir, la CROM ha venido luchando para que las outsourcing garanticen la seguridad social, el pago de cuotas al seguro social, Infonavit y al Sistema de Ahorro para el Retiro a los trabajadores. Por el contrario, la reciente reforma a la Ley Federal de Trabajo las ha regulado de manera equivocada, por lo que esta campaña deberá continuar. (Ver CVL mayo-junio 2011).

Jóvenes. La CROM constantemente promueve la presencia y participación de los jóvenes dentro de los sindicatos, mediante los Foros de Jóvenes Cromistas a través de su Secretaria de Acción Juvenil, así mismo está creando los Comités de Jóvenes en el ámbito nacional. Se parte del enfoque de que no basta que los jóvenes vayan a la escuela, sino que es necesario que cuando salgan de la universidad tengan la certeza de que se emplearán con salarios bien remunerados, caso contrario continuarán las grandes migraciones de Puebla, Tlaxcala, Oaxaca hacia los Estados Unidos de América (Ver CVL enero-febrero 2013). Otro de los rubros específicos en que la CROM está trabajando es la participación de los jóvenes preparados en la academia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que con la nueva

Ley Federal de Trabajo se les exige carta de pasante o título universitario.

Otro esfuerzo que la Central pretende realizar es el acercamiento de los jóvenes no sindicalizados y estudiantes con las organizaciones de trabajadores, para realizar recorridos por las empresas donde se han conseguido condiciones apropiadas de trabajo y prestaciones, para que observen las funciones que hacen los sindicatos en favor de los agremiados. Cabe destacar que en muchos estados de la República Mexicana donde la CROM tiene presencia los jóvenes tienen cargos de Secretarios Generales en las federaciones y sindicatos, la mayoría de estos jóvenes tienen licenciatura y en algunos casos maestría.

Mujeres. Las trabajadoras tienen un lugar destacado dentro de la CROM, con la presencia de dos mujeres en el Comité Central como dirigentes de las secretarías, de actas y acuerdos y la de acción femenil, además de muchas más en las federaciones locales. La revista de la CROM Vanguardia Laboral, incluye una sección permanente titulada "Mujer Sindicalista", con entrevistas a líderes femeninas de la Confederación y a trabajadoras afiliadas. Por ejemplo, en 2011 y 2012, realizaron entrevistas a dirigentes de los sectores de comercio, casas de huéspedes, rosterías, y a trabajadoras soldadoras de empresas como los Talleres Navales del Golfo, en Veracruz y químicas en Procter and Gamble, en su planta de Naucalpan. Las organizaciones sindicales afiliadas a la CROM siempre han luchado para que las empresas contraten al mayor número posible de mujeres en sus plantas con los mismos salarios por el mismo trabajo que los hombres.

Formación en general. Un instrumento que han utilizado algunas federaciones de la CROM, son los cursos de capacitación, un ejemplo lo constituye la Federación de San Luis Potosí que desde hace 25 años realiza, anualmente, el Seminario de Modernización y Actualización Sindical". Allí se combina información sobre cambios en la normativa laboral, de la seguridad social,

administración y contabilidad de los recursos financieros de los sindicatos, economía mexicana, historia del trabajo, etc.

Comunicación social. Se creó la revista institucional CROM Vanguardia Laboral, órgano informativo que además de difundir las actividades realizadas por esa central obrera, desarrolla investigaciones especiales sobre temas coyunturales de interés general y publica entrevistas con líderes, trabajadores, empresarios y funcionarios públicos. Su estructura editorial contempla también una sección de salud para fomentar en el trabajador el cuidado de su persona y un espacio más para la cultural. La CROM cuenta además con una página web www.crom.mx en la que tiene videos sobre las entrevistas y reportajes publicados en la revista.

IV.Comentarios finales

Después de 24 años de estar al frente de la Confederación, el Lic, Ignacio Cuauhtémoc Paleta decide retirarse y es electo como Secretario General del Comité Central, el Lic. Rodolfo González Guzmán en mayo de 2010, durante la LVIII Convención Nacional.

Con este acto, la CROM marcó la diferencia con las demás organizaciones sindicales las que han cambiado de Secretario General a la muerte de éste.

La CROM está orgullosa de su pasado y su presente. Considera que su accionar actual se inscribe en el enfoque estratégico de la autoreforma sindical, tal como lo desarrolla la CSA, y por ello acompaña sus intentos porque esta perspectiva se generalice.

La CROM seguirá luchando por conservar los derechos de sus agremiados tal como lo hizo durante la reforma a la Ley Federal del Trabajo, dialogando con las cámaras legislativas y autoridades mexicanas, en marchas y manifestaciones en contra de la reforma y con los miles de amparos interpuestos ante la autoridad correspondiente para revisión y revocación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo promulgada el 30 de noviembre de 2012. La CROM seguirá siendo una central nacionalista, progresista y liberal que buscará el bienestar de sus agremiados y el desarrollo del país, cuidando a las empresas para que crezcan y sean exitosas, vigilando siempre que ofrezcan empleos dignos y bien remunerados.



Panamá

CONUSI, Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente

CONUSI: HISTORIA Y ACTUALIDAD DE LA BATALLA SINDICAL EN PANAMA¹



Gabriel E. Castillo Coba,
Secretario de Organización
Miembro de la dirección de FRENADESO

300



Procesos de autoreforma sindical

Historia previa

A mediados de los años setenta, en Panamá habían sindicatos alineados en las tres grandes corrientes del sindicalismo internacional de América Latina: la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y el Consejo Permanente de Unidad Sindical Latinoamericana (CPUSTAL). También estaba la Central Auténtica de Trabajadores Independientes (CATI), creada en 1976 e integrada por cuatro federaciones que, hasta el año anterior, eran parte de la Central Itzmeña de Trabajadores (CIT), que estaba afiliada a la CLAT.

Yo estuve en ese proceso. Vengo de la industria papelerera, y había participado en 1974 en un seminario de la CLAT en la Universidad de Trabajadores de América Latina (UTAL), con otro conglomerado de organizaciones de la industria del papel, que fundan la federación gráfica y papelería latinoamericana.

Estuvimos cinco años movilizándonos, haciendo actividad sindical como una central en formación, hasta que en 1981 el go-

bierno nos reconoce y nos da la personería gremial. En ese año entramos al Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), creada en 1972 por el General Torrijos, a través del nuevo Código de Trabajo, pero puesto en ejecución en 1975.

En esa época, comenzamos una relación con Luis Anderson, que venía con una visión diferente del movimiento sindical panameño porque era dirigente sindical de los trabajadores del Canal. Con él vinimos a la OIT en 1980, tenía entonces 29 años, hoy tengo 60, era mi primera experiencia internacional de esa clase, ahora miro hacia atrás y siento que por mi juventud de entonces, no pude hacer la valoración que hoy día le doy a la OIT. Ahora entiendo más los mecanismos de control y una serie de cosas que en aquella oportunidad no podía comprender.

La CATI se desarrolló en vinculación con otros sectores no meramente sindicales; queríamos un movimiento sindical vinculado a otras fuerzas sociales: campesinas, indígenas, de mujeres, ongs, entre otras, como aliados o incluso como afiliados.

¹ Contenido de la entrevista realizada por CSA durante la Conferencia internacional de trabajo de OIT, e junio 2012. La oficina de OIT en San José, por gestión del funcionario de ACTRAV Oscar Valverde, colaboró con la desgrabación, sobre la cual se hizo la presente versión, revisada por el autor.

En la década del 80 conocemos la dirigencia del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), con quien hicimos unidad de acción, hasta que, en 1995, CATI Y SUNTRACS se integraron en una coordinadora junto a una serie de organizaciones todas miembros sindical que se denominaron las 49 organizaciones para enfrentar las reformas neoliberales de flexibilización del Código de Trabajo del Gobierno del P.R.D del presidente Ernesto Pérez Balladares. Esta se denominó Coordinadora de Unidad Sindical Independiente. De la acumulación de esta Coordinadora se integraron las fuerzas necesarias para la fundación de CONUSI el 21 de noviembre de 1998.

CONUSI ha tenido buenas relaciones históricas con los representantes del movimiento sindical panameño, particularmente con la CNTP (Central Nacional de Trabajadores de Panamá), la FSTRP (Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá) y la FENASEP (Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Servidores Públicos). Luego, en 2005, también se establecen relaciones con Convergencia Sindical, posteriormente esta, junto con la CNTP y FENASEP crearon la CUT (Central Unitaria de Trabajadores), con el modelo de "central de centrales", con quienes después de la Ley 30 ó Ley chorizo hemos establecido un programa de acercamiento explorando la posibilidad del establecimiento de un programa de acción conjunta.

En 1998, año de constitución de CONUSI se incrementa la lucha contra las medidas neoliberales que planteaba el gobierno de Pérez Balladares, que consistían en más privatización de las empresas del sector público, la potabilizadora del agua, la Caja de Seguro Social, y el sistema de pensiones. La conclusión del periodo no permitió materializar este proyecto, siendo retomadas por la Ex – Presidenta Mireya Moscoso que por diversas razones corrieron la misma suerte, tocándole finalmente al Presidente Martín Torrijos que impulsó las reformas a la seguridad social a sangre y fuego. Hubo

manifestaciones que costaron dos muertos y más de 200 detenidos. El SUNTRACS y organizaciones de la salud y educación paralizaron totalmente esos sectores durante 30 días en huelga. Al final el gobierno propuso un diálogo, pero manipulado para que se hiciera solo con las organizaciones que estaban de acuerdo con las reformas. De todas formas, los sectores en lucha fuimos a la mesa de diálogo para frenar esa intención. Ello sucedía en el momento en que a CONUSI le correspondía la coordinación rotativa del CONATO. El gobierno a través de su polea de transmisión sindical nos expulsó entonces del CONATO, por el único "delito" de rechazar las reformas neoliberales a la Caja de Seguro Social.

En otro gran episodio fue en 2009 cuando el gobierno de Martinelli propuso la "LEY CHORIZO", que entre otros objetivos tenía el de hacer desaparecer el CONATO, llamándolo ahora COTRAP (Consejo de Trabajadores de Panamá), para ejercer una manipulación sobre sus miembros. La mayor parte del sindicalismo planteó al gobierno que al movimiento sindical los definimos y organizamos los trabajadores y entonces rechazamos esa propuesta. El gobierno aceptó un diálogo, con la presencia de CONUSI, por el cual conseguimos que no se concretara esta reforma.

Pero, además, obtuvimos así un reconocimiento tácito de la CONUSI, a través de una importante reforma al Artículo 1066 donde se establece que a partir de octubre de 2010 la representación de los trabajadores la designaban CONATO y CONUSI. Desde ese entonces forma parte de la delegación ante la Conferencia de OIT, por eso estoy aquí, luego de que el año pasado nuestro representante fuera de SUNTRACS.

Actualmente, CONUSI es la central mas grande, 100 mil afiliados, de los cuales 70 mil corresponden a la construcción. Los otros sectores representados son el de la alimentación, de las telecomunicaciones, de la energía, y del comercio (incluyendo Colón), también representamos a trabajadores agrícolas indígenas de la provincia de Chiriquí,





en el sector del café y legumbres. Esta es un área de pequeños agricultores y campesinos de subsistencia, que necesitan ingresos para mantener su nivel de vida y son contratados por otros productores de mayor tamaño.

Estamos trabajando además en lo que son "las nuevas maquilas" de Panamá: los centros de llamadas. Hay una promoción muy fuerte del sector empresarial y gubernamental para llevar a esta actividad a los jóvenes de 18 años y más que salen de la escuela secundaria, por su conocimiento técnico y su manejo del inglés. Son lugares de explotación, en que no se les permiten una unión sindical, sino solo participar de sindicatos de protección, amarillos, financiados por la empresa. Estamos trabajando en la constitución del sindicato de trabajadores de la informática.

CONUSI no descuida tampoco al sector de la informalidad, y estamos organizando a los artesanos.

La discusión sobre la ley chorizo tuvo como resultado otros dos hechos positivos a lo interno del sindicalismo: en 2012 todo el movimiento sindical se movilizó el 1 de mayo, en momentos en que el gobierno lo había decretado día corriente, o sea había que laborarlo. El movimiento sindical se movió con fuerza. Contamos con la presencia del Secretario General de la CSA, que hizo una tremenda intervención a través de su discurso. Lo segundo es que avanzamos en la necesidad de promover convenios colectivos por rama de actividad. Para ellos proyectamos utilizar un trabajo realizado por el compañero abogado Carlos Ayala Montero. SUNTRACS ya tiene un convenio colectivo nacional que cubre al 90% de los trabajadores del sector de la construcción quedando fuera solo un 10% que corresponde a algunos reductos sindicales organizados por sindicatos de protección o sindicatos amarillos. Lo necesario ahora es avanzar hacia otros sectores, como la alimentación, cuyo sindicalismo está bastante disperso, formando parte de todas las centrales.

CONUSI se mantiene muy fuerte en la lucha por profundizar la organización sindical y por mejorar el programa colectivo de trabajadores de los sectores públicos y privados.

Actualmente, en el nuevo escenario sindical ya mencionado hemos desarrollado un trabajo de coordinación con los organismos que componen la CUT, CONVERGENCIA SINDICAL, CNTP, FENASEP, que junto a CTRP Y FSTRP componen una instancia denominada el G5, para dar desarrollo y seguimiento de los acuerdos y conclusiones diálogo por la ley 30 o ley chorizo.

Por otra parte, como ya expresamos anteriormente, con las organizaciones que son partes de la CUT estamos explorando un programa de acción sindical que nos lleva a establecer negociaciones colectivas por rama de actividades, como punto de acuerdo de desarrollo de acciones colectivas.

En abril de 2007 junto a otros sectores sociales y en el fragor de las luchas contra las políticas neoliberales fundamos el Frente Nacional por la Defensa de los Derechos Económicos y Sociales (FRENADESO), obreros, campesinos, estudiantes, jóvenes, docentes, comunales, cristianos, mujeres, indígenas y profesionales juntos nos abocamos a acumular fuerza social, construir poder popular y crear las condiciones para la auto convocatoria de una asamblea constituyente originaria con plenos poderes, llamado a fundar una nueva República.

En el segundo congreso nacional de FRENADESO de agosto de 2009 denominado "construimos poder popular para democratizar la sociedad panameña", se decidió iniciar las consultas para el establecimiento de un instrumento político electoral, que posteriormente en un congreso extraordinario decidimos crear la construcción del Frente Amplio por la Democracia (FAD), el cual nos encontramos en ese proceso enfrentando las reglas antidemocráticas, del Código electoral con más de 20,000 adherentes con el inmediato objetivo de participar en el período electoral del 2014.



Perú

CUT, Confederación Unitaria de Trabajadores

FRENTE A LA CRISIS NEOLIBERAL MAS SINDICALISMO: LA CUT PERU EN LAS ÉPOCAS DE CRISIS



Julio César Bazán Figueroa,
presidente

I. CONTEXTO

En diversas oportunidades a la luz de los acontecimientos de la primera gran crisis global del presente siglo iniciada el 2008, desde la CUT hemos señalado con profundo pesar que la crisis financiera y económica llega a los países del norte cerca de 30 o 40 años después de que otra gran crisis, de similares características, atacara a los países del sur con consecuencias catastróficas para la clase trabajadora.

Esta última trajo consigo como consecuencia la pérdida de millones de puestos de trabajo, la exclusión social generalizada, la precarización laboral y la pobreza extrema en vastos sectores de la sociedad; con ello, también llegó la destrucción de los sindicatos o en el mejor de los casos el debilitamiento radical de los mismos y como respuesta el surgimiento de las asociaciones como organizaciones alternativas al sindicalismo.

Esta situación, fue configurando progresivamente tres grandes colectivos de trabajadores; los asalariados, de la empresa privada; los asalariados, de la administración pública; y los auto empleados, de puestos autogenerados, urbanos y rurales. Cada uno de los colectivos con características

propias, producto de los diversos niveles de productividad y la normatividad que los regula; pero todos ellos con un denominador común, el de estar integrados por trabajadores de diversos rubros.

Durante todas estas décadas el sindicalismo clásico e histórico, tanto del norte como del sur, ha sido reacio a entender las particularidades del sindicalismo en los países menos desarrollados del sur, como por ejemplo el Perú y en algunas ocasiones incluso se ha mostrado tirante y hasta hostil a la incorporación en su seno, a las asociaciones de trabajadores de puestos autogenerados sin regulación laboral. Ahora la situación de desempleo y progresiva exclusión de la ciudadanía que viene produciéndose en los países del norte, toma al sindicalismo clásico del norte desprovisto de las herramientas organizativas y de los mecanismos de sobrevivencia producidas en el sur frente a la crisis de desempleo y precariedad laboral.

En ese contexto, analizar la experiencia organizativa de la CUT Perú desde su segundo congreso fundacional de 1998 y sobre todo su accionar desde su I congreso Nacional Ordinario, celebrado en 1999, resulta de suma importancia para el sin-



dicalismo en el mundo y su relanzamiento pos crisis. Se trata de entender la razón de ser de institucionalizar la alianza sindical acordada en el II Congreso fundacional que integra a sindicatos de trabajadores asalariados y asociaciones de trabajadores auto empleados en una sola organización sindical la CUT Perú.

A continuación la experiencia organizativa CUT en la crisis en el SUR.

II. PRINCIPIOS CONCEPTUALES DE CONSTRUCCIÓN DE LA CUT

1. La triple diversidad laboral de la membresía: identidad CUT

31.- La estructura sectorial y la estructura territorial, según el cuadro orgánico, pone de relieve que las características de nuestra membresía corresponden a los 3 grandes colectivos laborales que conforman el espectro laboral peruano; los asalariados de la empresa privada; los asalariados de la administración pública; y el auto empleados de los puestos autogenerados, urbanos y rurales, donde cada uno de ellos es diverso en si mismo pero y unitario a la vez.

32.- Los asalariados en general, sean estos de la administración pública o de la empresa privada, se diferencian enormemente de los trabajadores auto empleados, urbanos y rurales; debido a que los asalariados, a pesar de todas las restricciones laborales, cuentan con derechos laborales reconocidos; mientras que los auto empleados, urbanos y rurales, no cuentan con ningún derecho reconocido. Así mismo, entre los asalariados, existe una abierta diferencia por las características de los empleadores y los derechos reconocidos a ambos colectivos.

33.- De igual manera, internamente entre los afiliados en los tres colectivos encontramos una enorme diversidad de problemas y prerrogativas; según los sectores a los que pertenecen. En ese sentido, queda evidenciado el carácter unitario de nuestra central por las diversas características de la

membresía. No queda duda de que somos una central de tres colectivos diversos, cada uno con características diferentes que para proteger a los trabajadores de cada uno de los sectores actuamos en conjunto.

34.- En suma, nuestra identidad es ser una central, diversa y unitaria, a la vez; que no hace distinción alguno entre los trabajadores, porque catalogamos al trabajador como un ser humano que realiza todo tipo de actividades económicas, productivas, comerciales y de servicios para el sustento de él y su familia, en los centros de trabajo asalariados y en los puestos autogenerados. Y en la comunidad, asume las necesidades de toda la población; como por ejemplo, la educación, el saneamiento, la salud y la vivienda

2.- El respeto de las normas estatutarias: cohesión en la CUT

35.- De manera natural, la diversidad que caracteriza nuestra identidad CUT, lleva consigo la perniciosa tendencia a agudizar las contradicciones, enervando los intereses individuales, de grupo o partidista, sin reparar en las enormes coincidencias de intereses que la pertenencia a la clase trabajadora nos plantea. Dicha situación se expresa en disputas intestinas y fragilidad extrema de la vida institucional, enervando el incumplimiento de las obligaciones, que de no ser tratadas se convierten en una verdadera amenaza para el fortalecimiento de la dirección y de la central.

36.- La cohesión, en la diversidad, implica respetar autonomías y asumir responsabilidades delegadas, preestablecidas en el marco de las normas estatutarias, porque todo afiliado está llamado a respetar según los principios del derecho a la libertad sindical, y las normas y convenios universalmente reconocidos. Ello implica en nuestra central, enfrentar la tendencia natural de dispersión, desarrollando a plenitud los valores de la democracia sindical, haciendo uso estricto de los derechos a la libre organización y a la soberanía institucional



37.- El sindicalismo sociopolítico nos permite fortalecer la cohesión en la organización porque congrega, en una sola propuesta de mejores condiciones de vida, la diversidad de temas a los que los trabajadores, independientemente del sector al que pertenecen, se enfrenta cada día en su lucha por lograr mejores condiciones de trabajo y mayores niveles de bienestar, en sus centros de labores y en cada una de sus comunidades, para asegurar la calidad de vida.

3.- Disciplina, participación y renovación: democracia radical de la CUT

42.- La democracia en todo su esplendor, es sin lugar a dudas la herramienta más poderosa que el sindicalismo tiene para desempeñar sus responsabilidades renovando permanentemente las propuestas y las estrategias del sindicalismo, frente a las estrategias del capital y las políticas empresariales y gubernamentales nacional, regional y local.

43.- La democracia bien entendida significa sobretodo libertad e igualdad de oportunidades, para ejercer todos los derechos en el escenario marco, nacional e internacional, como para construir la organización sindical dotándole de fortaleza y capacidad de incidencia de los trabajadores. La democracia también es orden y respeto de normas, ya sea para tomar decisiones como para implementar las diversas tareas de la organización; llamease estas organizativas, programáticas y políticas del sindicalismo.

44.- La democracia en el terreno interno nos permite por un lado consolidar, en un mismo programa de acción, las diversas propuestas y las perspectivas de desarrollo de todos los trabajadores y trabajadoras, mediante la directa participación de los afiliados en sus respectivos centros de trabajo y sus correspondientes localidades; la democracia sindical implica por tanto asumir las propuestas y reivindicaciones de todos y todas, sin distinción alguna.

45.- En ese orden de ideas la democracia sobretodo implica contrastar las diversas opiniones, con total tolerancia de cada uno

de los integrantes, en el seno de la organización, respetando sus correspondientes instancias de dirección, lo cual implica ejercer derechos, asumiendo las correspondientes obligaciones que se encuentran claramente establecidas en las normas estatutarias.

4.- Lealtad a los derechos humanos y laborales: la autonomía sindical de la CUT

38.- La acción sindical sociopolítica de la CUT, como parte de la estrategia, nos lleva permanentemente a interactuar en alianza con diversas organizaciones sociales, políticas y no gubernamentales; esto implica, entremezclar agendas y estrategias sindicales con las agendas y las estrategias de las organizaciones sociales, políticas y no gubernamentales; con lo cual, todas ellas entran en legítima pugna al actuar en conjunto, cada uno de los movimientos, en busca de sus legítimos objetivos específicos; en ese contexto, el rol de las autonomías, se relativiza; y los objetivos del movimiento sindical corren el riesgo de perderse subsumiéndose entre los objetivos políticos de los aliados.

39.- En ese sentido, es preciso tener claro que es lo que caracteriza la Autonomía Sindical para asegurar que la acción sindical logre los objetivos particulares de nuestra membrecía, trabajando de manera efectiva para el logro de los objetivos de todos, es decir trabajar por los objetivos de todos sin perder de vista los intereses de los trabajadores. Para lograrlo, siempre debemos tener presente la misión de la central, que es hacer respetar los derechos humanos y trabajar para los trabajadores, asegurando condiciones de desarrollo y trabajo decente para todos y todas.

40.- Esto implica tener sumamente claro que nuestros objetivos son: el empleo y la generación de trabajo productivo con remuneraciones justas; los derechos laborales fundamentales y su vigencia plena; la protección social y el acceso universal a la seguridad social; y el dialogo social y la democracia plena.





41.- En ese orden de ideas la autonomía sindical queda claramente delimitada, en el marco de desarrollo sostenible, en la lucha inquebrantable por la vigencia plena de los derechos laborales fundamentales, donde la economía se desarrolle preservando el medio ambiente, garantizando trabajo decente y fortaleciendo la democracia plena; independientemente del color político de nuestros aliados y de los que gobiernen nuestra querida patria.

III. ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS

1. Fortalecer las bases sectoriales: para consolidar las bases territoriales.

44.- De acuerdo con el estatuto, las bases territoriales se constituyen con la confluencia de las bases territoriales de las afiliadas de estructura Nacional de cada sector y las organizaciones, sindicales y asociativas, de ámbito regional y local de los diversos sectores de la economía territorial. De ello podemos deducir, que para fortalecer la estructura territorial es necesario: por una parte, que las bases sectoriales de estructura nacional, cuenten con representación territorial fortalecida sociopolíticamente; y de otra parte, que las bases sectoriales de ámbito regional y local, se incorporen con todo su potencial.

45.- Los esfuerzos de los últimos años, desplegados para el fortalecimiento de las diversas instancias de dirección territorial de la central, nos muestran con claridad las limitaciones de la acción sindical de fortalecimiento territorial a través de los núcleos de promotores de la CUT en los territorios, mucho más cuando los protagonistas territoriales carecen de una visión de desarrollo y de cambio de la realidad que los circunda y su experiencia dirigencial ha estado concentrada en las reivindicaciones estrictamente socio laborales.

46.- En ese sentido, la tarea de consolidar la estructura territorial, la tenemos que reorientar sobre la base del fortalecimiento sociopolítico de las dirigencias sectoriales, en todos los niveles y ámbitos, potenciándo-

los con la visión de desarrollo y de cambios que el Perú necesita, que la CUT impulsa como estrategia de mejora continua de las condiciones de bienestar y desarrollo del pueblo y las condiciones económicas y de trabajo de nuestra membrecía.

47.- Ello implica, desarrollar acciones de contacto sectorial, de penetración sindical, de afiliación territorial, de capacitación sindical y de patrocinio jurídico y organizativo sectorial en torno a la solución satisfactoria de las reivindicaciones de los trabajadores.

2. Fortalecer el diálogo social territorial: para motorizar la afiliación sectorial

48.- La afiliación sindical de los trabajadores asalariados públicos y privados responde siempre a la necesidad de mantener el empleo y mejorar las condiciones económicas y de trabajo en sus centros laborales; y en los últimos tiempos, en los que la mayoría de la ciudadanía ha creado su propio puesto de trabajo, la afiliación sindical en este amplio sector se sustenta en la necesidad de mantener y mejorar sus micro negocios y sus ingresos.

49.- Ambas motivaciones pueden concretarse mediante una justa reclamación laboral y social y la negociación correspondiente con los interlocutores válidos del empresariado y de los gobernantes, en suma en el diálogo social. Sin embargo los resultados del mismo son los que finalmente determinan la satisfacción o insatisfacción de los afiliados involucrados y el respeto y crecimiento de las expectativas en los sectores no afiliados

50.- En ese sentido, el rol de la central alcanza su máximo significado al trabajar, para que el diálogo social se institucionalice en las diferentes esferas del estado a nivel Nacional, Regional y local y en ese marco de institucionalidades, asegurar que en e los sectores asalariados, los requerimientos se solucionen como negociación colectiva, y en el caso de los auto empleados, se logren acuerdos como mesas de concertación,

51.- La eficiencia de la central, en ambas instituciones de Diálogo Social, para

solucionar los problemas de la gente; en la práctica se convierte en un verdadero polo de atracción de nuevas organizaciones y de consolidación y de idealización de las afiliadas y de la membrecía tanto en el ámbito sectorial como en el terreno territorial.

3. Reforzar la incidencia sociopolítica: para respaldar la afiliación institucional

52.- La incidencia sociopolítica CUT, implica posicionar a la central en el censo de la sociedad, consolidar la propuesta programática y política CUT y darle visibilidad al conjunto de acciones a desarrollar, en torno a los grandes temas de interés nacional, Regional y Local. Así mismo, lleva consigo el trabajo conjunto en alianzas sociopolíticas diversas y la implementación de tareas de impulso a las estrategias organizativas, de diálogo social CUT con actores sociales, políticos y de gobierno.

53.- La presencia de la central en los diferentes escenarios del quehacer nacional, regional y local inspira confianza y alimenta la esperanza de respaldo institucional a los afiliados, no afiliados y a la sociedad entera; facilitando el acercamiento dirigencial CUT a los sectores no afiliados de la PEA nacional y el fortalecimiento del sentido de pertenencia CUT de los afiliados. Todo ello realimenta la estrategia de posicionamiento y de incidencia sindical, con lo cual la incidencia se convierte en un verdadero motor de los esfuerzos organizativos CUT y de afiliación CUT en todo el país.

4. Potenciar el patrocinio sindical y jurídico: para impulsar la sindicalización

54.- La defensa sindical y jurídica de las justas causas de los trabajadores, constituyen los dos ejes centrales de relacionamiento privilegiado de la CUT con la membrecía frente a los no afiliados, mas aun en momentos de conflicto. Es evidente que los afiliados gozan de atención privilegiada por los derechos que la organización les reconoce; mientras que la atención de los no afiliados adquiere características

especiales, porque estos no gozan de derechos dentro de la organización

55.- Este tratamiento, permite la protección de los derechos laborales fundamentales de todos sin distinción, pero al mismo tiempo se convierte en un gran motor de impulso a la sindicalización y la afiliación a la central. Es por ello que el fortalecimiento de los equipos directivos CUT y de expertos especializados, es crucial para que los procesos de afiliación y sindicalización avancen en la perspectiva de la construcción de la Oficina de asesoramiento multidisciplinario de la Central.

5. Atacar la precariedad y la exclusión social: para crecer en sectores vulnerables

56.- La característica preponderante del empleo en el Perú es la precariedad, también lo es a nivel mundial como tendencia generalizada, a raíz de la crisis financiera internacional; pero en el Perú lleva ya más de 30 años en la empresa privada, la administración pública y los puestos autogenerados, configurando una PEA ocupada sin derechos laborales y sociales, de ingresos y remuneraciones irrisorias y de incertidumbre total en el futuro.

57.- Los encontramos a doquier; en el autoempleo en puestos autogenerados, urbanos y rurales, en todos los sectores económicos; en el comercio ambulante, la microindustria manufacturera y los servicios menores a la ciudad; en la empresa privada, en las llamadas empresas contratistas de las grandes transnacionales; en la Administración pública

58.- Atacar este problema de empleo precario y la exclusión laboral de la protección social, nos relaciona desde el inicio con más del 78% de la PEA nacional lo cual equivale a más 9 millones de trabajadores del país. El trabajo sindical es complejo y difícil porque se conjugan lo más rancio de la explotación capitalista y del actual modelo económico y político neoliberal que tenemos que cambiar si queremos llegar al desarrollo con justicia y democracia.



6. Perspectiva de género e intergeneracional: vehículos para el desarrollo de la CUT

59.- Es evidente que el futuro del sindicalismo radica en el cambio del modelo, para lograrlo es necesario empoderar a los jóvenes y a las mujeres, porque el ensañamiento del neoliberalismo con ellos y ellas, les permite multiplicar el empleo precario y mantener el debilitamiento del sindicalismo y potenciar sus políticas. No olvidar que las mujeres y jóvenes tienen los mismos derechos que todos los demás ciudadanos, pero sin lugar a dudas en el mundo del trabajo son los núcleos más vulnerables. Son necesarias políticas expresas para asegurar y reforzar su participación de ambos núcleos en la organización sindical.

7. La penetración gremial y pública: instrumentos de penetración multi-sectores

60.- La ubicación de los representantes CUT en los diversos espacios de diálogo y de concertación, producto de la implementación de las estrategias CUT, potencia la capacidad de relacionamiento de la central con la población en su conjunto y con los trabajadores afiliados y no afiliados en particular, debido a la posibilidad de incidencia específica frente a los interlocutores sociales y políticos que integran dichos espacios.

61.- De igual manera y con mayor potencialidad aun, la ubicación de los representantes CUT en las instancias del estado; tanto por elección como por acreditación, indistintamente del nivel de gobierno, como de la entidad pública correspondiente; le dota al representante CUT de diversas capacidades para la determinación de políticas

y de normas que relacionan a la central con los beneficiarios.

62.- En ese sentido, el representante CUT tendrá que tener una atención privilegiada con los afiliados en coordinación con la secretaria de organización, que le permita al afiliado alcanzar los objetivos generales en las entidades específicas para beneficio de todos.

IV. CONCLUSIÓN

63.- En resumen la crisis genera una nueva estructura laboral y la respuesta sindical al respecto no es más ni menos la más estricta aplicación de los principios sindicales y la extensión de los derechos sindicales a los trabajadores de puestos autogenerados o auto empleados, dotándoles de representación específica dentro de la estructura sindical, para superar las graves consecuencias de reducción de la membresía sindical de trabajadores asalariados, que las políticas de flexibilización laboral generan, agarbándose por las consecuencias de exclusión social que las respuestas neoliberales a la crisis generan.

64.- Es evidente que la respuesta organizativa del sindicalismo a la crisis es propia de cada realidad y la solidaridad sindical debe expresarse con el máximo respeto por los protagonistas y las diversas formas organizativas que asumen; así mismo con total lealtad a la consecuente acción sindical sociopolítica que ello implica y a las diversas estrategias de incidencia política de los trabajadores involucrados; así como de alianzas sociales que las realidades construyen para la defensa sociopolítica y a las respuestas económicas que la triple diversidad laboral plantea en respuesta a la exclusión laboral de las respuestas a la crisis de los que la crearon.



Perú

CATP, Central Autónoma de Trabajadores del Perú

LA NUEVA CATP Y LA AUTOREFORMA SINDICAL



Rolando Torres,
secretario general adjunto

Situación inicial

La CATP fue fundada en 1989, por un desprendimiento de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), y obtuvo su registro dos años después. Nació como respuesta al desempleo provocado por la implementación de las políticas laborales impulsadas en los años noventa, que llevaron a la flexibilización y a la venta de las empresas del estado. También atendía al proceso de inmigración desde zonas rurales motivado por el temor a perder sus vidas, por el fenómeno terrorista que sufrió el país.

Ante este panorama, los dirigentes de nuestra organización creyeron conveniente atender a este vasto sector de trabajadores, que resolvía su situación mediante el autoempleo. Esta perspectiva llevó a que, si bien la Central contaba también con afiliados de diversos sectores públicos y privados, primara el dominio de los sectores autoempleados en los órganos de dirección, sin que los estatutos aseguraran un equilibrio en las cuotas de poder entre los sectores representados.

Lamentablemente los esfuerzos realizados en el tiempo, no dieron los mejores resultados, debido a que los trabajadores autoempleados que logramos organizar sólo tenían como interés el aseguramiento de su puesto de trabajo a como diera lugar, sin que ello significara acceso a los derechos sociolaborales.

Ello trajo como consecuencia el desgaste y alejamiento de los sectores de trabajadores dependientes, que no se sentían tomados en cuenta, aunque también simplemente porque no se contaba con las garantías necesarias en el país para un adecuado ejercicio de la libertad sindical.

El enfoque de la autoreforma

Ante este panorama, comprendimos rápidamente que nuestra penosa situación debía cambiar, y en esa dirección desplegamos una serie de iniciativas y estrategias para construir representatividad y legitimidad.

Para ello nos valimos de las experiencias de autoreforma encontradas en otros países.





Claro está que cada país y cada sociedad tiene su propia historia y cultura, y estos factores determinarán su grado de desarrollo y compromiso con las acciones que tomen para impulsar su proceso de autoreforma. El modelo neoliberal nos involucró a todos, pero cada sociedad reaccionó de diferente forma y tomó diferentes acciones.

Estos procesos no deben partir del momento actual sino que deben construirse desde la base histórica del movimiento sindical, para identificar claramente dónde y cuándo se cometieron los errores a corregir. Esto se debe dar sobre tres ejes principales:

1. voluntad política de los referentes sindicales para iniciar el proceso de construcción de la unidad del movimiento sindical, respetando nuestras diferencias y fortaleciendo nuestras coincidencias,
2. principios y valores, para garantizar la línea de acción correcta, dotando de conceptos éticos y morales claros para forjar a los nuevos militantes y con ello a la sociedad. contrarrestando de esta forma la teoría neoliberal que establece que no hay nada más importante que las ganancias del capital y que el trabajo es una mercancía;
3. diálogo social, que sirva para que se conozcan nuestras reales necesidades y expectativas, el mismo que debe ser honesto e intenso, involucrando no solo a los afiliados o dirigentes sindicales, sino también a la sociedad del cual somos parte y de donde nunca debemos separarnos.

Muchos nos preguntamos qué cambios debíamos hacer en la estructura de la Central, y cómo hacerlo. Contábamos con las enseñanzas de la ex CLAT, en cuanto a un proceso de redimensionamiento, reestructuración y reorganización, donde la misión era el crecimiento del movimiento sindical y la inclusión de todas y todos. Ahora, como afiliados a la CSA, disponíamos del enfoque estratégico sobre la autoreforma.

Algo central que debíamos cambiar era el equilibrio entre los sectores representados. Como ya se dijo, en el pasado habíamos priorizado acciones de fortalecimiento para los trabajadores autoempleados del

sector informal, que apoyan y militan en forma continua mientras tienen problemas, pero que desaparecen una vez solucionados los mismos, cuando consiguen un puesto de trabajo en determinado mercado. Sabíamos también que era necesario fortalecer las acciones en los sectores privado y público, lo que es más difícil debido al legado normativo que nos dejó los años 90, sin garantías para el ejercicio de la libertad sindical y, además, por el modelo educativo que ha forjado a nuestros ciudadanos, donde lo colectivo no es necesario y para triunfar solo basta el individualismo.

Comprendimos nuestros errores del pasado. Entendimos que:

1. los cambios generacionales son necesarios y que debemos asegurar cuotas de poder equitativas en los organismos de dirección a los diferentes sectores laborales, garantizando la representación de jóvenes y mujeres;
2. debíamos construir estructuras organizacionales de rama o sector de la industria, y que éstas tienen que entroncarse con las de ámbitos territoriales;
3. llegar a aquellos colectivos con un mejor nivel de educación y que realizaban acciones laborales importantes para el Estado;
4. despartidizar al movimiento sindical, sin que esto signifique dejar de tener un pensamiento político sindical pluralista.

La nueva Central

En septiembre de 2012, realizamos el V Congreso de la CATP, con este espíritu de cambio. Muchos se sintieron comprometidos, otros no aceptaban la necesidad de cambiar pero la decisión estaba tomada y seguimos con el proceso aunque ello iba a significar el alejamiento de algunas organizaciones. Convocamos a todos quienes quisieran integrar las comisiones de trabajo, como forma de llegar a nuevos actores que no se sintieran representados por las antiguas organizaciones sindicales.

Se eligió un nuevo Comité Ejecutivo Nacional por lista única, donde la cuota de género fue establecida en 50% con la esperanza de asegurar en los próximos

acuerdos congresales la reforma estatutaria que garantice en el tiempo que estos cambios iniciados sean permanentes.

Tuvimos la suerte de contar con el apoyo de valientes compañeras afiliadas a un importante sector de trabajadores y trabajadoras del Sistema de Registro Público, del Sindicato de Inspectores, del Sindicato de la Presidencia, del Consejo de Ministros, y del Sindicato del Despacho Presidencial, entre otros, quienes nos dieron asesoramiento legal de primer orden, debido a su nivel de información y participación en temas especiales.

Lo importante era dar la cara y demostrar que estamos luchando a favor de los grandes intereses de la ciudadanía, fortaleciendo el estado de derecho y practicando una democracia sindical participativa.

Esta primera etapa debe asegurar el ejercicio real y veraz del poder de los trabajadores en la toma de decisiones representados por una generación donde se sientan identificados y que ellos estén dispuestos a seguir.

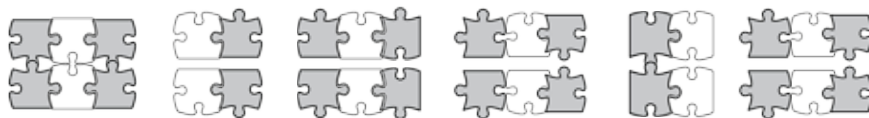
Buscamos que las organizaciones afiliadas estén dispuestas a cambiar su forma de pensar y actuar adecuando su estructuras internas a los acuerdos congresales de la CSA-CSI.

Para consolidar el proceso, era necesario contar con el apoyo de ACTRAV, y precisamente el proyecto FSAL colaboró con nosotros.

Con estas acciones de trabajo y los nuevos militantes y afiliados fraternos, los dirigentes de la CATP pensamos y compartimos la esperanza de ir a un congreso estatutario para modificar nuestras estructuras.

De lo que se trata es de construir el poder social en un nuevo modelo de sociedad basado en la inclusión de todos y todas donde el movimiento sindical aspire a ser el referente y portavoz de la sociedad.

Somos lo que hacemos cada día, la excelencia no es una casualidad, es un hábito (Aristóteles)





IV

EXPERIENCIAS
SUBREGIONALES
Y REGIONALES

UN ENFOQUE DESDE LA FIP EN TORNO A LA AUTORREFORMA SINDICAL



Mario Luis Gambacorta,
asesor

314



Procesos de autorreforma sindical

En el último año, la FIP ha iniciado una nueva etapa de participación en las actividades de CSA, como proyección de su trabajo en Global Unions Américas: primero, participando del II Congreso de CSA (Foz de Iguazú, abril 2012); luego, formando parte del colectivo que analizó, en el marco del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Transnacionales) (Montevideo, noviembre 2012) una estrategia hacia las empresas mundiales latinas; y, finalmente, siendo observadora en el Consejo Ejecutivo de CSA (San Pablo, febrero 2013).

En este contexto, conoció los ejes estratégicos definidos por CSA para el período 2012-2016 y, en particular, el referido a la autorreforma sindical.

I. Los ejes estratégicos impulsados por CSA y la articulación de la FIP en la región

La FIP parte de considerar que su acción en las Américas puede entroncar con los contenidos de los cinco ejes estratégicos de

la CSA, tal como fueron presentados en el II Congreso, a saber: desarrollo sustentable; trabajo decente y libertad sindical; organización sindical y autorreforma; democracia y derechos humanos; fortalecimiento institucional.

Cabe aquí señalar que desde nuestra apreciación, y sin desmedro de ninguno de los ejes; parecería que la autorreforma sindical se erige como el más emblemático en un proceso de fortalecimiento del movimiento sindical. Si bien los cinco ejes citados se interrelacionan y cortan transversal y recíprocamente, la autorreforma sindical se presenta como una suerte de eje emblemático por ser precisamente el que evidencia la pretendida adecuación para ser parte de una transformación política con sustento ideológico en vista a una nueva hegemonía. Hegemonía con y desde los trabajadores pero no solo con los trabajadores; hegemonía que deviene necesaria para erigirse en alternativa ideológica ante las políticas neoliberales, las cuales pese a sus persis-

tentes fracasos en diversos países, no cesan de aplicarse ni de recomendarse desde el Fondo Monetario Internacional (FMI) y otros organismos multilaterales.

Podemos sintetizar que esos ejes estratégicos se interrelacionan en el prevalente concepto de autorreforma sindical, que a la vez cumple un rol integrador y quizás aún, sintetizador.

Las acciones de FIP, en la actual coordinación de la acción de Global Union Americas, prestan una especial atención a la imperiosa regularización de los trabajadores informales. A la vez se impulsa en términos de institucionalización la más sólida y mejor organización por sindicatos, prioritariamente por rama, sector económico y actividad; en la inteligencia y en línea con la estrategia continental de priorizarlos por ser los más adecuados para la acción sindical, la mayor cobertura que permiten y su proyección e incidencia en el tipo de convenio que se puede lograr (rama, actividad) en vista a reducir desigualdades en los colectivos laborales.

En relación con lo expuesto, las luchas de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) para superar los denominados códigos de conducta empresarial, que se entroncan en una visión unilateral de la responsabilidad social empresaria (RSE)¹, a partir del desarrollo de los acuerdos marco internacionales (AMI), y la consecución de la firma de convenios colectivos en el ámbito internacional no resultan un hecho menor, sobre el cual la FIP ha trabajado en 2007-8, alcanzando una propuesta aplicada a las agencias de noticias.

Desde allí y en articulación en el GTTN se vienen analizando políticas para las Empresas Mundiales (EM), en general y las denominadas Empresas Multilatinas (EML) como características de nuestra sub-región -más allá de quedar a nuestro juicio abiertos análisis y debates en cuanto a la efectiva posibilidad de diferenciarlas-. Para esta y otras acciones se ha trabajado y se continúa en la elaboración y actualización de un *mapa de concentración de medios* en la región.

II. Algunas breves referencias para la autorreforma sindical de organizaciones sindicales de periodistas en la región

La FIP se encuentra trabajando y comprometida con las acciones que se vinculan con lo que se denomina proceso de autorreforma sindical. Para avanzar en esta temática ha sido fundamental interpretar la esencia de este concepto, su incorporación a la realidad de los periodistas y la promoción de acciones en base a tal internalización.

En tal sentido, la FIP tiene muy en claro que uno de los desafíos prioritarios en los actuales tiempos de la globalización y ante la situación de crisis que proyecta el sistema capitalista, es la construcción de una nueva hegemonía para enfrentar y superar los estándares neoliberales con la consecuente preminencia del capital financiero.

Hegemonía que no significa imponer a otro una concepción determinada ni la visión de un solo sector, sino fortalecer un determinado bloque histórico para la acción en vista a la plena vigencia de los derechos humanos en sistemas democráticos con cada vez mayor igualdad. Es por ello imprescindible que el movimiento sindical internacional y local se oriente a la construcción de una sociedad con mayor ciudadanía en términos políticos y sociales, en el marco de la democracia como idea central y garante de los derechos humanos entre los que se encuentra, merece recordarlo, la libertad sindical.

De conformidad con los contenidos y acciones previstos en la Resolución 3 del II Congreso Regional de CSA, la FIP en el ámbito del continente americano en articulación con la Federación de Periodistas de América Latina y el Caribe (FEPALC), desde el accionar coordinado que viene llevando adelante Global Unions en la región y en el marco de la lógica de expansión de derechos en la que se enrolan los sindicatos mundiales, proyecta y ejecuta estrategias a través de diversas acciones. El centro está puesto en el impulso a la incorporación de la masa asalariada de los trabajadores de empresas periodísticas

¹ Gambacorta, Mario L. *La responsabilidad social empresaria a la luz de las relaciones laborales: la necesidad de enmarcarla en el diálogo social*. Revista mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación "Derecho del Trabajo", La Ley, años LXIX -número VII- julio 2009.





cuyas contrataciones no se encuentran tuteladas por el derecho del trabajo en virtud de ser víctimas de diversos fraudes laborales encubiertos como *freelancers* o por las *corresponsalías*². Junto a ello, también se promueve:

- formación sindical para explicar, en línea con la nueva hegemonía que se propugna, la necesidad de un rol y una mayor presencia de los sindicatos en la construcción de sociedades en donde la justicia social no sea un mero postulado teórico.
- en articulación con el punto anterior, impulso y promoción, para sus entidades afiliadas, de diversas actividades de formación y asistencia para el desarrollo de la negociación colectiva y de nuevos contenidos negociales.
- acciones en función de las campañas y reclamaciones, tal el caso de la lucha contra los denominados contratos de protección patronal en México.

III. Las diversas realidades de los periodistas y sus organizaciones en la región

La situación latinoamericana en particular, y la continental americana, en general, presenta matices. Sin embargo, la problemática no puede ni debe considerarse ajena a los intereses comunes del movimiento sindical de las Américas porque se dé de diversas formas en nuestros países; menos aún deberían subestimarse las propias debilidades del movimiento sindical en estos ámbitos.

Más allá de lo anterior, apreciamos luego de diversas acciones y relevamientos que, en términos generales, los países de América Central y del Caribe presentan la situación más compleja por los niveles de afectación de la libertad sindical³, en atención a los asesinatos y demás violaciones de derechos humanos que en ellos se suscitan.

Es imperioso para la FIP, en el marco de los contenidos de los ejes estratégicos con que se articula la autorreforma sindical, el impulso del concepto de fortalecimiento de las organizaciones sindicales en América.

En este punto se continúa trabajando no solo con los sindicatos sino con los colegios profesionales que también nuclean a los periodistas en la región y que son una realidad a atender en vista a las acciones necesarias.

Por otra parte, y aunque en el Cono Sur, particularmente en Brasil, Uruguay y Argentina, el movimiento sindical se encuentra en varios aspectos en una situación genérica de mayor fortaleza, ello no debería hacernos caer en una inercia que no busque el mejoramiento y fortalecimiento permanente en todos los ámbitos. Asimismo, la apertura de la Oficina Regional de FEPALC en Buenos Aires, y las mociones de trabajo que ella viene desarrollando, se orientan a apuntalar el accionar de diversas organizaciones de la región, nutriéndose de las diversas experiencias nacionales.

IV.A modo de conclusión: libertad sindical, estatuto del periodista profesional y negociación colectiva: herramientas para la autorreforma sindical

La libertad sindical se sostiene y evidencia, entre otras cosas, a partir de la distribución de la riqueza que se puede lograr mediante la negociación colectiva. Difícilmente podamos decir que hay libertad sindical si por vías directas o indirectas, por actores empresariales o estatales, y hasta lamentablemente a veces por actores sindicales, no se permite o dificulta la negociación colectiva.

Una de las estrategias pensadas para la región, ya debatida en instancias de capacitación y formación para la acción sindical de la FIP-FEPALC, y respecto de la cual varias organizaciones sindicales locales en la región se encuentran en una instancia de evaluación y relevamiento de condiciones objetivas para avanzar en tal sentido, es el aprovechamiento de la experiencia argentina en relación con el Estatuto del Periodista Profesional, Ley 12.908. En tal sentido, se podría explorar en diversos países, en que hubiera o se generara cierta

2 En tal sentido se puede consultar el trabajo de Francisco Iturraspe, "Estrategias sindicales frente al trabajo precarizado en la comunicación social: sindicalización de los *freelancer*", publicado ya por el GTAS en 2011.

3 Ruiz, Alvaro D. y Gambacorta, Mario L. *Los niveles de la libertad sindical*. Revista Derecho del Trabajo, La Ley, año LXXIII -número 2- febrero 2013.

receptividad por parte del Poder Ejecutivo o el Poder Legislativo, el impulso o la sanción de proyectos similares o relacionados con el carácter tutelar de esta norma, y desde ya adecuados a cada experiencia nacional. Todo esto a los fines de generar un fortalecimiento profesional y organizacional desde el que se pudiera avanzar hacia la regulación de condiciones de vida y de trabajo mediante la negociación colectiva; fortaleciéndose y democratizándose así las relaciones laborales. Es decir que se propone el reconocimiento e institucionalización de un estatuto profesional para los periodistas como una instancia previa que podría facilitar el fortalecimiento organizacional sindical y la negociación colectiva.

Consideramos que esta propuesta también se relaciona con el proceso de autorreforma sindical en y para la región. En el actuar de la FIP se encuentran con-

templados simultáneamente los demás ejes estratégicos que hemos señalado junto con la autorreforma sindical.

No por casualidad en la década de los '90 en Argentina, el Banco Mundial pretendía la derogación de este y otros estatutos especiales de carácter protectorio, los que constituyeron una barrera en la defensa de los derechos de las y los trabajadores contra el cercenamiento de derechos sociales impulsado por el neoliberalismo.

Los desafíos están lanzados y nos deben orientar para seguir explorando y expandiendo, entre otras cosas, desde la lógica de los ejes estratégicos que impulsa la CSA en el continente y el actuar de las FSI, las mejores políticas y consecuentes acciones para la mejora de la vida de los trabajadores y las trabajadoras, teniendo presente en todo momento una especial perspectiva de género y juventud.



EL MOVIMIENTO PEDAGÓGICO LATINOAMERICANO: FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y PROPUESTA SINDICAL EN DEFENSA DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA



Durante la última década, los sindicatos afiliados a la IE en América Latina han sostenido un debate regional en torno a la necesidad de fortalecer las organizaciones sindicales, partiendo de un repensar del concepto de organización y de democratizar el funcionamiento de la estructura sindical.

A raíz de esta discusión regional, ha quedado claro que debemos poder entender organización y estructura como nociones distintas pero inseparables. La organización nos refiere a la conceptualización político ideológica del sindicato. En el ámbito de la organización cabe plantear los objetivos de trabajo, el enfoque de las políticas sindicales, el enfoque y contenido de las propuestas de políticas públicas, el porqué de las alianzas estratégicas, etc. La estructura se refiere al esqueleto, a la distribución y gestión del trabajo y la toma de decisiones dentro de la organización. La estructura responde a los planteamientos de la organización. Así, por ejemplo, si una organización tiene política de igualdad, la estructura contará con una secretaría de Igualdad (con presupuesto asignado y plan de trabajo definido). Otro ejemplo es que si una organización tiene propuesta en

cuanto a política educativa, su plan de trabajo contemplará el desarrollo de congresos pedagógicos y su estructura posiblemente contemplará una secretaría o comisión de investigaciones pedagógicas, etc.

I. El actual escenario

El desmantelamiento del Estado impulsado en los años 80 y 90 heredó escenarios globales y locales cuya esfera pública era incapaz de defender los derechos de las mayorías. Las minorías que lo pudieron hacer fueron a comprar sus derechos en el mercado, ahora transformados en servicios y bienes comerciales. Las políticas neoliberales que redujeron la inversión, que sometieron a los docentes y a centros educativos a regímenes de evaluación estandarizada, a entrega de presupuestos según resultados, que comercializaron profundamente la educación superior, generaron un sistema educativo que olvidó el sentido colectivo y solidario de la educación pública.

Las organizaciones sindicales se dedicaron a la resistencia y a contener el impacto de las políticas neoliberales. Hoy día las organizaciones se encuentran ante

la necesidad de dar un paso cualitativo y convertirse en interlocutores sociales, capaces de plantear propuestas en cuanto a políticas públicas.

Con el advenimiento de la crisis del sistema financiero central, vimos cómo los países de América Latina que habían iniciado políticas de reforzamiento del Estado y de recuperación de la esfera pública, han contado con mejores herramientas para contrarrestar los efectos en dicha coyuntura. Y es que América Latina hace ya años que empezó a plantearse otras formas de desarrollo, de vida y de utopías. Sumado a esto, vemos cómo América Latina se encuentra en una lucha por ampliar los derechos colectivos y recuperar la presencia del Estado, mientras que los países históricamente poderosos recortan y eliminan derecho y dismantelan la esfera pública.

Las transformaciones en América Latina aún guardan contradicciones en la construcción de esa nueva democracia, las que también están presentes en el ámbito educativo: mientras que en los países con gobiernos de corte neoliberal el dismantelamiento de lo público se profundiza, en los países con gobiernos del campo democrático y popular aún se deben revertir los impactos que el neoliberalismo ha tenido en la educación, y aún se debe dar respuesta a la desigualdad lacerante que se refleja en la escuela.

II. Avances, conflictos y contradicciones

Los sindicatos afiliados han sistematizado una serie de avances, conflictos y contradicciones nacionales, presentados a continuación mediante un agrupamiento subregional.

En América Central y República

Dominicana:

- avances en Nicaragua, El Salvador y Guatemala donde se lograron eliminar los programas del Banco Mundial (Autonomía Escolar, EDUCO,) que trasladaban fondos públicos a escuelas privadas y ponían en manos de madres y padres de familia el financiamiento y la administración de la educación. En Nicaragua, en el 2008 se

decreta 8% del PIB y gratuidad de la educación, lo cual aumentó la matrícula escolar. Durante el año 2011 en Guatemala se entró en una grave contradicción, ya que se acumularon cuatro años de incumplimiento del convenio colectivo por falta de recursos fiscales, el que incluía la construcción de 14000 aulas así como el aumento salarial para docentes.

- un conflicto que crece en Honduras, donde tras el golpe de Estado se ha eliminado el cobro de la cuota sindical a través de la estructura del Ministerio de Educación. Se ha aumentado la persecución sindical y la suspensión de cargos de trabajo de docentes que son dirigentes sindicales que apoyaron la resistencia contra el golpe. Se ha aprobado una Ley Fundamental de Educación que da paso a la privatización de la educación pública pues somete escuelas a "incentivos" según resultados, entendiendo los incentivos como insumos básicos de infraestructura, materiales, comedores, áreas para educación física, etc. Se ha intervenido el Instituto de Previsión Social del Magisterio IMPREMA y se ha aumentado la edad de pensiones en 15 años de más. Todo esto se resume en un ataque gubernamental contra la educación pública y la libertad sindical.

En el Área Andina:

- un conflicto que se profundiza en Colombia, donde desde el 2003 existen dos estatutos docentes, que dividen al magisterio y brindan derechos desiguales. Además, el gobierno continúa ampliando el sistema de concesión de fondos públicos para escuelas que se administran en manos de entidades privadas y religiosas, sistema que en quince años ha desplazado 500 000 niñas y niños del sistema público al sistema privado y ha significado el despido de 30 000 docentes. El magisterio colombiano continúa siendo víctima de amedrentamiento, desplazamiento y asesinatos impunes.

- una fuerte contradicción en el Ecuador, donde los docentes fueron partícipes en la redacción de la nueva constitución y donde el actual gobierno ha realizado la mayor inversión en educación de la historia del





país, pero al mismo tiempo se ha eliminado el cobro de cuota sindical vía Ministerio de Educación (caso presentado ante OIT) y se ha impulsado la eliminación de la jornada pedagógica, implantando el pago de jornada reloj.

- un significativo avance en Venezuela, donde siete de nueve sindicatos del magisterio firman un convenio colectivo, con mayores aumentos salariales para el sector público. La ley reconoce horas de preparación pedagógica y horas de investigación. Pero también se destaca una contradicción, ya que la red de misiones impulsadas por el gobierno convive fuera del sistema público.

- un avance que llama la atención en Bolivia, donde la nueva Ley orgánica de Educación Intercultural, multinacional y plurilingüe introduce una nueva –e importante– malla curricular que reconoce la diversidad del país, y que debe incluir al magisterio en la planificación de un plan de perfeccionamiento docente.

- un conflicto en Perú, donde persiste la eliminación de licencias sindicales y el Decreto que establece la educación como “servicio público elemental” que prohíbe derecho a huelga en el sector. El movimiento sindical ha reconocido que Perú enfrenta además el desafío de aprobar su reforma tributaria para sostener la agenda de políticas sociales

En el Cono Sur:

- un avance y una contradicción en Argentina. Por un lado, se ha aprobado un contrato colectivo o Ley Paritaria Docente, y donde los sindicatos participan en conceptualización de Ley de Educación Sexual Integral, Ley Nacional de Financiamiento Educativo y en Ley de reconocimiento universal por hijo. Por otro, las leyes aprobadas a nivel nacional aún no se implementan en todas las provincias, por cuenta de gobiernos locales conservadores de derecha.

- un conflicto histórico en Chile, donde rige la ausencia de un sistema nacional de educación. Solo 43% de educación es estatal. Persisten las subvenciones, pruebas estandarizadas punitivas contra docentes y centros educativos. Los planes anuales

de educación de cada escuela los definen las Consultorías técnicas privadas que son pagadas por los propios centros educativos.

- un avance y dos contradicciones en Brasil. Por un lado, los sindicatos participan de Conferencias Nacionales de Educación y se busca un Sistema Nacional Integrado de Educación. Por otro, se aplicó la Ley de piso salarial pero aún no se aplica en todos los Estados. Incluso en el año 2011 hubo diez huelgas contra Gobiernos Estaduales que no aplican la Ley de Piso; y donde las universidades públicas cuentan con presupuesto para garantizar programas de investigación con sentido público, pero a la vez crece una red de universidades privadas sin regulación ni control.

Además, durante el año 2012 las movilizaciones en República Dominicana, Chile, Colombia, Honduras en defensa del derecho a la educación pública muestran cómo las políticas de recorte y desresponsabilización del Estado han topado con la oposición social y del movimiento sindical.

III. El Movimiento Pedagógico Latinoamericano

En medio de la actual coyuntura, un eje central que guía las acciones de nuestros sindicatos es la defensa de lo público. Así, los sindicatos entendemos la esfera pública como el espacio por excelencia desde donde construir la igualdad y la inclusión, demandamos la gestión de un Estado presente y garante de derechos.

Y específicamente en materia de educación tenemos claro por qué demandamos participación del magisterio en el planteamiento de las políticas educativas y porqué las políticas públicas que impactan el proceso educativo no pueden quedar en manos de tecnócratas ni instituciones financieras.

En esta América Latina en transformación, la oposición al actual modelo educativo requiere de una propuesta pedagógica que supere y combata política neoliberal en educación.

En ese sentido, el Comité Regional de la IE-América Latina ha iniciado el Movimiento

Pedagógico Latinoamericano, un proceso que busca colocar el tema educativo en el centro del debate social. El Movimiento pedagógico es una construcción colectiva, de reflexión y de propuesta en torno a temas vitales para la defensa de la educación pública como son:

- Reconstruir la idea del derecho social de la educación pública y lo público de la educación.
- Sistema nacional de educación que integre y regule todos los niveles, modalidades (Regulación de la educación privada).
- Concepto social de Calidad de la educación (poner en contexto la evaluación del proceso educativo).
- Gestión democrática y espacios articulados de decisión
- Revalorización del trabajo docente, despedagogizado y desintegrado por políticas de recorte público.
- Currículum. Cómo y para qué se define el currículo (contenido, enfoque, su construcción).
- Presupuesto público estatal para educación pública (PIB, Renta, reformas tributarias).
- Valoración del trabajo (formación profesional, perfeccionamiento, reconocimiento de horas de investigación y preparación pedagógica, etc).

IV. Concepto, indicadores y construcción del fortalecimiento sindical

Para desarrollar el problema sobre la organización y estructura sindical, podemos aprovechar el análisis sobre diversos componentes básicos como son el potencial, las capacidades y los valores político-culturales de la organización.

El potencial nos remite al conjunto de fuerzas, habilidades y destrezas que la organización puede desarrollar en función de lograr sus objetivos y alcanzar los cambios que se ha propuesto; se refiere a lo que la organización puede ejecutar, a su potencialidad. Las capacidades se refieren a las aptitudes, saberes o conocimientos y talentos existentes y aprovechados (o no) en una organización, lo cual hace posible o dificulta lograr los objetivos. Los

valores, se refieren al posicionamiento de la organización en relación a cuestiones éticas centrales y “generales” (no confundir con la moral, que es específica y suele ser sectaria). Estas cuestiones éticas expresan las convicciones, algunos de los principios, que orientan la práctica institucional y permiten construir la cultura política de la institución. Las organizaciones debemos desarrollar, defender y hacer propios los valores político-culturales de participación democrática, transparencia y rendición de cuentas, y diversidad con equidad género, etnia, capacidades diferentes, edades (jóvenes principalmente), etc.

Las organizaciones deben disponer de indicadores propios para analizar su avance, fortaleza, participación, capacidad de representación y de propuesta, incidencia y correlación de fuerzas. Algunos indicadores del fortalecimiento sindical tienen que ver con la capacidad de: Identidad, Autonomía, Impacto, Sostenibilidad, Incidencia, Visibilidad, Coherencia, De análisis y diagnóstico, De pensamiento estratégico, De construcción de alianzas, De liderazgo, De renovación o transformación, De negociación, De respuesta conceptual y técnica, De gestión, administración y control de sus recursos.

En la construcción de organizaciones fuertes, la incorporación de las trabajadoras es un asunto de primera importancia, las razones no son sólo de ética de la equidad y la igualdad de oportunidades, sino porque en el sector de la educación la mayoría de quienes participan son mujeres, el porcentaje varía, pero oscila entre el 70 y el 80%.

También el debate debe implicar un análisis sobre cómo:

- consolidar el grado de autosuficiencia económica, lo cual supondrá que la organización sea capaz de proveerse, bajo diversos mecanismos, de los ingresos necesarios para su vida cotidiana y para las inversiones que requiera.
- lograr que la organización sea capaz de consolidar una estructura organizativa que pueda responder a los diversos requerimientos surgidos de la lucha por la mejoría de





las condiciones laborales, así como aquellos relativos al desempeño profesional de las trabajadoras y trabajadores de la educación.

- lograr incidir en las políticas públicas y en la definición enfoque de un modelo de desarrollo social del país.

La organización debe consolidar una estructura democrática, que se distinga por su carácter incluyente, participativo, transparente y eficaz en la transmisión de la información, con capacidad para procurar a todas y todos sus afiliados la formación básica necesaria para poder participar de manera real en la vida de la organización y de la sociedad.

La formación supondrá contenidos y métodos que hagan posible una clara comprensión de la realidad, una visión crítica de la misma y un fuerte compromiso con los intereses gremiales, pero muy particularmente con las mayorías excluidas de la sociedad. La formación deberá incursionar en el campo de lo profesional, especialmente en lo pedagógico, de modo que se evite que la escuela se transforme en un aparato de reproducción de las condiciones de dominación social.

El fortalecimiento organizacional se expresará como un sólido anclaje de la organización en la sociedad, sustentado en aspectos que tienen que ver con: la defensa efectiva de la educación pública, gratuita, de calidad para todas y todos a lo largo de la vida y para la vida; la solidaridad activa con las necesidades y las luchas de las mayorías excluidas, lo cual implicará claras posiciones políticas (que no se confunda con las partidarias) frente a las

tareas del desarrollo y la justicia social; la solidaridad activa natural es en una firme alianza con otros actores de la comunidad educativa (padres y madres y estudiantes); esto supondrá, entre otras exigencias, combatir las tendencias impulsadas por los gobiernos para confrontar a trabajadores de la educación con los padres y madres de familia, en torno a los temas de cantidad y calidad de la educación.

También exigirá enfrentar los procesos de privatización y de mercantilización de la educación, así como los relativos a su transnacionalización bajo el paraguas del GATS (acuerdo general sobre el comercio de servicios) y el impulso de la OMC a políticas que fomentan la desregulación, el comercio y el lucro con la educación.

El fortalecimiento organizacional supone la conciencia del rol central que han entrado a cumplir en la mayoría de los países, las organizaciones sindicales de trabajadoras y trabajadores de la educación, en una etapa de retroceso cuantitativo y cualitativo del sindicalismo en general.

En síntesis: la característica general de la fase actual sitúan la cuestión de la conciencia sindical y pedagógica en el nudo de la lucha, para ello lo relativo a la información, la formación y la participación democrática son absolutamente centrales. Las organizaciones sindicales siguen siendo los órganos por excelencia para defender los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y tienen la legitimidad y la fuerza para ser interlocutoras sociales y plantear las políticas públicas necesarias para un desarrollo social amplio e incluyente.



ISP, Internacional de Servicios Públicos
CONTUA, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las
Universidades de las Américas

ISP Y CONTUA: UN PROCESO DE CONSTRUCCIÓN SINDICAL DEMOCRÁTICO Y PARTICIPATIVO



Marcelo Di Stefano,
secretario de coordinación de CONTUA

Jocelio Drummond,
secretario de ISP Interamérica

Introducción

La CONTUA, creada a mediados de 2009, se ha conformado sobre la base de acuerdos construídos en forma participativa a lo largo de cuatro años de intercambios entre las organizaciones que la integran, en conjunto con la ISP.

Tanto los sindicatos que integran la CONTUA, como la ISP, sentimos un gran orgullo por la forma en que se han desarrollado los pasos constitutivos de esta nueva organización sindical que en muy poco tiempo ha logrado convertirse en una actora principalísima en todos los escenarios de debate gremial e institucional en materia de educación superior, y ha obtenido avances importantísimos, convirtiéndose en la interlocutora de las redes de rectores, sus empleadores, los organismos internacionales de educación superior, y promoviendo la defensa y el respeto de las libertades sindicales.

Al mismo tiempo, la CONTUA ha servido de inspiración para los distintos colectivos de trabajadores de los servicios públicos en las Américas, quienes a través de su sindicato global han constituido espacios en forma

de redes y confederaciones, manteniendo la unidad sectorial general (trabajadores y trabajadoras de los servicios de naturaleza pública), sosteniendo los intereses comunes y transversales (como la campaña a favor de los servicios públicos de calidad a nivel global, o las tareas de promoción de la actividad sindical de mujeres y jóvenes), y profundizando las reivindicaciones particulares de las organizaciones sindicales de trabajadores públicos que actúan en áreas de la Administración Central.

Trabajadores y trabajadoras de los sectores judiciales, legislativos, aduaneros, municipales, organismos de control del Estado, servicios de distribución de agua, de energía, profesionales de la salud pública o privada, y de la propia Administración Central, integran a través de sus sindicatos nacionales, la estructura regional Interamericana de la ISP, y constituyen junto a los trabajadores de las universidades espacios, organizaciones, redes, que nuclean a nivel continental a las organizaciones sectoriales y dinamizan el trabajo de la ISP en la región.





I. Antecedentes

Las dictaduras militares que gobernaron en la gran mayoría de los países de América del Sur durante la segunda mitad de la década de los 70 y la primera de los 80 sobre la base de la represión a todos los intentos de organización de los sectores populares y su correlato en la persecución, muerte y desaparición de miles de activistas y dirigentes sindicales, impidió que los sindicatos universitarios pudieran establecer contactos y desarrollar estrategias conjuntas de solidaridad y resistencia. Durante "los años de plomo", la prioridad para el movimiento sindical fue la resistencia a las dictaduras, la organización para enfrentar las políticas de represión, y la protección solidaria de los militantes y sus familias. En las universidades públicas, el peso de la acción violenta de las dictaduras fue quizás más fuerte que en los demás sectores e instituciones. Con las universidades intervenidas por militares sentados en las sillas rectorales, sin el funcionamiento de los órganos del cogobierno, con la autonomía burlada a través de títeres de los dictadores, con la desaparición, muerte, persecución y expulsión de muchísimos docentes, estudiantes y trabajadores técnico-administrativos, la tarea de resistencia se hizo muy difícil.

En Centroamérica, la situación por aquella época era diferente, pero no por ello menos turbulenta y con consecuencias tan trágicas como las del Sur para los militantes sociales, especialmente para los dirigentes sindicales. En Centroamérica se concentraron por aquellos años los focos más visibles de los esfuerzos del imperialismo norteamericano por mantener su política de dominación a través de gobiernos afines, el sustento de dictaduras crueles, el financiamiento de ejércitos contrarrevolucionarios, la infiltración de sus agencias del terror, llegando hasta la invasión directa en algunos países. Con características propias en cada uno de los países de Centroamérica, cuanto mayor era el peso de la opresión del imperialismo y sus socios nacionales, mayor fue la respuesta

valiente de la clase trabajadora, y las universidades se convirtieron en espacios claves de la pelea por la resistencia, por supuesto con el saldo lamentable de muchísimos docentes, estudiantes y trabajadores que dejaron sus vidas en estas batallas. La solidaridad entre los dirigentes sindicales universitarios de Centroamérica para darle amparo a los trabajadores que tenían que salir en forma intempestiva, a riesgo de perder sus vidas y las de sus familias, de las "zonas calientes" durante los años difíciles, fue un ejemplo de compromiso militante.

Como hitos de estos años, quizás como anticipo de lo que se venía para los tiempos siguientes, no podemos dejar de mencionar los "*sucesos trágicos de Tlatelolco*" en 1968 protagonizados por los estudiantes y dirigentes sindicales de la UNAM, México, y dos años antes la "*noche de los bastones largos*" en la UBA, Argentina.

A partir del retorno de la democracia en Latinoamérica, que se fue consolidando desde la primera mitad de los años 80, conseguida por la fuerza de la lucha de los pueblos, y debemos admitirlo, también de los propios errores de los dictadores, los sindicatos en general, y los universitarios en particular, volvieron a reconstruir sus instancias institucionales, sus redes de contención, sus prácticas participativas y su reconocimiento como actores sociales. Como es lógico, la tarea de reconstrucción interna de las estructuras sindicales ocupó la casi totalidad del tiempo disponible de los cuadros sindicales y los planes de acción se concentraron en la recreación de las instancias orgánicas internas, así como del desarrollo de las herramientas de lucha que permitieran dar las batallas reivindicativas, pero ahora, en el nuevo marco de la democracia y del estado de derecho.

Debieron pasar unos cuantos años, para que con la institucionalización de la tarea sindical que permitió la consolidación de la democracia en América del Sur, y la estabilización relativa de la situación política en Centroamérica, los sindicatos universitarios, internacionalistas por concepción ideológica,

comenzaron a darse una política de relacionamiento, de reconocimiento, y a proyectar la posibilidad de tener una política conjunta.

II. Los primeros contactos

A diferencia de lo acontecido en América Central, había podido sostenerse una organización sindical de los trabajadores universitarios desde los años setenta: la FESITRAUCAMP, Federación Sindical de Trabajadores Universitarios de Centroamérica, México y Caribe, fundada en 1975. En América del Sur no existían antecedentes significativos en materia de relacionamiento sistémico de las organizaciones sindicales que representaban a los trabajadores universitarios. La falta de articulación de políticas conjuntas y, podríamos decir, el casi absoluto desconocimiento que existía entre las organizaciones y sus dirigentes, tal como pudimos verificar posteriormente, no era producto de la falta de voluntad política de construir espacios comunes.

El sueño de la construcción de una organización sindical que nucleara a los trabajadores universitarios de Latinoamérica, era compartido por muchos dirigentes que nunca se habían visto la cara, era una semilla guardada en los bolsillos a la espera de las condiciones propicias para ser sembrada y crecer con luz propia. Los primeros contactos intersindicales en América del Sur se generaron a partir de encuentros de dirigentes de Argentina y Uruguay en eventos sindicales internacionales donde participaban en representación de sus centrales obreras (CGTRA y PIT-CNT). Estos contactos informales permitieron generar una primera agenda bilateral de trabajo. En julio de 2005 una delegación de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA) fue invitada a Montevideo, Uruguay, para mantener una reunión de trabajo con el sindicato de la Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas de la Universidad de la República (UTHC). Esta primer reunión bilateral resultó muy significativa por la identificación de problemas comunes, y la comprensión mutua sobre la necesidad de comenzar un trabajo

compartido. Al mes siguiente, se realizó una segunda reunión donde se incorporó la Agronomía Federal de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR) y se avanzó en la definición de la necesidad de generar redes de trabajo con los sindicatos universitarios de la región. En septiembre de 2005, una delegación de APUBA viajó a Santiago de Chile para participar del Congreso del CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo), y a partir de una gestión de la oficina de la ISP para el Cono Sur tomó contacto con los dirigentes de la Agrupación Nacional de Trabajadores de las Universidades del Estado (ANTUE) de Chile.

Con estos antecedentes, se dieron las condiciones para organizar la primer reunión internacional de sindicatos universitarios de América del Sur que denominamos I Encuentro Regional de Trabajadores Universitarios (sede de APUBA, Buenos Aires, octubre 2005), la cual marcaría el inicio de una política de acción conjunta en plano político sindical de los sindicatos universitarios del Cono Sur. Básicamente, el encuentro fue proyectado como una "puesta en común" que permitiera reconocer diferencias y similitudes, generar un clima de afinidad y confianza entre los dirigentes, elemento indispensable en el relacionamiento internacional, y proyectar una primer agenda de trabajo conjunto..

Los problemas que se enfrentaban en los distintos países tenían matrices comunes. Las particularidades de cada país y de cada Universidad, así como las de los distintos modelos sindicales, pasaron rápidamente al segundo plano. Las coincidencias en los problemas a enfrentar, las posibilidades que daba la oportunidad de intercambiar experiencias, y la pulsión por la unidad que caracteriza al movimiento sindical, fueron llevando el debate al punto de concluir en la necesidad de profundizar el relacionamiento, darle continuidad, transmitir la experiencia a los compañeros y compañeras de las bases, y avanzar en la convocatoria a otras organizaciones sindicales de los sindicatos de los países hermanos.





III. Comienzo del trabajo con la ISP

Desde hacía mucho tiempo había organizaciones afiliadas a la ISP por vía directa, como la Asociación de Empleados de la Universidad de Santo Domingo de República Dominicana (ASODEMU) o indirectamente a través de federaciones nacionales de servidores públicos como la Asociación de Empleados de la Universidad de Panamá (ASEUPA) que en ese momento era parte de FENASEP. También existía una tradición de trabajo fraterno de la ISP con organizaciones sindicales de trabajadores universitarios de Ecuador, México, Costa Rica, Nicaragua, Brasil y Chile. En esta nueva etapa, APUBA decidió también su afiliación a ISP.

Los sindicatos participantes del I Encuentro avanzaron en la idea de realizar uno nuevo, para lo cual APUBA tomó contacto en Lima con la Federación Nacional de los Trabajadores de las Universidades del Perú (FENTUP), e ISP-Brasil convocó a la Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Universidades Brasileira (FASUBRA SINDICAL), que nuclea a los trabajadores técnico administrativos de las universidades brasileñas, con una representación cercana a 200 mil trabajadores y trabajadoras.

El II Encuentro Latinoamericano de los Trabajadores Universitarios se realizó nuevamente en Buenos Aires (febrero de 2007), ahora también con la presencia de las organizaciones brasileña y peruana, así como de una delegación de Venezuela y organizaciones sindicales de otras universidades de Argentina. Como resultado, se alcanzaron los siguientes consensos:

- “los trabajadores universitarios latinoamericanos reivindicamos como un Derecho Humano Fundamental el acceso a la educación en todos sus niveles, en igualdad de oportunidades y de posibilidades.”
- “las universidades públicas deben ser accesibles para todos, independientemente del nivel de ingresos, y de toda otra consideración (raza, género, edad, orientación sexual, política o religiosa, discapacidad, distancia geográfica, etc.) y por lo tanto

deben tender a eliminar todas las barreras de accesibilidad existentes.

- “las universidades deben ser de acceso gratuito y financiadas por el Estado y propiciar la participación de las trabajadoras y los trabajadores y de la población en general en la toma de decisiones en lo referido a planificación, ejecución y control de las políticas que orientan su funcionamiento”.

En cuanto a pautas de trabajo, se acordó: conformar una coordinación permanente, fortalecer la unidad de todos los trabajadores universitarios y promover la integración regional desde la perspectiva de los trabajadores, evaluando la posibilidad de conformar una organización sindical que nuclea al conjunto de los trabajadores de las universidades latinoamericanas.”

IV. El proceso constitutivo de la CONTUA

Luego del II Encuentro, se avanzó en la idea de generar un espacio específico e en la ISP, para lo cual el escenario propicio para difundir esa idea fue su Congreso Mundial (Viena, mediados de 2007). Posteriormente, la Oficina Interamericana dio prioridad en su agenda regional a esta iniciativa, y comenzó negociaciones con la FES para encarar un proyecto de cooperación. Inmediatamente se realizaron también numerosas reuniones de relacionamiento con otras organizaciones del sector.

El III Encuentro se realizó en Buenos Aires (mayo 2008), con las organizaciones que ya participaban anteriormente, junto a la FESITRACAMC y otras nacionales: Sindicato de Trabajadores de las Universidades de Colombia, SINTRAUNICOL, SITUN. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, SITUN, de Costa Rica, Sindicato de los Trabajadores de la Universidad San de Carlos, STUSC, de Guatemala, Federación de Sindicatos Universitarios de Nicaragua, FESITUN, Sindicato de Enfermeras del Hospital de Clínicas Paraguay, SIDEHC, Federación de Sindicatos de Funcionarios de la Universidad Nacional de Asunción, FESIFUN, de Paraguay, Federación de Trabajadores

de las Universidades de Venezuela, FE-TRAUVE, Fed. Nacional de Sindicatos de Obreros de las Univ. y Escuelas Politécnicas del Ecuador, FENASOUPE, Fed. Nac. de Empleados y Trabajadores Universitarios y Politécnicos del Ecuador, FENATUPE, y Federación Nacional de Funcionarios Universitarios de Chile, FENAFUECH. También, con carácter de invitado, participó un representante del sector universitario sindicato VERDI de Alemania.

El Congreso Fundacional de CONTUA se realizó finalmente en Panamá, en julio del 2009, con el acto fundacional en el "Domo" de la Universidad nacional. Se aprovechó también para realizar una reunión en la sede del Instituto para la Educación Superior de América Latina y el Caribe de la Oficina de las Naciones Unidas para la Educación (IESALC/UNESCO) con el Secretario de dicho organismo, se estableció un primer contacto directo y se fijaron políticas de trabajo conjunto hacia el futuro.

Con la aprobación de la constitución de la CONTUA culminaba la etapa de la organización para pasar al tiempo de la acción. La Declaración de Principios establecía las bases ideológicas que sustentan su política:

- "Concebir a la educación como un bien público social, un derecho humano y universal, y un deber fundamental del Estado".
- "Ratificar nuestra defensa irrestricta de la Universidad Pública".
- "Promover la conformación de amplias alianzas sociales de los sectores populares".
- "Reafirmar nuestra oposición a la privatización de la educación superior".
- "Avanzar en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras universitarias".
- "Bregar por la participación de los trabajadores en la toma de decisiones exigiendo que la participación de nuestro sector en los órganos de gobierno sea una realidad en todas las Universidades de la región".
- "Promover la negociación colectiva y el diálogo social".
- "Visualizar a las Universidades de la región desde una perspectiva latinoamericanista".

- "Construir una globalización justa".
- "Promover el acceso universal a la educación superior".
- "Luchar por una Universidad Pública de calidad para todas y todos".

V. Desarrollo de la CONTUA

Desde su creación, la CONTUA ha sostenido que debía llevar la voz de los trabajadores a todos los escenarios de debate en materia de educación superior pública. Ese compromiso implicaba una especie de "doble representación", por un lado, la de los trabajadores y las trabajadoras de las universidades pero, al mismo tiempo, la representación de clase, la voz de los trabajadores que tienen el derecho a debatir, a participar, a ser escuchados, aportando su posición acerca de la necesidad de realizar cambios estructurales en el modelo de educación pública Universitaria para democratizar el acceso al conocimiento en función de un proyecto de superación social.

En este aspecto, quizá uno de los hitos más importantes en estos primeros pasos de la CONTUA haya sido la participación de su presidente Jorge Anró en la Conferencia Mundial de UNESCO sobre Educación Superior (CNES) (París, julio de 2009),, donde por primera vez, los trabajadores universitarios estuvimos representados. La Conferencia permitió dar cuenta del desafío político que enfrenta la educación superior a nivel global, amenazada por los embates del nuevo capitalismo. Durante la Conferencia, las posturas del neoliberalismo sustentadas por los países centrales dejaron en claro el intento de apropiación de los espacios de generación y distribución del conocimiento, para influir decidida y agresivamente sobre los sistemas públicos de educación superior. La posición ideológica de la CONTUA fue clara, al sostener que el sistema de educación superior debe tener el objetivo de transformación social que permita superar progresivamente las desigualdades existentes en nuestros países. La educación superior entendida como "bien público" debe ser integrada y complementa-





da por los conceptos de gratuidad, igualdad de oportunidades en el acceso, financiada por el Estado, de excelencia para todos y todas, respetuosa de las diversidades, profundamente democrática y participativa, en un modelo donde el conocimiento se produce y desarrolla socialmente. A partir de allí, la CONTUA estuvo presente en todas las actividades impulsadas por el IESALC, como las de su red "Enlaces", las reuniones de Rectores de "Universia", y los Congresos "Universidad" realizados bianualmente en La Habana por el Ministerio de Educación Superior de Cuba, entre otros espacios de debate.

En tanto organización de nivel regional, la CONTUA aspira a generar espacios de diálogo con su contraparte, los rectores, para establecer estrategias de diálogo que puedan construir agendas de trabajo con el objeto de alcanzar acuerdos en materia de condiciones de trabajo, carrera técnico profesional y políticas de formación. Al respecto, la CONTUA mantuvo intercambios y reuniones con las distintas redes regionales de universidades, expresando su voluntad de ser reconocida como la interlocutora regional en nombre de los trabajadores universitarios. Los avances han sido importantes. En 2011 se suscribió un Convenio con la Asociación de Universidades del Grupo Montevideo (AUGM) que representa a más de 30 universidades, básicamente del Cono Sur, y se decidió la realización de un primer seminario conjunto durante 2013. Asimismo, comenzaron las negociaciones con la Unión de Universidades de América Latina (UDUAL), de mayor representación en América Central, para sumarla al proyecto.

La CONTUA también realizó, en 2012, con el apoyo de la ISP, en Costa Rica su Primer Seminario sobre Diálogo Social y Negociación Colectiva organizado por el SITUN, en el cual diagramó su propia estrategia de desarrollo sindical en la materia impulsando la negociación colectiva en aquellas universidades donde existen actualmente dificultades.

La CONTUA tiene una política permanente de apoyo a sus afiliadas que atravie-

san situaciones penosas, difíciles, y hasta trágicas, por el solo hecho de defender la causa de los trabajadores. La situación en Colombia siempre es una primera referencia sobre la persecución y la muerte a los valientes sindicalistas que, a pesar del amedrentamiento sistemático, siguen luchando; en Panamá, donde el gobierno no reconoce el derecho a la sindicalización en el sector público; en Ecuador, donde han despedido arbitrariamente al secretario general de la FENASOUPE para debilitar a los sindicatos, y si siguiéramos país por país, encontramos en casi todos acciones diseñadas con el objeto de impedir la práctica sindical.

En estos años, la CONTUA ha desarrollado una estrategia de lucha y solidaridad permanente. Mediante movilizaciones masivas con los dirigentes locales y regionales al frente, misiones con representaciones internacionales, para enfrentar a la autoridades locales, defensa judicial sustentada en la solidaridad, seminarios y conferencias para difundir y concientizar.

La CONTUA ha recibido el reconocimiento de la OIT, y desde 2010 participa anualmente de la Conferencia Internacional del Trabajo, desde donde ha denunciado la violación de los derechos humanos laborales que sufren los y las sindicalistas de América Latina.

Durante el III Congreso, de 2013, se sumarán los sindicatos de Bolivia (Federación Nacional de los Trabajadores de las Universidades de Bolivia), Puerto Rico (Hermandad de Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico), y Cuba (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Cultura y Deportes). Asimismo, en el último Congreso Mundial de la ISP (Durban, Sudáfrica a fines de 2012), se realizó una reunión de trabajo impulsada por la oficina regional interamericana con sindicatos afiliados a la ISP de América del Norte (EEUU y Canadá) y de Europa (encabezados por UNISON, Inglaterra, en el cual se acordó la creación de la red mundial de trabajadores no docentes de la educación (en todos sus niveles), y el relacionamiento de los afiliados no docentes universitarios de esas organizaciones a la

CONTUA. Esta propuesta abre importantes perspectivas para el crecimiento del sector en el futuro inmediato.

VI. Conclusiones finales

Los trabajadores y las trabajadoras de las universidades han sabido construir una herramienta de organización y representación sindical que les permitirá ser protagonistas en el debate actual sobre las políticas universitarias.

Para la ISP, la CONTUA representa un nuevo y exitoso modelo de organización sectorial, permitiendo a sindicatos que viven una misma realidad organizar mejor sus luchas. En particular, en el caso de los trabajadores no docentes, técnico-administrativos, funcionarios de las universidades, la ISP también ha tenido el cuidado de hacer consultas a la Internacional de Educación (IE), quién inicialmente accedió sin presentar inconvenientes.

Se trata de un proyecto nuevo, con características particulares, una experiencia de organización y relacionamiento entre organizaciones de carácter sectorial amplio como la ISP que representa a los trabajadores de todos los servicios públicos, y la CONTUA que representa uno de los colectivos de trabajadores de la propia internacional.

Sabemos que el éxito del proyecto va a depender de la dirección de ambas organizaciones. El modelo de la CONTUA está siendo reproducido en algunos sectores de la ISP. Asimismo, otros colectivos sectoriales optan por la construcción de redes o estructuras internas en la ISP, y no por una Confederación autónoma. El tiempo, la lucidez de los dirigentes, y la realización de ajustes cuando resulten necesarios, van demostrar cuál es el mejor camino de organización sectorial.

Debemos desarrollar la experiencia, no sabemos aún si este modelo de organización donde una Confederación con autonomía substituye el tradicional modelo de trabajo en redes internas de la internacional, es la mejor forma de articular sectores. El delicado

equilibrio entre la autonomía sectorial y la adhesión a un proyecto mayor de la Internacional sigue en análisis en la construcción de la CONTUA.

La CONTUA nació para ocupar un espacio hasta ahora vacío en el universo de las opiniones en materia de políticas universitarias, un espacio que estaba reservado al debate entre los rectores, en el cual, y en una medida muy menor, solo se permitían pequeñas cuotas de participación de las representaciones estudiantiles. Es por esto que la CONTUA propone democratizar el diseño de los foros regionales y mundiales de análisis, diseño y formulación de políticas de educación superior de tal modo que en ellos se escuche con fuerza la opinión de la clase trabajadora, de los estudiantes, y de las distintas redes y organizaciones que impulsan los principios de la educación popular con perspectiva transformadora e inclusiva.

La CONTUA ha nacido para sumar esfuerzos desde la unidad de los sindicatos que representan a los trabajadores universitarios de las Américas en la defensa de la educación pública, como un derecho humano fundamental y un instrumento de transformación social. Es por ello que desde su fundación, y a través de sus primeros pasos, ha dejado en claro su política de defensa no solo de los intereses de su sector de representación, sino del conjunto de la clase trabajadora, que requiere de un fuerte cambio en el sistema universitario que favorezca el desarrollo pleno de las potencialidades de los hombres y mujeres de nuestra región con sentido igualitario, inclusivo, participativo y democrático.

La CONTUA tiene el compromiso, como dice en su Declaración, de trabajar solidariamente para la recuperación y construcción de las universidades que nuestros Pueblos necesitan, en la plena convicción de que *la Universidad Pública es el mejor lugar del mundo para hacer del mundo un lugar mejor.*



REDLAT: EXPERIENCIA DE INVESTIGACION COORDINADA POR EL SINDICALISMO LATINOAMERICANO



I. Origen de la Red y principios básicos

Después de un proceso de acercamiento entre varios centros de investigación laboral con vinculación sindical ubicados en diversos países de América Latina, surgió la idea de crear una Red Latinoamericana de Investigación en Empresas Multinacionales (RedLat).

Las entidades fundadoras fueron: CILAS (Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical) de México, ENS (Escuela Nacional Sindical) y la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) de Colombia, PLADES (Programa Laboral de Desarrollo), de Perú, ICUDU (Instituto Cuesta Duarte) y PIT-CNT del Uruguay, CENDA (Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo) y la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) de Chile, LASOS (Laboratorio Social e Sindical de Argentina) y la CTA (Central de Trabajadores de Argentina), IOS (Instituto Observatorio Social) y la CUT (Central Única dos Trabalhadores) de Brasil, y la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) (desde

2008 fusionada en la CSA). El IOS cumple el rol de Secretaría de la Red.

El encuentro fundacional fue en octubre 2005, en Sao Paulo, con el apoyo de la FNV holandesa. Allí se definieron los principios básicos de la Red, luego de un intercambio de experiencias, modelos de análisis y estilos de trabajo.

El principio general de la Red es alcanzar una afirmación y fortalecimiento del poder de los sindicatos, aportando a su reconocimiento como actores sociales relevantes, no sólo en las relaciones con la empresa sino también en el conjunto de la sociedad.

En este marco, las investigaciones:

- deben ser una herramienta para impulsar la acción sindical, dirigida a alcanzar una comprensión profunda de los modelos de expansión de las empresas multinacionales a nivel regional y de los impactos laborales causados por los mismos.

- deben servir de impulso a la activación y aceleración del proceso de negociación colectiva y el diálogo social, con el fin de nivelar hacia arriba los estándares sociales y ambientales en las empresas analizadas, de acuerdo con la normatividad internacional.

Las investigaciones podrán::

- compilar los elementos comunes y divergentes que caracterizan la acción económica, laboral, social y ambiental de las empresas multinacionales en los países de la región.

- activar y/o acompañar la implementación de los acuerdos marcos globales, e incluso promover nuevas alianzas sindicales regionales a nivel sectorial o de empresa.

Además:

- es fundamental una relación de cooperación con las federaciones sindicales internacionales y una fuerte articulación con las centrales sindicales activas en la Red.

- en ningún sentido tienen como fin la certificación de la gestión laboral, social, y ambiental de las empresas.

II. Marco metodológico común

La Red también elaboró un marco metodológico común de análisis. Esta tarea fue concretada en la segunda reunión de la Red (Caracas, enero 2006), y publicada con el apoyo de FNV a fines de ese año. Este marco era considerado una herramienta de trabajo para ser desarrollada y aplicada, de acuerdo con las distintas realidades socioeconómicas y sindicales de cada país, en los estudios conjuntos de la Red..

Se definieron cinco macro temas de la estructura de análisis de los estudios producidos por la Red: perfil y estrategia empresarial; perfil y estrategia sindical; relaciones y condiciones de trabajo; medio ambiente sustentable; responsabilidad social empresarial (RSE).

En el primer macro tema se busca comprender cómo se comportan las empresas a nivel regional, teniendo en cuenta un objetivo más bien político: el fomento de mejores condiciones sociales y laborales,

y el fortalecimiento de la capacidad de intervención de los trabajadores y de sus sindicatos en la formulación de las políticas de las empresas.

En cuanto al segundo macro tema, se intenta estudiar cómo los sindicatos responden a los dilemas presentados por la implementación de las estrategias empresariales.

El núcleo de la investigación se sitúa en el tercer macro tema, especialmente en lo que se refiere al cumplimiento de los derechos fundamentales definidos por la OIT. El objetivo es analizar el comportamiento laboral de las empresas, teniendo en cuenta los parámetros internacionales, aún cuando, a nivel nacional, no se hayan ratificado las convenciones básicas de la OIT. También se plantea analizar las condiciones básicas de trabajo, las políticas de ascenso y formación, y las diferencias entre trabajadores que laboran bajo distintas formas de contratación en distintos puntos de la cadena productiva, quienes en muchos casos son tercerizados.

El levantamiento de información sobre las variables más complejas depende de la buena voluntad de las directivas empresariales para proveerles los datos a las organizaciones de la Red, un escenario que muchas veces no ocurre. Esto trae diferencias metodológicas en las investigaciones, ya que de no contarse con esta colaboración, el estudio dependerá sólo de la fuente de trabajadores y sindicatos y de informaciones secundarias.

En relación al cuarto macro tema, el objetivo evaluar los impactos ambientales de los procesos productivos de las empresas y la participación de los trabajadores y otros grupos afectados en la formulación e implementación de la política ambiental de la empresa; la RSE, para incorporar, además de los contenidos directamente vinculados a los trabajadores de la empresa (que en el enfoque sindical son parte de esa RSE), aquellos grupos de interés (stakeholders) vinculados a la acción de la empresa: comunidad, consumidores, proveedores, accionistas, y entidades gubernamentales.





III. Estudios realizados

El estudio sobre multinacionales en América Latina.

El primer trabajo aplicado fue en 2006, con el apoyo de FNV, referido al comportamiento sociolaboral de las empresas multinacionales BBVA, Telefónica e Unilever en los siete países de la Red. Estos estudios analizaba las prácticas de estas empresas en cada país, con el objetivo de un análisis comparativo acerca de los puntos comunes y divergentes. Los estudios sobre las empresas españolas fueron presentados a inicios del 2007 a la Red sindical de estas empresas (que incluía sindicatos de Argentina, Colombia, Perú, Chile, México y Brasil), em el marco de UNI Américas y con el acompañamiento de CCOO y UGT.

El estudio sobre China.

En 2009 la Red desarrolló el proyecto "Made in China: oportunidades y amenazas planteadas por el ascenso global de China para los trabajadores latinoamericanos" El objetivo de esta investigación era analizar la incidencia de China en el comercio y las inversiones latinoamericanas y los desafíos que el ascenso chino plantea para las economías latino-americanas y particularmente para el movimiento sindical de estos países. . En la primera etapa de la investigación se elaboraron informes nacionales acerca de las relaciones geopolíticas recientes (desde el 2000) entre China y cada país, para profundizar en las relaciones comerciales. La investigación fue presentada primero en el Forum Social Mundial (Belem do Parà, enero 2009), con la presencia de muchas organizaciones de la sociedad civil, y luego en el seminario internacional "A presença chinesa na América latina e as consequências para o mundo do trabalho" (Rio, febrero 2010), con la presencia de representantes del movimiento sindical, empresariado, gobierno brasileño, universidades y embajada de China en Brasil.

El estudio sobre subcontratación.

Con el apoyo de la DGB Bildungswerk, la Red desarrolló en 2010-2011, con el

protagonismo de la ENS, el Proyecto "Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para regulación", con un papel protagónico de la ENS. Algunas conclusiones de esta investigación fueron: que hay dos categorías nítidas de trabajadores tercerizados: aquellos que pertenecen a empresas en las que predomina el desarrollo tecnológico y/o alto grado de especialización y los que trabajan en empresas prestadoras de servicios con bajo o ningún grado de especialización; que la acción sindical ejerce protección limitada frente al trabajador tercerizado porque la mayoría de los sindicatos de los países estudiados no tiene representación jurídica sobre los trabajadores terceros, en función de la legislación nacional o de su propia dimensión. De hecho, ocurre un movimiento de pulverización de los sindicatos, con una fisura en la representación y dificultades para aunar las demandas; que es recomendable la integración del trabajador tercerizado al sindicato de la empresa principal, en la categoría profesional en la cual ejerce la actividad, aunque esta sea temporal.

En la 13ª Plenaria de la CUT-Brasil (octubre 2011), el informe brasileño subsidió la discusión sobre el tema, y fortaleció las redes sindicales nacionales e internacionales de Petrobras. El estudio peruano, que había sido construido de la mano de la Federación Nacional de Trabajadores del sector de Hidrocarburos, afiliada a la CGTP, reforzó la estrategia de la Federación de enfrentar la dispersión y la precarización de los trabajadores en el sector -generada en mucho por la tercerización-. La investigación mexicana sobre el outsourcing del sector eléctrico mexicano, en particular de la Compañía Federal de Electricidad (CFE) permitió colocar la temática en un lugar prioritario de la agenda del sindicalismo nacional, particularmente el democrático, al identificar la ofensiva contenida en este terreno en la propuesta gubernamental de reforma de la Ley Federal del Trabajo y desarrollar una campaña de oposición al respecto.

El estudio sobre empresas multinacionales alemanas.

En 2012, la Red inició, otra vez con el apoyo de la DGB Bildungswerk, el proyecto regional "Fomento de los derechos de los trabajadores en América Latina", aplicado a las empresas alemanas en la región, para identificar las posibilidades de acción de los latinoamericanos en esas empresas, junto a los sindicatos alemanes.

IV. El Seminario Internacional sobre medición del trabajo decente

Junto con los estudios específicos mencionados, la Red ha encarado un tema general: la medición del trabajo decente. Para ello, con el apoyo de FNV, realizó el taller internacional "Medición del trabajo decente, metodologías e indicadores. Experiencias latinoamericanas" (Bogotá, 18-19 octubre 2012). Del evento participaron sus organizaciones afiliadas, presentando informes nacionales en el plano metodológico y empírico y, en el caso de la CSA, un enfoque regional. Fueron invitados especiales la OIT-Brasilia, y el DIESSE (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos) de Brasil.

Se partía de observar que desde la incorporación de la noción de Trabajo Decente propuesta por la OIT como una clave teórica y metodológica para interpretar el mundo del trabajo, se ha avanzado hacia algunos

consensos preliminares sobre los indicadores cuantitativos y cualitativos necesarios para analizar situaciones concretas, y en lo posible establecer comparaciones.

En este contexto, el seminario taller tuvo el propósito de intercambiar opiniones entre los miembros de la Red, con la meta de alcanzar un acuerdo metodológico común.

V. Relación con CSA

En su congreso fundacional (Panamá, abril 2008), el programa de acción reconoció la existencia de la Red, apoyando su continuidad. Varios de los miembros de la Red han participado del Grupo de Trabajo sobre Transnacionales (GTN), de CSA y las federaciones sindicales internacionales, con el apoyo de FESUR.

Además, varios miembros de la Red son participantes permanentes del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS), con apoyo de OIT..

CSA participó también, en parceria con CILAS, del estudio comparado sobre tercerización, aportando un análisis sobre las posibilidades de trabajo sindical en este campo a través de los acuerdos marco globales firmados por las federaciones sindicales internacionales, ya que la mayor parte incluyen cláusulas sobre terceras partes, lo que abre un universo más amplio de aprovechamiento que las filiales/sucursales de las empresas en la región.



España

ISCOD/UGT, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo,
Unión General de Trabajadores

LA COOPERACION SINDICAL AL DESARROLLO DESDE ISCOD-UGT ESPAÑA



José Manzanares Núñez,
Ex-Director

334



Procesos de autoreforma sindical

Las consecuencias de la reciente crisis, profundizada desde 2008 con la quiebra de Lehman Brothers, evidencian cómo los resultados del desarrollo mundial y nacional están siendo injustamente repartidos. Una de las manifestaciones más tangibles es el incremento de las desigualdades y el deterioro medioambiental en relación a los ingresos entre diferentes regiones del planeta.

Según constata el Informe 2011 sobre Desarrollo Humano del PNUD¹ :

“Es necesaria una acción decidida... para lograr mantener los avances en desarrollo humano obtenidos recientemente por la mayoría de los países más pobres del mundo, tanto para el bien de futuras generaciones como para las actuales. Informes anteriores han demostrado que los estándares de vida de la mayoría de países han mejorado y que, de hecho, desde hace décadas tienden hacia la convergencia. Sin embargo, el Informe 2011 prevé un retroceso alarmante de dichas tendencias en caso de que el deterioro medioambiental y las desigualdades socia-

les sigan intensificándose, con una previsión de que los países menos desarrollados invertirán esta tendencia y se alejarán de nuevo de los patrones globales antes de 2050. El Informe muestra cómo los más desfavorecidos del mundo son los que más sufren la degradación medioambiental, también en su entorno personal más inmediato, y la desproporcionada falta de poder político, dificultando aún más que la comunidad internacional llegue a un consenso sobre los cambios de políticas globales necesarios”.

I. Más allá de la ayuda oficial al desarrollo (aod).

Los insuficientes resultados de la Cumbre del Milenio (Septiembre 2011) para la evaluación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y la reforma del sistema de Naciones Unidas, frustraron las expectativas de algunos gobiernos y de importantes sectores de la sociedad civil movilizados desde 2005 exigiendo a Gobiernos e Instituciones Internacionales el cumplimiento de

1 PNUD Informe Desarrollo Humano 2011. <http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh2011/>

sus compromisos para alcanzar los ODM y la erradicación de la Pobreza.

La posición estadounidense supuso un paso atrás en la lucha contra la pobreza al pretender la eliminación de cualquier referencia al compromiso financiero de los donantes, en contraste con la posición de la Unión Europea que expresó mayor compromiso con la promoción de los ODM y con un multilateralismo más eficaz.

La política de Cooperación Internacional disfruta de un protagonismo creciente no exenta de tensiones, contradicciones y paradojas. La fracasada reforma del Sistema de Naciones Unidas para adaptarla a los retos de la globalización en el siglo XXI, puso de manifiesto la irresponsabilidad de aquellos gobiernos con mayor capacidad de decisión y las dificultades para construir mejores instrumentos e instituciones multilaterales que hagan posible un gobierno más democrático y justo del mundo. La economía global precisa de mayor transparencia y democracia en los procesos de toma de decisiones. Requiere de reformas, fundamentalmente del FMI, el BM y la OMC y una mayor coherencia respecto a sus políticas dando prioridad al desarrollo con equidad.

En efecto, la mayor interdependencia provocada por la integración de los mercados y del espacio político y social, obliga a redefinir algunos intereses de los Estados como intereses comunes y colectivos. Todo ello supone una mayor demanda de reglas e instituciones que permitan satisfacer esos intereses de manera conjunta y que esas relaciones de interdependencia respondan a pautas de mayor planificación, eficacia y eficiencia de las ayudas o recursos destinados a la Cooperación al Desarrollo. En la Cumbre de Busán (diciembre 2011) han sido redefinidas las "nuevas reglas del juego" de la Cooperación al Desarrollo, entre ellas, considerar "otras visiones" de la Cooperación, dando entrada a China y otros países, tradicionalmente al margen de los criterios del CAD (OCDE).²

Cuestiones como la lucha contra la pobreza y la desigualdad, las políticas

económicas y comerciales, la regulación de las migraciones o el cambio climático, entre otras, no son ya asuntos nacionales, sino regionales o mundiales.

En este contexto, el multilateralismo se configura como un instrumento de creciente importancia en la Cooperación al Desarrollo que nuestro país debe potenciar de forma creciente, incluida una mayor influencia en la definición y gestión de las políticas globales que en este ámbito puedan desarrollarse: apuesta por el trabajo decente y el desarrollo sostenible, canje de deuda, gobernabilidad democrática... más allá o, además, de la ayuda humanitaria.

Con todo, en este panorama internacional, constatamos como las políticas de cooperación internacional y de erradicación de la pobreza quedan relativizadas, tras el 11-S, al retorno del principio de seguridad y, a partir de la reciente crisis del 2008, a una brutal caída de la AOD, (o su subordinación a políticas comerciales) en países con creciente impulso de la Política de Cooperación al Desarrollo como ha sido el caso de España.

O, el nuevo protagonismo que tendrán las "Alianzas Público-Privadas" en la Cooperación al Desarrollo (ver Cumbre de Busán), muchas veces alejadas de parámetros o criterios del "Enfoque de Derechos Humanos" en los procesos de Desarrollo, aunque se ha logrado incluir un papel más activo de la Sociedad Civil, incluidos los Sindicatos, tras un activo papel de la CSI en los debates...

II. El rol de los sindicatos en el desarrollo.

En este contexto, si consideramos el desarrollo como algo integral, cuyo centro es el ser humano y su realización en su medio natural el objetivo a conseguir, la experiencia nos indica que esto sólo puede darse en un contexto de democracia participativa. Pero, para que la sociedad civil pueda participar en estos procesos, es necesario que esté articulada, es decir, que existan organizaciones fuertes (entre ellas, los sindicatos) y preparadas para llevar a cabo sus objetivos fundacionales.





Organismos internacionales tales como la ONU, la OIT, la UE o la OCDE, entre otros, han reconocido expresamente que sin el respeto a los derechos laborales fundamentales no puede haber desarrollo. Así lo recoge, por ejemplo, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de los Trabajadores, aprobada por la OIT en 1998:

“Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) *la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- c) *la abolición efectiva del trabajo infantil;* y
- d) *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.*

De manera que la Cooperación Sindical al Desarrollo forma parte de las relaciones entre Organizaciones Sindicales del Norte y del Sur, entendiendo éstas como las establecidas entre países desarrollados y países en vías de desarrollo. El principio por el que se rige esta Cooperación es el del concepto de solidaridad, motor que impulsó históricamente el nacimiento de los propios Sindicatos en los albores de la Revolución Industrial.

Por el contrario, cuando en las relaciones de cooperación han prevalecido otros intereses ajenos a la solidaridad, los resultados han sido contrarios al desarrollo de las libertades y, más específicamente, al fortalecimiento de los Sindicatos.

En este marco, no hay duda de que los Sindicatos desempeñan, o potencialmente pueden desempeñar, un papel de primer orden en la consolidación democrática y el desarrollo de los países:

En el ámbito político, no es posible concebir los procesos de desarrollo sin avanzar paralelamente en la democratización y en el respeto a los derechos humanos, lo que

lleva implícito hacer posible el ejercicio de la participación política y sindical, así como el derecho de organización de los trabajadores y trabajadoras en defensa de sus intereses, sin poner con ello en riesgo su integridad física. Así, afirmamos que el papel de interlocución social jugado por las organizaciones sindicales es esencial e insustituible.

Existen aún muchos países considerados democráticos, que han ratificado la mayoría de los Convenios de la OIT, incluso el de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva; pero, donde el ejercicio del sindicalismo comporta riesgos que van desde la pérdida de la vida y de la libertad, hasta la inclusión en listas negras que imposibilitan el acceso a un puesto de trabajo.

Así pues, la consolidación de los procesos democráticos es una condición necesaria para establecer unas bases sólidas de desarrollo y, parece obvio, el papel relevante que en éstos juegan las organizaciones sindicales. El ejemplo dado por los sindicatos españoles durante la transición de la Dictadura franquista a la democracia es muy elocuente en este sentido.

En el ámbito social, la defensa de la equidad y justicia sociales por parte de los sindicatos garantiza la promoción y defensa de un concepto de desarrollo enmarcado dentro de la noción de “Desarrollo Humano” acuñada por Naciones Unidas a través del citado PNUD.

Los países en desarrollo padecen, en general, las mayores brechas de desigualdad social, así como regresivas distribuciones de renta. Si algo muestra la historia del desarrollo –como ha señalado algún autor– es la necesidad de una carrera ininterrumpida entre salarios y beneficios empresariales o, en otras palabras, que los frutos del crecimiento económico beneficien a todos (y todas).

Un crecimiento económico sin una mayor y más justa distribución de la renta no implica que haya desarrollo. De nuevo, el papel de las organizaciones sindicales a favor de un más justo y equitativo reparto de los frutos del crecimiento económico, con mayor cohesión social, es crucial para el desarrollo.

En el ámbito económico, no hay duda de que una población con altas tasas de educación y formación, con acceso a buenos Sistemas de Salud, de Seguridad Social y sin problemas de nutrición, supone una fuerza laboral más productiva y competitiva.

Es por ello que los informes de Desarrollo Humano del PNUD insisten en que la relación entre crecimiento y desarrollo es de doble vía: el crecimiento permite sostener y aumentar la inversión social –mejoras educativas, sanitarias y del nivel de vida en general; y, por otro lado, la inversión en el ser humano supone un aporte fundamental al crecimiento económico.

La Cooperación con las Organizaciones Sindicales de los países en vías de desarrollo resulta ser un “componente natural” del sindicalismo, reportando un beneficio mutuo. Mientras la economía ha dispuesto de la ampliación de los mercados, mayores flujos de información y nuevos sistemas de organización empresarial en beneficio del capital, todavía existen numerosos obstáculos a la globalización de los derechos sociales y a la cohesión social como criterios de desarrollo, compensadores del modelo de globalización neoliberal.

En el ámbito específico de la estabilidad social y “buen gobierno” de las Relaciones Laborales, los sindicatos son uno de los tres pilares del tripartismo –junto con gobiernos y empresarios- que tiene su reflejo en la propia composición de la OIT. El juego democrático pasa –junto con las instituciones que representan a los distintos poderes- por la capacidad de *diálogo bipartito* (Sindicatos y Organizaciones Empresariales) y *tripartito* entre los tres actores principales (incluidos los Gobiernos) que intervienen en la conformación del Derecho del Trabajo.

La debilidad y la falta de reconocimiento de los sindicatos perjudican su capacidad de propuesta y de diálogo, obstaculizando en consecuencia los procesos de desarrollo y de consolidación democrática y estabilidad social. Además, la conflictividad laboral y social afecta negativamente a las expectativas de los inversores y, por tanto, a las

posibilidades de expansión económica. La causa de esta conflictividad no estaría en el supuesto papel agitador de los sindicatos sino, al contrario, en la falta de voluntad política de los gobiernos y empleadores para la concertación y la justicia social.

Lo que se quiere evidenciar con lo hasta aquí expuesto es que, para abordar un crecimiento económico duradero, deberíamos huir de visiones simplistas y limitadas al hecho de que es suficiente con que las empresas obtengan buenos dividendos, para que así inviertan más y generen empleo y mayor productividad. No queremos minimizar el papel de la inversión privada en los procesos de desarrollo, pero hay otros factores que también deben simultanearse para asegurar un desarrollo sostenible, como son:

- la educación y la salud de la población,
- la lucha contra la pobreza,
- la defensa de los derechos humanos y laborales,
- las acciones a favor de la equidad entre hombres y mujeres,
- la inversión pública en infraestructuras, el desarrollo de la investigación y la ciencia,
- la consolidación de instituciones eficaces con capacidad para aplicar políticas sociales y redistributivas adecuadas,
- la adopción de medidas de preservación del medio ambiente y
- el establecimiento de mecanismos eficaces de lucha contra la corrupción, entre otros.

No es infrecuente que algunos gobiernos y muchos empresarios de países en desarrollo adopten como política, de forma más o menos explícita, la eliminación u obstaculización de los Sindicatos. El argumento esgrimido es que sus demandas de mejora de las condiciones de trabajo encarecen los costes de producción y constituyen una traba para la competitividad internacional y el desarrollo.

Esta tesis es fácilmente rebatible, ya que, si se toma como referencia los países que han encabezado el desarrollo en Europa, se constata que en los mismos han existido confederaciones sindicales fuertes, cuyo papel ha sido y continúa siendo fundamental para





el establecimiento del estado de bienestar y para el crecimiento económico.

La Cooperación al Desarrollo es un ámbito importante de las relaciones sindicales entre países del Norte y del Sur. Podemos definir la Cooperación Sindical al Desarrollo como una parte específica y con características propias, en la cual los receptores principales son las organizaciones sindicales de los países en vías de desarrollo o en conflicto. Es el caso, por ejemplo, de la formación sindical, la consolidación organizativa o el fortalecimiento institucional de los sindicatos de países del Sur.

No obstante las principales dificultades a salvar para una total participación de los Sindicatos en las políticas de cooperación puede que residan en nuestra propia naturaleza organizativa que, en la actual ofensiva "anti-sindical", provoca recelos e incomprensiones tanto en los países donantes como en los receptores de la Cooperación. Probablemente, por el hecho de que las organizaciones sindicales protagonicemos acciones de desarrollo que no se limitan a la ayuda, sino que tratan de modificar las condiciones políticas, económicas y sociales que los provocan.

III. Los contenidos de la cooperación sindical

Según venimos comentando, las consecuencias del modelo neoliberal de globalización económica basadas en la liberalización con privatizaciones, desregulaciones y ajustes estructurales ("recetas" permanentes del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial) sin tener en cuenta las circunstancias de cada país, han sido muy negativas para buena parte de la población trabajadora del mundo. Por ello, particularmente, para los trabajadores y ciudadanos que viven en los países en vías de desarrollo, los sindicatos hemos priorizado en nuestros diferentes Proyectos y Programas de Cooperación al Desarrollo, la siguiente "agenda social":

III.1. El trabajo decente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la Unión Europea o la OCDE, así como la Ley de Cooperación española (1998), reconocen expresamente la importancia de promover el Trabajo Decente y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores para la erradicación de la pobreza y el desarrollo económico y social.

Si en los años 90 se impuso el convencimiento de que existía un claro vínculo entre desarrollo, equidad y democracia, principios que se reiteraron en las principales conferencias de Naciones Unidas (Viena, Copenhague, Beijing, Río...), sólo a comienzos de este milenio otro concepto se va abriendo camino en las recomendaciones internacionales a partir de la citada Conferencia de OIT de 1999: el concepto de Trabajo Decente.³

No es posible un desarrollo endógeno, auto sostenido y sostenible, si no se respetan los derechos humanos, si no se erradica el trabajo infantil, se impide el trabajo forzoso, y la violación de los derechos sindicales. No es posible el desarrollo económico y social si no se protege el trabajo y los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, con salarios decentes, protección social y libertad para constituir organizaciones sindicales independientes y democráticas.

Como aprobara el Congreso de la CSI, el movimiento sindical internacional continuará la movilización, a través de la Jornada de Acción Mundial que viene desarrollándose desde 2008 con el objetivo de que el Trabajo Decente sea incluido como Objetivo de Desarrollo del Milenio y en el conjunto de estrategias de los diferentes Organismos de la ONU.

En el 2006, se da un avance importante en vincular trabajo decente y desarrollo con la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas⁴ y el documento "*La función de la OIT en la cooperación técnica. Promover el trabajo*

3 "Objetivo global de la OIT definido como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el eje en donde convergen los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Para la OIT el trabajo decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social".

4 Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible. Declaración Ministerial. Naciones Unidas, Consejo Económico y Social 2006.

*decente a través de programas de actividades sobre el terreno y por país*⁵.

III.2. El Diálogo Social. Las políticas de cooperación tratan también de fomentar el desarrollo de instituciones democráticas: el buen gobierno, las políticas de género y el respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas ocupan hoy un lugar destacado en las políticas de Naciones Unidas, de la UE y de España. Ojalá que además, no tarde en asumirse el respeto al trabajo decente como parte esencial en las políticas de cooperación al desarrollo.

Desde la Cooperación Sindical⁶ al Desarrollo, insistimos en situar en el centro del debate y de las estrategias, la estrecha relación entre trabajo decente y desarrollo humano y sostenible, con el protagonismo de los Agentes Sociales a través del Diálogo Social. Pero, todavía hoy, a pesar de la extensa normativa internacional existen resistencias en ciertos ámbitos de la cooperación.

III.3. El Codesarrollo. Término que está fuertemente vinculado a los procesos migratorios, los cuales deben ser considerados como un factor de desarrollo, tanto para los países de origen como para los de destino de los flujos.

Para que la emigración pueda apreciarse como un factor de desarrollo, debe establecerse una correlación entre ésta y los instrumentos de cooperación. También se hace necesario regular e incentivar los efectos más positivos de la emigración, a la vez que se neutralizan los negativos. En este ámbito, los sindicatos, junto con los gobiernos y empresarios, son actores imprescindibles para conseguir que los movimientos migratorios favorezcan el desarrollo humano y económico de los países implicados.

En este contexto, se requieren sindicatos fuertes y con capacidad propositiva que, a través de la necesaria concertación social, aseguren el crecimiento económico, la gobernabilidad democrática y la cohesión social.

Es urgente que en las estrategias nacionales y regionales de integración, se respeten las Normas Internacionales del Trabajo, se asegure la igualdad de oportunidades y de trato y se promueva el Diálogo Social y la Negociación Colectiva como instrumentos imprescindibles para regular las condiciones de trabajo y promover la protección social de los trabajadores y las trabajadoras.

En resumen, la Cooperación Sindical al Desarrollo no se ha limitado a acciones puntuales de escasa capacidad transformadora, sino que ha forma parte de una estrategia más amplia de las Organizaciones Sindicales Nacionales, Subregionales y Continentales (CSA...) para conseguir sociedades donde el reparto de renta sea más equitativo y donde los derechos de la ciudadanía y de la clase trabajadora sean ampliamente reconocidos y respetados.

Esta capacidad de incidencia y de cambio son uno de los principales valores con los que con los que contribuimos los Países y las Organizaciones Sindicales "donantes" a las políticas de desarrollo de las Organizaciones de Países del Sur.

IV. La experiencia sindical española en la cooperación al desarrollo.

En España, los Sindicatos como agentes de Cooperación al Desarrollo tardaron en ser reconocidos, a pesar de que para hacer posible la legítima defensa de los derechos laborales y sindicales es imprescindible la existencia de Sindicatos sólidos y democráticos que actúen en marcos de independencia y libertad. Más allá de las incomprensiones que hubo que salvar, era difícil obviar su capacidad de organización y de legitimación social, como instrumentos de vertebración y democratización política, económica y social.

El arduo trabajo realizado y la incidencia política defendiendo "espacios propios" del movimiento sindical en la Cooperación al Desarrollo, cristalizó en la Ley de Coope-

5 Trabajo decente. Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 87.ª reunión. Ginebra, junio de 1999, Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo 89.ª reunión. Ginebra, junio de 2001. Superar la pobreza mediante el trabajo decente. Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión. Ginebra, 2003. Por una globalización justa El papel de la OIT. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, 2004.

6 Trabajo decente para todos en el centro de la gobernanza global. Declaración de la Agrupación Global Unions y la Confederación Mundial del Trabajo ante el Segmento de Alto Nivel del Consejo Económico y Social de la ONU, Ginebra. 3-5 de julio 2006.





ración Internacional para el Desarrollo de 1998, donde se reconoce a las Organizaciones Sindicales como Agentes de Cooperación. Posteriormente, los diferentes Planes Directores de la Cooperación Española, han desarrollado este importante papel:

“Los sindicatos tienen un papel muy importante en la construcción de los modelos sociales y económicos de los países, existiendo una fuerte correlación entre el grado de desarrollo social y económico y la fortaleza del movimiento sindical... La tarea fundamental que las organizaciones sindicales vienen desarrollando en el ámbito de la cooperación se basa en la defensa y promoción de los Derechos Laborales y Sindicales -la exigencia del derecho al trabajo digno- como condición básica para la realización de los derechos económicos, sociales y culturales.” (Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008)

El impulso definitivo llegó con la aprobación, por parte de la AECID, de los Programas de Cooperación Sindical (Convenios 2007-2011) lo que ha permitido a las centrales mayoritarias planificar su cooperación e iniciar procesos mediante el trabajo en líneas concretas, diseñadas por ellos mismos en colaboración con sus organizaciones socias de trabajadores.

La participación, como miembros de pleno derecho, en el Consejo de Cooperación, es también un reconocimiento a la labor de los sindicatos en el ámbito de la cooperación. El Consejo de Cooperación es un órgano asesor del gobierno, donde participan conjuntamente la administración con los agentes sociales, las ONGDs, la comunidad universitaria, las asociaciones de derechos humanos y las organizaciones de la economía social.

Afortunadamente esta aproximación fue consolidándose con Gobiernos de diferente color, dada la evidencia de la internacionalización de las relaciones laborales y la existencia de claros espacios de cooperación sindical, nuevamente, hasta 2011 en el que los “recortes en AOD” han dejado sin “espacio real” los Proyectos que hasta

esa fecha veníamos realizando los Sindicatos españoles, principalmente en África y América Latina y Caribe.

IV.1. La Cooperación Sindical del ISCOD-UGT. La UGT se incorpora formalmente a la tarea de la Cooperación al Desarrollo con la constitución en 1990 del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo -ISCOD, Trabajo Solidario-, dependiendo de la Secretaría de Relaciones Internacionales de la Confederación, financiado con cargo al Fondo de Solidaridad, dotado con el 0.7% de las cuotas de los afiliados de UGT.. dando cumplimiento con ello a la recomendación emanada de su XXXIV Congreso Confederado (1986). Para información más detallada de estos Proyectos puede consultarse la web: <http://www.iscod.org/sitio/instintevension/progyproy.aspx>

Las prioridades sectoriales y geográficas en las actividades del ISCOD han venido determinadas por su papel de complemento de la política internacional de la UGT, definida en sus Congresos, así como de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de sus respectivas organizaciones regionales, y de la CES.

En todos nuestros Proyectos, hemos tratado de concretar la solidaridad internacional en la lucha por extender los derechos laborales y sindicales de los trabajadores del Norte y del Sur.

Las orientaciones de la OIT también han sido una referencia obligada a la hora de definir y completar cualquier estrategia sindical de cooperación. La necesaria coordinación entre las diferentes Organizaciones e Instituciones cooperantes se hace cada vez más necesaria para la optimización de los resultados y la calidad de la cooperación.

Así, la Cooperación Sindical de ISCOD, ha tratado de apoyar a las Organizaciones representantes de trabajadores y trabajadoras; promover el Diálogo Social, como vía de respaldo del buen gobierno y la institucionalidad democrática, así como de promover el empleo, entre otros objetivos a través de estas grandes Áreas de Trabajo. Un Informe más detallado de estos recientes

Proyectos, ya finalizados, puede consultarse en los ANEXOS finales:

a) **Fortalecer las Organizaciones de los Trabajadores.** Los Programas de Cooperación para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales ejecutados por ISCO-UGT han sido implementados principalmente en Países de América Latina y Caribe, considerados como prioritarios por la AECID para ayudar a mejorar la capacidad organizativa de los sindicatos democráticos, proporcionándoles medios técnicos y de formación, apoyando el desarrollo de estructuras de Coordinación Sub-regional o Continental, incluida la dimensión Sectorial en estos ámbitos.

Estas Actividades para el Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales han tenido como objetivos: El apoyo institucional que permitiera a las organizaciones beneficiarias asegurar de forma permanente y profesional el trabajo con sus afiliados-afiliadas mediante la formación, el apoyo técnico y asesoría a las estructuras institucionales, especialmente en el marco de la Política de "Autorreforma Sindical", adoptada por la CSA en su Congreso de Panamá (2008):

Formación Sindical: ISCOD-UGT ha dado especial importancia a la Educación Obrera, creando estructuras y Programas que permitieran articular Escuelas Nacionales, Subregionales en un Sistema integrado de Formación, liderado por la CSA: Este proceso ha venido desarrollándose desde 1995 (en aquel momento con la ORIT) que financia seminarios y encuentros de intercambio sindical a nivel internacional.

Además, el ISCOD, conjuntamente con la Universidad de Alcalá de Henares y la CSA, han desarrollado desde 2006 dos promociones del Máster de Formación de Formadores Sociolaborales, con participación de más de 50 sindicalistas que, posteriormente, forman parte de la Dirección de Proyectos y Propagas de la CSA y de sus afiliadas o de instituciones de Cooperación.

Economía Informal: Este Proyecto, denominado "Acción Sindical en la Economía Informal" (ASEI), se ha venido ejecutando con la ORIT y la CSA en 12 países lati-

noamericanos. Ha tenido como objetivo apoyar la organización de los trabajadores y trabajadoras de la Economía Informal, que en algunos países llegan a alcanzar el 60% de la fuerza laboral, de forma que puedan defender colectivamente sus intereses.

Este proyecto ejecuta actividades como cursos de formación en los países, centros de información a los trabajadores, apoyo a propuestas nacionales a favor del sector. Se han profundizado estas acciones con la UPTA-UGT, recogiendo las experiencias en la Web www.sinlab.org

b) **Codesarrollo:** Esta Área de trabajo ha tratado de realizar propuestas permanentes en España y los Países de Origen sobre la "Participación sindical en procesos migratorios", en colaboración con el Departamento de Migraciones de la propia UGT.. <http://www.sindicatoseinmigracion.org> Se han ido creando diferentes Centros Guía de Atención al Inmigrante en el exterior: en Quito, Cuenca y Guayaquil (Ecuador), La Paz y Cochabamba (Bolivia), Lima (Perú) y Cali y Bogotá (Colombia), en los que se han ido intercambiando experiencias e información con los Centros Guía de UGT en España. Además, desde mayo 2005 se ha venido publicando una "Guía de Extranjería y Laboral para inmigrantes", en colaboración con diferentes Federaciones de UGT (Sectores de Hostelería, Comercio, Construcción...).

En estos Proyectos, a modo de compromiso sindical, destacamos los objetivos de nuestro trabajo de Cooperación Sindical al Desarrollo en el campo de las migraciones laborales a modo de "Agenda Sindical":

Reivindicar que los sindicatos son actores necesarios e importantes en los procesos migratorios a través del Diálogo Social permanente, planificando una estrategia de sensibilización hacia los Gobiernos y los trabajadores de los países de origen, tránsito y destino para visibilizar y comprometer a la sociedad con este fenómeno.

Trabajar conjuntamente para lograr una incidencia política, simultánea, en origen, tránsito y destino en favor del cumplimiento de los derechos y deberes de los





y las trabajadoras migrantes, según los Convenios Internacionales (C97 y C143 de la OIT) y otros instrumentos internacionales de protección laboral, como el actual Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, con el objetivo de incidir en las políticas públicas de los países afectados con medidas de impacto positivo sobre la población migrante: Comisiones Tripartitas de Gobiernos y Agentes Sociales.

Introducir la perspectiva de género en todo el trabajo sindical e incidir de manera particular en los intereses de las trabajadoras migrantes, evitando la explotación y trata de personas ("coyotismo"), al tiempo que se potencien Convenios que regulen la salida y compensación de personal cualificado de países en vías de desarrollo ("fuga de cerebros"), con objeto de evitar su descapitalización. En demasiadas ocasiones, por su vulnerabilidad, son las mujeres las más explotadas laboralmente tanto en origen como en destino.

Incluir en las agendas de los sindicatos el reconocimiento ante sus Gobiernos el derecho y la libertad de sindicación de los trabajadores y trabajadoras migrantes, estén o no en situación administrativa irregular, así como el reconocimiento de todos sus derechos sociales y laborales.

Fomentar la inclusión de cláusulas sociales para trabajadores migrantes en los tratados de integración bilateral y regional (ALC-UE, MERCOSUR...), así como en los tratados de migración bilateral y regional (Sur-Sur), que eviten el dumping social entre países emisores y receptores de migración.

Identificar, en este contexto, los retos organizativos y de asistencia jurídico-laboral que se plantean para los propios sindicatos como un "nuevo componente" de su acción sindical, creando las condiciones necesarias para potenciar la participación activa de los y las trabajadoras migrantes en la vida sindical, incorporándolos a los distintos órganos de dirección, así como incluir en la Negociación Colectiva acciones que faciliten la inserción social de las y los trabajadores inmigrantes, teniendo en cuenta sus reivindicaciones.

Estudiar y documentar el fenómeno de la migración, sus causas económicas y sociales en el ámbito, Subregional, Regional y Nacional en la perspectiva del actual proceso de globalización de forma que podamos anticiparnos a dar respuestas eficaces y coordinadas desde las diferentes instancias organizativas del movimiento sindical, a través de la creación conjunta de Observatorios de Derechos de los y las trabajadoras migrantes que nos permita disponer de un instrumento de análisis continuo, así como evaluar las políticas de migración y desarrollo, incluida la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).

Poner en marcha y gestionar Centros de Asesoramiento Integrales (CAI) que permitan a los trabajadores migrantes conocer sus derechos y deberes, así como la mejor manera de integrarse en las sociedades de acogida. En este sentido, considerar la creación de un carnet sindical único/internacional como instrumento para la defensa global de los derechos de los trabajadores migrantes.

Apoyar el retorno digno, sostenible y voluntario de los trabajadores y trabajadoras migrantes a sus países de origen que incluya el reconocimiento de estudios realizados, experiencia laboral, Seguridad Social... así como posibilitando apoyos económicos, micro créditos, ... que faciliten una reinserción en su país con un trabajo digno y estable.

Promover un desarrollo sostenido y sostenible en los países de origen de forma que se erradiquen las causas de la pobreza y de la migración forzada, promoviendo una Alianza por el Desarrollo: Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Los Sindicatos, conjuntamente con las Organizaciones Empresariales y los Gobiernos deben tener en cuenta el Pacto Mundial por el Empleo de OIT e impulsar en cada país una Agenda de Desarrollo y Trabajo Decente.

Citamos como ejemplo el Documento Base y las Conclusiones del Encuentro CSA y el ISCOD-UGT-E (2006) que recoge esta de "hoja de ruta" adoptado en el Encuentro Sindical Internacional entre sindicatos de

Bolivia, España, Perú, Brasil y Argentina, organizado en Tarija (Bolivia) por la COB, conjuntamente con ISCOD-UGT (Enero 2012) y asumido como "Plan de Acción Sindical para las Migraciones Laborales" en el XV Congreso de la COB.

Un mayor detalle de estas propuestas y otros documentos de interés sobre la "participación Sindical en los Procesos Migratorios" puede consultarse en:

<http://www.iscod.org/Publicaciones/Migracion%20y%20Desarrollo.pdf>

c) **Observatorio de Transnacionales.** En demasiadas ocasiones los derechos de los trabajadores se ven seriamente limitados en los procesos de Desarrollo. Para evitar este tipo de situaciones es necesario crear redes de solidaridad entre los trabajadores de los países pobres y ricos. Este "componente natural" de solidaridad es más claro en el caso de las Empresas Multinacionales, entre los trabajadores de la empresa matriz y los de sus filiales en diferentes países.

Con este Observatorio, se han "vigilado" con mayor intensidad las "malas prácticas" empresariales, exigiendo a las "filiales de Multinacionales" que respeten las Normas Internacionales del Trabajo y los hagan respetar a las empresas proveedoras y subcontratadas así como la práctica de una conducta social responsable que sea verificable en su cumplimiento, empezando por cumplir sus obligaciones contractuales y respetando los derechos laborales y sindicales, cuestiones que hemos reforzado en el caso de la Multinacionales españolas (BBVA, SANTANDER, REPSOL, TELEFONICA, IBERDROLA, GAS NATURAL-UNION FENOSA Y ENDESA).

Además, durante los últimos diez años nos hemos dotado de una coordinación efectiva internacional a través de los Secretariados Profesionales o Federaciones Internacionales de Rama (SPI): UNI, ICEM, ICM, FITIM..., aportando mecanismos eficaces que garantizaran la solidaridad internacional. En este sentido, especialmente importante ha sido el Programa de Condiciones de Trabajo en el Transporte por Carretera en MERCOSUR, realizado a través del ISCOD-UGT, conjunta-

mente con los Sindicatos de la Zona y la ITF...

Dadas las políticas imperantes y las instituciones económicas internacionales, nadie mejor que los sindicatos para impulsarla. Hemos promovido la activa participación de los sindicatos en los procesos de integración regionales, así como los Tratados UE con ALC, impulsando el diálogo social y la negociación colectiva, introduciendo objetivos con una dimensión democrática y social fuerte y promoviendo la creación de organismos de participación con la presencia de los interlocutores sociales.

d) **Proyectos Socioeconómicos:** Estos proyectos promueven el Empleo Digno y con Derechos en los países en vías de desarrollo (según el concepto de Trabajo Decente de la OIT), como una de las vías fundamentales de generar ingresos que permitan la superación de la pobreza.

Se trabaja fundamentalmente apoyando la capacitación y organización de grupos de base que trabajan con los sectores de la población más vulnerables.

Algunos ejemplos de las diferentes áreas abarcadas:

Capacitación y Formación Laboral: "Educación y Formación: Oportunidades para la Vida", en Nicaragua, donde 250 jóvenes del Departamento de Madriz, no escolarizados y desempleados reciben formación técnica, habilidades para la vida y habilitación para el empleo.

Apoyo al acceso de la mujer al empleo: "Alfabetización y Organización de Mujeres Rurales" en El Salvador, en el que mujeres de comunidades rurales reciben cursos de alfabetización, organización comunal y formación en género, con el objetivo de apoyar su participación en la toma de decisiones en las asociaciones comunales.

Promoción del Empleo juvenil: "Formación para el Empleo" en Nicaragua, donde 250 jóvenes fuera de la educación formal reciben formación integral, apoyo a la creación de un negocio, y reciben un pequeño capital semilla para ponerlo en marcha.

Apoyo a comunidades indígenas: "Regularización de Tierras" en Guatemala, es





un proyecto que impulsa el proceso de legalización de tierras a los campesinos a los que se le reconocieron sus derechos en los Acuerdos de Paz, de manera que se pueda reactivar el sector agrícola y ganadero en las áreas rurales.

Proyectos productivos de generación de ingresos: "Producción artesanal de camarón, y conservación del medioambiente", en El Salvador, donde se están rehabilitando los estanques pertenecientes a 6 cooperativas de campesinos, para que de forma mancomunada puedan cultivar camarones y poner en marcha su proceso de comercialización. "Producción de lana de camélidos en el área Alto-andina", en Bolivia, donde 81 familias campesinas reciben ganado camélido seleccionado (llamas y alpacas), formando a las familias en el procesamiento y venta de la lana producida.

IV.2. La Sensibilización. En nuestro ámbito más cercano, el nacional, hemos promovido la información y la educación para el desarrollo, intentando generar, mediante proyectos de sensibilización y formación, una creciente conciencia de la globalidad de las condiciones laborales de los trabajadores del Norte y del Sur. Desarrollamos campañas de sensibilización dirigidas a los centros de estudio, de trabajo y empresas, focalizadas en el trabajo decente y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo con la participación activa de sindicalistas y las organizaciones contrapartes del Programa⁷.

Proyectos de Sensibilización en España: "Mi Escuela y El Mundo", en conjunto con la FETE-UGT, dirigido a profesores y profesoras, con el objetivo de facilitar el diálogo entre niños y niñas de distintas culturas, defendiendo valores universales como la solidaridad, la tolerancia, la diversidad y la importancia de la cooperación al desarrollo. (www.miescuelayelmundo.org).

Estos Proyectos realizan talleres de formación con profesores y niños, ha elaborado mucho material didáctico para utilización en colegios públicos, y ha creado una Red de Escuelas Solidarias, incorporando a la Internacional de la Educación (IE). Especial

incidencia ha tenido, durante 2010 a 2012 el Proyecto de "Agentes Multiplicadores" con FECODE (Colombia).

Este componente de "sensibilización", especialmente los orientados a los centros de trabajo, empresas, sindicatos... incluye diversos estudios, informes y diagnósticos centrados en los procesos de integración regional, en políticas industriales, igualdad de oportunidades, igualdad de género, seguridad en el trabajo y medio ambiente o la propia educación en valores⁸.

IV.3. Un balance positivo. En más de dos décadas de trabajo, la Cooperación Sindical al Desarrollo de ISCOD-UGT ha realizado un considerable recorrido desde una cooperación generalista a una más especializada. En un inicio de nuestra Cooperación Sindical, estos "Proyectos Socioeconómicos" tuvieron mayor peso que los de carácter estrictamente sindical.

En esta experiencia de Cooperación Sindical al Desarrollo del ISCOD-UGT ha resultado crucial la contribución de la CSI, y la colaboración con la Confederación Sindical de las Américas (CSA) como nuevos instrumentos del internacionalismo de los trabajadores.

Se ha tratado de "alinear" nuestra política de Cooperación Sindical con el establecimiento de una estrategia global concertada para influir en las estrategias de desarrollo de los países industrializados y de los países en desarrollo.

Como vemos, a través del ISCOD, la UGT ha participado, contribuyendo a la implementación de una estrategia de mayor alcance, al objetivo del fortalecimiento de las organizaciones sindicales y a la creación de empleo en los países en vías de desarrollo, para la consecución de sociedades más equitativas, en las que se reconozca y respeten plenamente los derechos laborales y sociales.

No obstante la diversidad de actuaciones de ISCOD-UGT, hemos buscado la complementariedad, aunando sinergias entre organizaciones sindicales del Norte y del Sur, con una creciente coordinación más efectiva. A partir de la evaluación de nuestros Proyectos, hemos podido avanzar en

⁷ www.observatoriodeltrabajo.org y www.observatoriosindical.org

⁸ www.educacionenvalores.org

un mayor impacto a través de la incidencia política y sindical, especialmente a través de la "apropiación" de los Proyectos por parte de la CSA y sus afiliadas.

La finalidad de estas Actuaciones ha implicado que sean transformadoras, de calidad y con impacto en las organizaciones sindicales del Sur. Este compromiso; no hubiera sido posible sin la aportación solidaria –cofinanciación a través de 0,7 de la cuotas de los afiliados a UGT. En gran medida, gestionados con la "cofinanciación" de subvenciones de Administraciones españolas (AECID, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, Cajas de Ahorro...), realizados con autonomía, rigor, eficacia y transparencia

V. Los retos pendientes para la cooperación...

Hacen falta políticas decididas y coherentes que, además de incrementar las ayudas, de la necesaria reducción y /o condonación de la deuda externa y de un comercio más justo, impulsen el crecimiento económico y social de los países en desarrollo. Hace falta un futuro decente para las trabajadoras y los trabajadores.

No se avanzará en desarrollo sin la creación de tejido productivo y empleo decente que ofrezca expectativas a tantos jóvenes que desearían trabajar en su país pero que por falta de oportunidades se ven abocados a la emigración en busca de empleo, huyendo en la mayoría de las ocasiones del hambre y de la pobreza.

V.1. La erradicación de la pobreza y las desigualdades. . El grupo de países constituyentes de la Alianza contra el Hambre, de la que forma parte España, intentan situar la lucha contra la pobreza como una prioridad de la agenda internacional y establecer, con poco alcance por el momento, nuevas vías de financiación para el desarrollo de los países más pobres.

Ahora, más que nunca, a partir de los resultados negativos derivados de la crisis económica, citados en el Informe del PNUD 2011, se trata de dotar de coherencia a las Políticas de Desarrollo, considerando que

otras políticas gubernamentales (comercial, técnica, universitaria...) pueden ser tan importantes para la reducción de la pobreza como la propia política de Cooperación para el Desarrollo.

Se debe pasar de una "Política de Ayudas" a otra verdadera "Política de Desarrollo". Acaso, el principal reto que se deba afrontar, sea a la vez una oportunidad para avanzar hacia una auténtica Política de Cooperación para el Desarrollo Económico y Social donde la creación de oportunidades, de tejido productivo y de trabajo decente se consideren como elementos clave para un desarrollo endógeno, sostenido y sostenible, convencidos de que con el mero crecimiento económico, por sí solo, no basta para consolidar el desarrollo.

Se trata de acompañar el crecimiento con "otras políticas" gubernamentales, donde el empleo y las políticas sociales sean clave para la erradicación de la pobreza, el avance hacia la igualdad y la cohesión social, con el concurso activo de los Agentes Sociales a través de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

V.2. Las migraciones económicas. Con frecuencia, comprobamos como la pobreza actúa como factor determinante de la emigración. Mientras no exista posibilidad de diseñar un proyecto de vida decente en los países de origen de los flujos migratorios, este dramático fenómeno centrará la atención política por mucho tiempo dadas las grandes presiones demográficas y diferencias en los ritmos de crecimiento, dada la fuerte desigualdad en la distribución de la riqueza. Estos procesos cobran una especial relevancia para el sindicalismo, porque las consecuencias en el trabajo y en la sociedad son múltiples, tanto en las relaciones económicas Norte-Sur, como Sur-Sur.

Conducir de manera armónica los procesos migratorios (asegurando sus derechos humanos y laborales) y desarrollar todo su potencial supone un reto que exige políticas adecuadas para impedir situaciones insostenibles de explotación. Exige una participación activa de los agentes económicos y sociales





implicados en los países de origen y en los de acogida, estableciendo marcos de cooperación que fomenten el conocimiento y políticas compartidas. Un buen ejemplo es la Estrategia Iberoamericana de Seguridad Social, en plena vigencia desde el 1 de Mayo de 2011.

El movimiento sindical debe seguir levantando la bandea del "codesarrollo" y tratar de aunar integración y desarrollo, proponiendo una Cooperación no supeditada a políticas de inmigración restrictivas sólo desde el ámbito de la seguridad. Por el contrario, el codesarrollo como espacio de intersección de emigraciones y desarrollo añade complejidad a la gestión de las migraciones y requiere de una gran corresponsabilidad entre países emisores y receptores que deberán determinar de forma individual y colectiva que tipo de emigración les interesa, contratar en origen, gestionar y ordenar los flujos de entrada con la participación de los Agentes Sociales.

Gobernar los procesos migratorios supone, desde esta perspectiva, abordar la dimensión laboral y social de la integración sin olvidar el nexo entre migraciones y desarrollo y cómo los migrantes se convierten o no en protagonistas de procesos de desarrollo personal, de sus países de origen y en el de acogida, evitando la descapitalización de los recursos humanos cualificados, claves para el desarrollo de los países emisores.

Probablemente, uno de los grandes debates sociales del siglo que iniciamos sea la relación migraciones y desarrollo. Dada su complejidad e importancia es imprescindible rigor en el análisis y políticas bien coordinadas para una buena gestión de los flujos, hacen falta políticas integrales y coherentes tanto en el ámbito interno como en el europeo si se quiere incidir en las causas últimas y estructurales de las migraciones que son la consecuencia y el síntoma de una enfermedad más grave, la pobreza.

V.3. La coherencia de políticas: coordinación y complementariedad. Las dife-

rentes actuaciones de los países del Norte, especialmente desde la Unión Europea (UE), exige dotarse de una estrategia clara en la cooperación multilateral, campo que tendrá un desarrollo propio e importante en términos políticos, sin obviar los apoyos económicos, dada la "asimetría" de recursos de los países del Sur..

Dadas las características del modelo de desarrollo Norte-Sur, el actual contexto de crisis, la importancia de nuevos países "emergentes" y de la multitud de Agentes de Cooperación (Cumbre de Busán), el nuevo desafío está en la "coherencia de políticas". La coordinación y la complementariedad de políticas, demanda voluntad, medidas y esfuerzos por parte de todos los agentes gubernamentales y sociales: De poco servirá desplegar una política de Ayuda al Desarrollo, comprometida y de calidad, si otras políticas operan en sentido contrario, limitando las oportunidades de progreso de los países en desarrollo.

Para concluir: No podemos subestimar la creciente conciencia social sobre la interdependencia que rige en las relaciones políticas, económicas y comerciales y la percepción de "globalización con derechos" como parte importante del proceso de globalización. Tampoco ignorar la desigual relación Norte/ Sur, la complejidad del mundo en que vivimos, el ritmo trepidante de los cambios, la persistencia de las desigualdades a pesar de los mayores avances económicos experimentados o las incoherencias de las políticas para erradicar la pobreza y promover un desarrollo sostenible: ¡"Otro mundo es posible"!..

En esta "tensión social", ISCOD-UGT seguiremos trabajando, conjuntamente con el movimiento sindical a nivel nacional e internacional, con el compromiso de fortalecer redes de solidaridad, para globalizar los derechos laborales y sindicales y hacer de las Normas Internacionales del Trabajo instrumentos efectivos del bienestar material y moral del conjunto de los trabajadores y trabajadoras del mundo.



UNA DÉCADA DE TRABAJO INTERNACIONAL EN AMÉRICA LATINA



Laureano Cuerdo,
ex encargado de internacionales para América Latina¹

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 fluidas relaciones con la UGT, que años antes habían sido bastante conflictivas. Ya estaba plenamente 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

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





con el hecho de que el Comisario de la Comunidad Europea era Jacques Delors, que tenía también un proyecto social.

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 más 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.

IV. 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 autorreforma en la región Andina", sobre todo en relación 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 territorios.

V. 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 una situación realmente peligrosa. Con estas políticas van



a crecer enormemente las desigualdades, se va a destrozarse 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.





V

EXPERIENCIAS
EXTRARREGIONALES

LA “AUTOREFORMA” DE LA CES DE 1991. LA NECESIDAD DE REFORZAR LA ACCIÓN SINDICAL EUROPEA ANTE LAS POLÍTICAS DE AUSTERIDAD



Juan Moreno,
Consejero de la CES y miembro del Comité Económico y Social Europeo (CESE)

356



Procesos de autoreforma sindical

En febrero de 1973, con quince años de retraso respecto de la firma del Tratado de Roma que puso en pie la Comunidad Económica Europea en 1957, los sindicatos dieron el primer paso serio para responder a lo que ya era un avanzado proceso de integración, que poco a poco se extendería desde los seis países fundacionales al conjunto del continente.

A principios de los años cincuenta ya hubo algunas iniciativas de coordinación, a raíz de la creación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) y en 1957, al firmarse el Tratado de Roma se creó un Secretariado Sindical Europeo, que después se llamó CESL (Confederación Europea de Sindicatos Libres). Pero se trataba de instrumentos débiles y limitados a los Sindicatos afiliados a la CIOSL de los países miembros del Mercado Común.

Pesaba mucho la fractura del sindicalismo internacional socialdemócrata y comunista producida por la guerra fría, que complementaba la histórica división

ideológica del movimiento obrero entre socialistas y cristianos. Ello dió lugar a tres organizaciones mundiales: la FSM comunista y pro-soviética, la CIOSL socialdemócrata y pronorteamericana, y la CMT vinculada a la Iglesia Católica. La FSM en Europa quedó limitada a unas pocas centrales, pero entre ellas había dos muy importantes: la CGIL italiana y la CGT francesa. Tampoco se puede obviar como dificultad añadida para la acción sindical europea la falta de una posición común en la izquierda y en los sindicatos sobre el propio proceso de integración europea.

Mientras que los escandinavos y británicos mantenían una postura contraria a la adhesión de sus países a la Comunidad Económica Europea (CEE), los alemanes, italianos, belgas y franceses pensaban que la integración mejoraría el nivel de vida de los trabajadores, aunque denunciaban la ausencia de una dimensión social comunitaria y proponían luchar “desde dentro” por una Europa más democrática y progresista. Por

eso, fue esperanzadora la creación de la CES como un espacio plural en el que había sindicatos de países de la CEE y de la EFTA (Asociación Europea de Libre Cambio), y también de otros países que no pertenecían a ninguna de estas asociaciones.

Sin duda fue un acto relevante marcado por la voluntad política de unir a todos los trabajadores en el marco de un continente cada vez más integrado. Esa voluntad unitaria se verificó casi inmediatamente pues a esos sindicatos fundadores que, en principio, eran sólo los afiliados a la CIOSL, a partir de 1974 se sumaron los pertenecientes a la CMT cristiana, y la CGIL italiana, sin afiliación mundial, tras abandonar la FSM. Aunque CIOSL, CMT y FSM continuaron confrontando en otros escenarios (como la OIT), no cabe la menor duda de que la experiencia positiva de la unidad sindical europea en torno a la CES a la cual adherirían progresivamente, centrales de todas las tendencias, en los años setenta y ochenta favoreció el acercamiento de CIOSL y CMT que desembocaría en 2006 en la creación de la CSI, con el concurso también de algunas centrales nacionales independientes. El primer fruto que se debe reconocer a la CES es el de haber ayudado a unificar gradualmente la posición de la gran mayoría de los sindicatos sobre una línea común de europeísmo crítico.

Un momento decisivo en la aún corta historia de la CES fue el Congreso de Luxemburgo de 1991, en el cual se acordó pasar de una mera coordinadora a un auténtico sindicato supranacional europeo, con autoridad delegada por las Confederaciones nacionales para negociar en su nombre con la patronal (entonces denominada UNICE) y con la Comisión y el Consejo de la CEE. Por primera vez (y única hasta el momento) un congreso de la CES se dividió en dos candidaturas diferentes, tanto para la presidencia como, sobre todo, para la secretaría general, e incluso para los puestos de secretarios generales adjuntos. Las dos candidaturas se mantuvieron hasta el último momento en que se alcanzó un

acuerdo. Desde meses antes, se perfilaron dos maneras de entender la CES. Británicos y nórdicos querían que mantuviera un perfil bajo, dejando el protagonismo para el sindicalismo nacional, mientras que los sindicatos del sur consideraban que había un espacio que cubrir en el marco europeo, lo que necesitaba una organización más fuerte. Para los mediterráneos, la CES había jugado un papel positivo en sus inicios pero era ya insuficiente para la nueva etapa de la construcción europea, con la aprobación del Acta Única de 1986, el objetivo trazado de consolidar un Mercado Único y la inminente transformación de la CEE en Unión Europea en 1992. Había, pues, que superar la primera etapa, en la que la CES era un "lobby" más de los muchos que en Bruselas hacían presión en momentos puntuales mediante gestiones o declaraciones públicas.

La plataforma "reformista" criticaba la escasez de movilizaciones sindicales frente a la UE y la incapacidad de la CES para dar eficacia a las acciones. Proponían la cesión de "soberanía sindical" de las centrales a la CES y la integración en ella del sindicalismo de rama, hasta ese momento inexistente o vinculado solamente a los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI)

Para los británicos, nórdicos y holandeses mejorar la eficacia de la CES no podía significar un aumento de su aparato administrativo y tampoco un aumento del poder político de su secretariado, en detrimento de las organizaciones afiliadas.

En el fondo se reflejaban las posiciones de los países más ricos o más avanzados socialmente que sólo veían a Europa como una zona en la cual mejorar sus economías, pero sin arriesgarse a perder sus elevadas cotas de bienestar social en aras de mayor cohesión comunitaria. En el caso concreto británico, aunque se había producido el histórico giro de los sindicatos en el congreso del TUC de 1988 a favor de la integración europea, todavía algunos dudaban de ese cambio considerándolo una táctica frente a la primera ministra Margaret Thatcher, tan antieuropeísta como antisindicalista.





I. El Grupo Stekelemburg y su plataforma reformadora

En la fase precongresual se creó un grupo de redacción del documento "Por una CES más eficaz", presidido por Johan Stekelenburg, presidente de la FNV de Holanda. Allí se presentaron diversas aportaciones escritas tanto de organizaciones afiliadas como de colectivos específicos de la CES como jubilados, jóvenes, o comités transfronterizos. CGIL, CISL y UIL presentaron al Grupo unas propuestas basadas esencialmente en los siguientes puntos¹:

- El poder contractual y la influencia política de los sindicatos se ejercita en los ámbitos nacionales, y éstos están destinados a perder influencia. Si los poderes económicos y políticos se reestructuran en relación a su base tradicional, en la misma medida hay que dar cuerpo a un contrapoder sindical capaz de incidir en los nuevos "arreglos" y de representar al mundo del trabajo. De la existencia de este sujeto sindical dependerá la cualidad social y democrática de la futura Europa.

- Por esto se necesita una CES con perspectiva transnacional dotada de fuerte capacidad de propuesta y de negociación. Esto no puede realizarse de un solo golpe, sino a través de un proceso, pero teniendo claro desde el principio un objetivo a alcanzar. Esta exigencia de renovación no quiere decir que la CES no haya cumplido con su papel originario, sino constatar que su modo de ser y de hacer es hoy objetivamente inadecuado

Por ahora los objetivos y la estrategia que la CES expone son solo los que las organizaciones afiliadas plantean mediando entre las distintas posiciones nacionales. Esto es defensivo.

Es necesario un nuevo avance de la CES, no con la intención de definir rígidamente objetivos iguales para todos sino de individualizar propuestas y criterios estratégicos para gestionar un nivel de negociación europea. Todos los sindicatos están interesados en esta nueva estrategia de la CES, aunque su aplicación concreta puede estar

diferenciada según sus interlocutores institucionales estén más o menos dotados de poderes supranacionales.

- El diálogo social debe alcanzar el objetivo de los "acuerdos marco". Esto no significa quitar responsabilidad a los niveles nacionales o regionales, y menos aún, sustituirlos, sino organizar un modelo sindical coordinado y descentralizado.

De este modo el "sindicato europeo" ofrecerá una efectiva capacidad de representación y de defensa de los intereses de los trabajadores en una escala más amplia que los sindicatos nacionales.

- La mayor integración de los comités sindicales (de ramas) en la CES es una de las condiciones para estructurar una verdadera Confederación de dimensión europea. Es preciso un análisis profundo de los comités existentes, que son organismos diversos en su naturaleza, composición y poderes. Para integrarlos en la CES se requiere una mayor homogeneidad entre ellos. Hay que promover nuevos comités en sectores todavía no organizados.

- Se propone una presencia estatutaria de los comités de ramas en el congreso, el derecho de voto en el comité ejecutivo y alguna presencia en el futuro Comité de Presidencia.

- *Se propone que el actual Comité Consultivo de los Pensionistas y Ancianos se transforme en un comité sindical de rama.*

- *Se propone que el actual comité de finanzas y gestión se transforme en el comité de presidencia, elegido en el congreso, que puede (al ser restringido) elegirse por áreas geográficas. El presidente podría ser rotativo entre sus miembros.*

- *El secretario general debe jugar un papel más político y de mayor expresión externa de la CES.*

- *El secretariado será un órgano colegial elegido por el comité ejecutivo. Cada secretario debe tener la responsabilidad de un departamento que cubra un sector definido de la política sindical europea.*

- *El refuerzo y transformación de la CES comporta nuevas fuentes financieras. También para reducir la dependencia de fuentes*

1 MORENO, Juan y GABAGLIO, Emilio: *El reto de la Europa social*. (Capítulo, 6, La "autoreforma" de la CES)

institucionales, pero antes de aumentar la cuotas de los sindicatos afiliados es necesario racionalizar las existentes.

- Las nuevas competencias de la CES exigen una potenciación de la actividad de estudio e investigación para sostener sus propuestas políticas.

- El trabajo del ISE (Instituto Sindical Europeo) debe ser mejor financiado según las prioridades de la CES.

- Debe mejorarse el servicio de prensa, para dar a conocer mejor las posiciones de la CES, junto a una "red informativa" capaz de relanzar en cada país europeo las noticias relativas a las reivindicaciones y las luchas de los trabajadores.

El Comité Ejecutivo de la CES apoyó las conclusiones: *"En opinión del Comité Ejecutivo, este informe constituye un documento básico y un instrumento de trabajo para los debates y las decisiones de los órganos estatutarios...pero el objetivo final es una reforma profunda de las estructuras, procedimientos y métodos de trabajo de la CES...Una parte de esta reforma podrá realizarse mediante decisión del CE, otra precisará decisiones en el congreso, y una tercera se traducirá en cambios de métodos de trabajo del Secretariado".*

Las tres centrales italianas lideraban la posición reformista, pero también fueron muy activos los franceses de CFDT, los belgas de FGTB y CSC, y los españoles de UGT. Mientras tanto, CCOO, que participaba del Congreso en su condición de candidata a afiliada de la CES, también apoyaba al Grupo.

Los debates en el Grupo estuvieron marcados por una voluntad de introducir cambios importantes en la estructura de la CES, aunque había quienes pedían que esas reformas fueran más profundas y otros no tanto, pero todos en una lógica de cambios. La presentación de dos candidaturas para el equipo director, mostró, sin embargo que la voluntad política de implementación de esta reforma, no era compartida de igual manera por todas las afiliadas.

En el Congreso de 1991 se alcanzó un consenso sobre las tesis reformistas, aunque

se recortaron algunas de las propuestas en lo relativo a la transferencia de "soberanía" de las confederaciones nacionales a la CES en materia de negociación colectiva y a otros aspectos como la plena integración en la CES de las Federaciones Europeas de rama que siguen excluidas de cotizar a la CES.

La elección de Emilio Gabaglio (uno de los impulsores del proyecto de reforma) como Secretario General, fue determinante para que el Secretariado de la CES, dotado de nuevos y más importantes poderes, adquiriera una mayor autoridad y dinamismo. La inclinación de la DGB alemana y de Breit, su presidente, (que lo era también de la CES hasta ese momento) fue decisiva para la victoria de la candidatura de Gabaglio pues inclinó al consenso a otras centrales y la consiguiente retirada de la otra candidatura.

Gradualmente se notaron los frutos del congreso. La negociación con la patronal europea permitió alcanzar acuerdos que después se transformaron en Directivas de la Unión Europea en materias como el derecho de información y consulta con la creación de Comités de trabajadores en las empresas multinacionales (viejo sueño sindical) y también en el tema de la contratación a tiempo parcial igualdad de oportunidades. La CES fue integrando a las Federaciones Europeas de rama con la cual antes tenían un vínculo muy débil de carácter meramente coordinador, ya que muchos de ellos se sentían solamente vinculados a los SPI (Secretariados Profesionales Internacionales), funcionando en la práctica como "regionales" de la estructura de rama mundial. El cumplimiento de lo acordado en relación con las Federaciones de rama, fue una de las preocupaciones esenciales del equipo dirigente en la primera fase de su mandato, ya que para alcanzar el objetivo de transformar la CES en un verdadero sindicato supranacional era imprescindible que se adoptara una configuración mixta de territorios (confederaciones) y ramas (Comités Sindicales). Además desde la CES se impulsó la creación de nuevas federaciones de rama europeas y el fortalecimiento de su papel reivindicativo y negociador.





La CES daba un paso cualitativo que se correspondía con la fase de ampliación de la UE, acelerada tras la caída del muro de Berlín. De la misma manera que la UE, sin llegar (ni proponérselo) a ser un Estado era mucho más que una simple alianza económica, la CES superaba el estadio de una coordinación por razones de solidaridad continental y se proponía la meta de transformarse en un sindicato supranacional europeo.

40 años después de la Fundación de la CES y 21 después de la "autoreforma". Avanzar en la eficacia de las acciones sindicales europeas

Pese a los avances de los años noventa, el movimiento sindical europeo sigue mostrando carencias que, en estos tiempos, se ponen aún más en evidencia. El impulso renovador del sindicalismo europeo se ha frenado en la última década. Los objetivos de europeizar las acciones sindicales siguen encontrando serias dificultades. Las respuestas siguen siendo domésticas cuando las causas y los efectos son europeos. Las acciones se convocan siguiendo calendarios impuestos por quienes provocan las movilizaciones, pues es casi siempre la agenda nacional legislativa o gubernamental la que obliga a responder en plazos determinados. Si se hubieran concentrado varias de las huelgas generales nacionales, habidas como respuesta a la crisis económica, y otras manifestaciones en una sola fecha habría habido una primera acción general europea de gran impacto político.

Se suele atribuirse esta ausencia de coordinación de las acciones a la debilidad de la CES, pero no debe olvidarse que ese debilitamiento, en mayor o menor grado se ha producido en casi todos los sindicatos nacionales, debido a diversas causas, las principales a consecuencia directa o indirecta de las políticas neoliberales sobre las cuales están reflexionando en sus congresos para reaccionar organizativa y reivindicativamente.

Los avances del sindicalismo de dimensión europea fueron posible porque un buen número de centrales nacionales, algunas muy fuertes, creyeron firmemente que una parte de la acción sindical ya no cabía en el marco local, sino en el supranacional que representaba la UE. Y desde entonces hasta hoy la CES ha ido aumentando su influencia y su peso.

En paralelo, en el plano político, los avances de la construcción europea durante el mandato del presidente Delors (1985-1995) fueron posible por el respaldo que tuvo de dirigentes nacionales con visión europea como Kohl, Mitterrand o González. Posteriormente, los problemas nacionales han coadyuvado a renacionalizar las políticas, y eso ha causado una pérdida de confianza de los ciudadanos en la UE y en sus instituciones.

Esa interiorización, y por similares causas, también se ha producido en el movimiento sindical, y se refleja en un menor compromiso en las decisiones a escala de Europa, y en las dificultades para mejorar la coordinación de las propuestas y de las luchas. Esto es algo que solo puede hacerse si las propias direcciones sindicales entienden que la CES no es solo el lugar para informar de los problemas propios y escuchar los de los vecinos, sino también el marco para multiplicar la eficacia de las respuestas.

Pese a las dificultades en el plano nacional, es necesario que los sindicatos vuelvan al espíritu y al compromiso supranacional que fueron la base del éxito de la "autoreforma" de 1991 para reforzar la CES como actor social europeo frente a la patronal, forzando el diálogo social, y ganando espacios de intervención política al mismo nivel.

Actualmente, los dirigentes de la CES y de los sindicatos nacionales están sopesando medidas para relanzar la acción sindical europea y conseguir de manera más eficaz encauzar las numerosas protestas de los trabajadores y de otros sectores sociales contra las mal llamadas políticas de austeridad.



Bélgica

CSC, Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica

COMO CONSTRUIR LA SOLIDARIDAD DE MAÑANA, ANTE LOS MULTIPLES CAMBIOS EN NUESTRO MUNDO DEL TRABAJO Y NUESTRA SOCIEDAD



Claude Rolin,
Secretario General

La cuestión ha estado en la base de los trabajos del último Congreso de la CSC de Bélgica en 2010. Algunas enseñanzas de un momento muy especial en la vida de la CSC. Es especial, en primer lugar por su carácter participativo, ya que alrededor de 90 000 miembros, activistas y delegados permanentes pudieron participar sobre la base de los documentos en la preparación de este Congreso a través de talleres y debates en las federaciones y centrales sectoriales de la CSC - que cuenta con 1,7 millones de trabajadores afiliados o (1 de cada 3 trabajadores en nuestro país). Participativa, una vez más, porque en el propio Congreso, los 900 delegados pudieron debatir, en las secciones y grupos de trabajo, sus puntos de vista con el fin de acordar las 41 líneas de fuerza que determinaron la acción de la CSC en los próximos años. Acción que incluye el seguimiento y la evaluación continua de los trabajos para garantizar el éxito. La naturaleza especial de los trabajos de este

Congreso para el CSC, deriva fundamentalmente de su contenido, por cuanto era una gran oportunidad para los activistas, delegados y permanentes el reflexionar y decidir juntos la acción sindical común a mediano y largo plazo, ante una serie tendencias mundiales, tales como: 1. cambios demográficos, 2. la globalización, y 3. el desafío ecológico.

1. En el plano demográfico, nuestra estructura familiar, nuestro tejido social, nuestra solidaridad inter generacional cambió, a menudo a una velocidad sin precedentes, por lo tanto, son también nuevos retos sindicales, llamadas a crear nuevas formas de solidaridad en nuestra sociedad donde el sindicalismo tiene un lugar central. ¿Cuál debe ser la seguridad social ante estas nuevas situaciones? La atención de salud, por ejemplo, constituye un desafío especial, sobre todo por las nuevas tecnologías que se están desarrollando cada vez más, lo que resulta en mayores costos. Los riesgos





de sistemas de salud a dos velocidades son cada vez más reales. No es cuestión de reducir la asistencia sanitaria y la seguridad social en general a una asistencia a los más pobres, es necesario adaptarla a las realidades actuales y consolidarla financieramente! Esta es la posición defendida por la CSC en todos los niveles, en particular en los comités de gestión del sistema de seguridad social belga, donde los sindicatos con las organizaciones de empleadores tienen algo que decir.

En cuanto a la opinión pública belga en materia de seguridad social, es clara: el 71% son favorables o muy favorables. Para mantener y desarrollar la seguridad social, es necesaria una política fiscal responsable; está claro que no todo es posible, especialmente en un contexto de crisis y una situación presupuestaria difícil. Sin embargo, si una reorganización es necesaria, esta hay que hacerla de una manera equilibrada para "reforzar realmente y ante todo los ingresos (a) aumentando el impuesto a las grandes fortunas y las rentas del capital, sobre todo a través de un verdadero impuesto sobre las ganancias de capital, y (b) estableciendo una contribución social generalizada (CSG) en todos los ingresos reales, en sustitución de las retenciones que afectan sólo el poder adquisitivo de los trabajadores, luchando eficaz y eficientemente contra el fraude fiscal y la evasión de cotizaciones sociales reforzando los servicios de inspección. " Construir el mañana es también, y sobre todo invertir en la juventud que paga un alto tributo por la crisis: la juventud ha tenido igualmente un lugar importante en la preparación y realización del Congreso. Debe garantizarse el derecho al trabajo de los jóvenes, agobiados por una tasa de desempleo particularmente importante entre los jóvenes poco cualificados de las grandes ciudades de Bélgica como Bruselas. El acceso al empleo lo más pronto posible, con contratos a tiempo completo de duración indefinida, debe estar en el centro de las políticas de pleno empleo en nuestro país!

Construir el mañana es también defender a todos los trabajadores, independientemente de su origen. Hasta mediados de los setenta, los trabajadores italianos, españoles, griegos, turcos o marroquíes que el Estado belga ha llamado para trabajar en las minas o la construcción, han podido integrarse en el mundo del trabajo, encontrando un apoyo importante en el movimiento obrero. Esto se refleja en la organización; los orígenes y los nombres italianos, griegos, ... de nuestros compañeros trabajadores y sindicalistas, son testimonio de ello.

Después de 1970, la realidad de la vida de los trabajadores migrantes se ha hecho aún más difícil. Muy a menudo desempleados o en condiciones de trabajo precarias la integración en la sociedad belga se ha vuelto aún más complicado para los recién llegados. La CSC no apoya la apertura inmediata e incondicional de las fronteras, pero si defiende con todos los medios de acción sindical, los derechos y la dignidad de los trabajadores migrantes. Comités y grupos específicos de trabajadores migrantes -, así como los desempleados, los trabajadores y trabajadoras jóvenes - se han creado en todas las federaciones de la CSC y tienen voz en todas las instancias de la organización. Ante el desempleo y la inseguridad que genera, la extrema derecha ha encontrado un terreno fértil, incluso entre algunos de nuestros miembros y delegados que culpan a los trabajadores migrantes de todos los problemas. Frente a esto, el CSC ha optado por excluir de su organización, los portavoces de movimientos y partidos racistas.

2. La mundialización.

"Ver, juzgar y actuar" En relación a las verdaderas causas de los problemas mencionados anteriormente implica profundizar los desafíos de la globalización, el segundo tema del último Congreso de la CSC.

Frente a un enfoque ideológico neoliberal basado en la libre circulación de capitales, bienes y servicios, el reto de la CSC es sobre todo trabajar en conjunto con todas las fuerzas sindicales dentro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la

Confederación Sindical Internacional (CSI), para promover otros modelos de integración que coloquen las cuestiones sociales, especialmente las relacionadas con el trabajo decente y digno en el centro de los debates europeos e internacionales. Las sucesivas olas de integración en la Unión Europea, incluida la construcción del mercado único y la moneda única, no tienen sentido si no sirven finalmente al trabajador y el ciudadano.

Europa debe ser social. A pesar de las declaraciones de algunos, la opinión pública europea opta claramente por más justicia social: el 88% de los europeos encuentran que las diferencias salariales son actualmente demasiado grandes en Europa. Por supuesto, el reequilibrio en favor de más derechos sociales y económicos para los trabajadores europeos no podrá hacerse de repente, después de 30 años de "diseño" neoliberal. Pero este es el reto que la CSC suscribe, en el seno del movimiento sindical europeo representado por el CES, con propuestas tales como el "Protocolo para el Progreso Social", y en el contexto de la crisis actual, la propuesta de un "Contrato Social por Europa".

Este contrato social se justifica sobre todo porque la crisis financiera se acumula a una crisis del euro y de las deudas de los estados. Esta situación exige un cambio radical en las políticas y en la gobernanza económica. Las recetas neoliberales y las políticas de austeridad están demostrando su ineficacia total y tienen repercusiones trágicas en la vida de muchos trabajadores y los beneficios sociales de Europa. Es urgente que la economía de la competencia sea reemplazada por una economía de la cooperación.

A nivel internacional, la CSC está plenamente comprometida dentro del nuevo sindicalismo internacional promovido por la CSI y muchas nuevas iniciativas lanzadas en ese nivel.

Apuestas de convergencias internacionales se realizan también en una multiplicidad de otros lugares, tales como la conformación

de redes con otros movimientos sociales y organizaciones no gubernamentales. Citemos como ejemplo los originados en las dinámicas de los Foros Sociales, o el trabajo inspirador de compañeros sindicalistas sudamericanos. Sus propuestas de "Fondos para otra globalización" el impuesto a las transacciones financieras y la atención especial a los desafíos de la democracia, en particular a través del "presupuesto participativo", propuestas que encuentran muchos ecos entre nuestros delegados y activistas.

Construir una globalización alternativa, pasa igualmente y en primer lugar, por el diálogo social y la negociación colectiva. Es allí donde podemos hacer valer nuestra especificidad como organizaciones sindicales, pesando en la relación de fuerzas. El tripartismo que constituye la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la herramienta más valiosa que el movimiento sindical internacional posee. Sus dinámicas de trabajo deben ser apoyadas y reforzadas para situar el trabajo decente en el corazón de las agendas económicas y políticas.

3. Finalmente, construir el porvenir es luchar contra el calentamiento climático y el agotamiento de los recursos naturales. Para ello, tenemos que cambiar radicalmente nuestra forma de vivir, de trabajar, de producir y consumir. "Hay que replantearse el modelo basado en el excesivo consumo de bienes materiales y avanzar hacia un modelo que reinstala lo humano y el interés general en el corazón del sistema, con absoluto respeto al clima y el medio ambiente"- Dice la 41ª línea de fuerza del Congreso (propuesta por el delegado más joven, en nombre de una de las federaciones regionales): "No podemos seguir contaminando y derrochando cada vez más. Está claro que una sola vía es posible para nuestra supervivencia: la revolución ecológica. Pero esta se debe hacer respetando a los trabajadores y las personas más vulnerables.

Los invito a innovar y construir proyectos juntos!



Bélgica

FGTB, Federación General del Trabajo de Bélgica

DESAFIOS Y OPORTUNIDADES DEL SINDICALISMO BELGA

Y DE LA CSA: MIRADAS CRUZADAS



Rudy De Leeuw,
Presidente

364



Procesos de autorreforma sindical

I. Introducción

En el momento actual de crisis socioeconómica mundial, los trabajadores de todo el mundo viven un período de dificultades sin precedentes. La precariedad creciente de sus condiciones de trabajo y de vida plantea desafíos de envergadura para el movimiento sindical internacional. En Bélgica, en Europa, al igual que en el continente americano, las organizaciones sindicales tienen que hacer frente a estos nuevos retos.

La CSA es un ejemplo de integración sindical exitosa en el continente. Los desafíos que se presentan ante ella en los próximos años son importantes, especialmente a nivel de operacionalización de sus resoluciones de Congreso. Sin embargo, la CSA dispone de fuerzas y oportunidades únicas.

La FGTB desea expresar su solidaridad y su apoyo al proceso de autorreforma de su organización. Esperamos que la experiencia sindical belga pueda alimentar la evolución de la CSA, y de este modo, participar a la construcción del movimiento

sindical de las Américas y a la consolidación del sindicalismo internacional. Al igual que en la época en que la FGTB apoyaba el proceso de autorreforma en el seno de la CES, somos conscientes que el impulso de un "nuevo espíritu del sindicalismo" es necesario para que se vuelva aún más fuerte.

II. La experiencia belga

La experiencia belga siempre fue analizada a la luz de su "éxito". La tasa de sindicalización en Bélgica es, de hecho, una de las más altas de Europa. Además, el número de afiliados es marcadamente estable desde los años 70, incluso creciente. El número de afiliados de la FGTB, segunda organización sindical de Bélgica, ha incrementado de manera destacada entre 2000 y 2010, especialmente el de los empleados. A contracorriente de la tendencia internacional y europea, Bélgica forma parte, por lo tanto, de las excepciones sindicales. Esta gran representatividad del movimiento

sindical belga, unida a un número reducido de organizaciones sindicales – tres en total – proporciona a estos actores posiciones importantes en el sistema de negociación colectiva, muy desarrollado en Bélgica.

Los elementos explicativos del éxito belga son múltiples. Muchos encuentran sus raíces en compromisos históricos que fueron negociados entre el Estado belga, las organizaciones sindicales y la patronal después de la segunda guerra mundial. En general, observamos que la fuerza del sindicalismo belga consiste en mezclar con equilibrio un sindicalismo de lucha, de negociación y de servicios. Asimismo, una de las divisas de la FGTB es: “Negociar cuando es posible, luchar cuando es necesario”. La alianza de estas tres estrategias le confiere al sindicalismo belga tanto una visibilidad sobre el terreno como también una huella institucional fuerte y un poder de movilización muy importante.

En primer lugar, las organizaciones sindicales belgas tienen la particularidad de ser organismos de pago de los subsidios de desempleo. La facultad de otorgar esta función de pago a las organizaciones sindicales cuyo origen nace de los compromisos históricos posteriores a la segunda guerra mundial, les proporciona un número elevado de miembros. La tasa de sindicalización de los desempleados es muy alta, ya que alrededor del 85 % de ellos son miembros de una de las 3 organizaciones (o sea entre 15 % y 20 % de cada sindicato). Esto se explica, principalmente, por el papel que desempeñan los sindicatos en el pago de los subsidios de desempleo.

En segundo lugar, “la prima sindical” representa otro logro histórico de los sindicatos. Concebida tradicionalmente con un objetivo de paz social, la prima sindical es un pago que efectúan las empresas – en particular los fondos de seguridad sectoriales – a los asalariados afiliados a una organización sindical. De esta manera, los trabajadores recuperan casi la mitad de sus cuotas sindicales anuales. Aunque

esta prima no represente en sí un recurso financiero de los sindicatos, constituye sin embargo un “recurso indirecto” de las organizaciones sindicales, ya que es un mecanismo importante de adhesión y de atracción de los sindicatos. Los servicios ofrecidos por las organizaciones a sus miembros explican, en tercer lugar, la importante sindicalización de los belgas. En efecto, la oferta de servicios de información a los miembros con respecto a los derechos sociales y laborales, la asistencia jurídica gratuita en caso de conflicto individual de trabajo y el pago de subsidios sociales adicionales con motivo de eventos específicos (nacimiento, etc.) constituyen tanto un factor de visibilidad como de atracción de los actores sindicales en el terreno.

Otros elementos políticos e institucionales completan este panorama. Efectivamente, la presencia de los sindicatos belgas y, particularmente de la FGTB, en el terreno es evidente, lo que fortalece su poder de adhesión y su poder de movilización. Este elemento nos recuerda por otra parte que la comunicación y la visibilidad son aspectos indispensables para fortalecer un sindicato. Además, los sindicatos belgas se destacan por su fuerza y sus posiciones políticas. En este contexto, la FGTB lucha por la justicia social para todos y la constitución de un contrapoder sindical fuerte frente al neoliberalismo y al capitalismo financiero. Basados en una solidaridad de clase, los sindicatos belgas defienden los intereses de la clase de los trabajadores (activos o no) y reivindican una redistribución justa de las riquezas entre empleadores y trabajadores. La fuerza política indiscutible de los sindicatos fortalece además sus cualidades de “movimiento social”.

Como ya lo hemos visto, el sindicalismo belga se distingue del de los países vecinos por su tasa de sindicalización elevada que se explica a través de una serie de elementos particulares que no se pueden aislar fácilmente los unos de los otros. La fuerte representatividad de los actores sindicales





belgas les proporciona una importante fuerza de movilización, un poder de negociación y una huella institucional fuertes. La gran coordinación de las negociaciones colectivas, junto al carácter obligatorio de los convenios colectivos de trabajo y a la indexación automática de los salarios otorga garantías legales a los sindicatos que consolidan su posición en el sistema de concertación social. Asimismo, el reconocimiento de las organizaciones sindicales como interlocutores en el seno de un conjunto de instituciones de concertación social ilustra que un diálogo social fuerte también es un motor de cambios sociales. Efectivamente, "el modelo social belga" debe ser interpretado a la luz de las conquistas sindicales. De este modo, el movimiento sindical belga, aliando unidad y pluralismo, ha conseguido un equilibrio entre, por un lado, la lucha y la reivindicación y, por el otro, la negociación y la fuerza institucional.

La experiencia sindical belga no puede, sin embargo, hacer creer que no existen en este movimiento ni desafíos ni debilidades; al contrario. Al igual que el conjunto del movimiento sindical internacional y especialmente el movimiento europeo, los actores sindicales belgas hacen frente a desafíos socioeconómicos y políticos que frenan sus fuerzas tradicionales. Las consecuencias de la crisis financiera y económica internacional y de las políticas de austeridad ciegas que se están implementando en Europa se hacen sentir en la globalidad de las esferas sociales. El balance social de la crisis es sombrío, especialmente en la eurozona, aunque los efectos no se dejan sentir, afortunadamente, en todos lados de la misma manera: explosión de las desigualdades socioeconómicas y del desempleo, precarización del empleo, despidos masivos, descomposición de los derechos sociales, reducción drástica de los gastos sociales y debilitación de los derechos sociales y sindicales de los trabajadores. En Bélgica, el modelo social defendido por los sindicatos permitió en un primer momento mantener una red de seguridad social que mitigó los efectos de la

crisis pero actualmente soporta una presión como nunca antes pues esta crisis fragiliza los logros sociales (cuestionamiento de los subsidios de desempleo, de los sistemas de jubilación y prejubilación, de la indexación automática de los salarios, etc.). La dificultad para los sindicatos es doble ya que los desafíos socioeconómicos son enormes y el diálogo social es minado, obstaculizando de este modo el trabajo sindical.

Las consecuencias de las medidas de austeridad son también políticas: la llegada de la extrema derecha, del populismo y del nacionalismo en Europa, espejos del miedo y de los repliegues individualistas ciudadanos, no facilita la tarea de los sindicatos que se esfuerzan para explicar que la solidaridad es una repuesta indispensable a la crisis. Por otro lado, el conflicto comunitario belga fortalece las dificultades del trabajo sindical pero enseña, no obstante, que las estructuras federales son mecanismos estabilizadores importantes contra el aumento de los regionalismos y de las reacciones xenófobas.

Asimismo, el movimiento sindical europeo tiene mucho que aprender del movimiento sindical americano y en particular de algunos países latinoamericanos. Muchos de estos países han conocido, durante los años 80 y 90, los efectos del consenso de Washington impuesto por las instancias financieras internacionales. Este consenso exigía, en cambio de ayudas financieras, que se implementaran programas de ajuste estructural cuyas consecuencias económicas y sociales fueron dramáticas. Fueron necesarias muchas protestas, especialmente sindicales, a las que se juntaron también voces disidentes del mundo académico, para que este consenso de Washington sea enmendado. Hoy, las mismas recetas han cruzado el Atlántico Norte y son aplicadas en muchos países de Europa. El consenso de Washington fue sustituido por el consenso de Bruselas con las mismas recetas ciegas: austeridad, agotamiento de la demanda interna, recortes sombríos de los gastos sociales, voluntad de dismantelar el diálogo

social, debilitación de los sindicatos, etc. El continente americano ha sido confrontado a los mismos desafíos que Europa luego de la crisis provocada por los abusos del capital financiero desregulado. No obstante, este continente se atreve, en muchos países, a tomar vías alternativas para retomar el camino del crecimiento económico y de la creación de empleos a través de medidas fiscales y presupuestarias, como también de la redistribución de las riquezas y de la inclusión social. No apostó todo sobre la austeridad y la contribución activa del mundo del trabajo, en particular de los más débiles de entre nosotros, como pasa cada vez más en Europa.

La crisis mundial revela el fracaso de un modelo de desarrollo, el del paradigma neoliberal. Para la FGTB, la solidaridad – nacional, europea e internacional – es indispensable para construir un proyecto de sociedad alternativo orientado en la justicia social. Tenemos que juntar nuestras fuerzas y construir juntos un contrapoder sindical mundial centrado en la unidad y el fortalecimiento mutuo. En esta lucha, la CES, la CSA y la CSI, partners privilegiados de la FGTB, constituyen el corazón de este nuevo proyecto sindical.

III. La FGTB y la solidaridad internacional

Nacida en abril de 1945 de las cenizas de la Confederación General del Trabajo de Bélgica (CGTB), la FGTB es una federación de sindicatos de trabajadores que se inspira en los valores socialistas. Se compone de 7 sindicatos gremiales y de 3 departamentos interregionales (Valonia, Bruselas, Flandes). La FGTB cuenta actualmente con 1503 mil miembros.

La FGTB está involucrada en el sindicalismo internacional desde hace mucho tiempo. Miembro fundador de la CES y de la CISL, la FGTB se ha comprometido en la solidaridad sindical internacional a través de un conjunto de herramientas internacionales. Citemos por ejemplo la presencia activa de la FGTB en el seno de la CES y de la CSI (y, a través de sus sindicatos gremiales, en los comités

de empresa europeos y de las federaciones sindicales europeas). Su trabajo en el TUAC de la OCDE y de la OIT; su implicación en campañas permanentes junto a otros sindicatos y ONGs tales como “la plataforma trabajo decente” y “ropa limpia”; sus relaciones bilaterales con un cierto número de organizaciones sindicales en todos los continentes; sus acciones de sensibilización hacia los militantes; su presencia activa en las manifestaciones europeas e internacionales y, finalmente, el conjunto de sus proyectos de cooperación internacional. Además, los sindicatos belgas fueron, en 2003, reconocidos por el Estado como actores indirectos de la cooperación internacional belga y reciben, por ello, subsidios públicos para llevar a cabo proyectos de cooperación sindical en los países en desarrollo.

El conjunto de las acciones internacionales de la FGTB ilustra nuestra voluntad de participar en fortalecer el movimiento sindical internacional. Frente a la internacionalización creciente del capital, la internacionalización del movimiento sindical es una necesidad. La FGTB quiere implicarse en la construcción de un contrapoder sindical mundial para hacer frente al capitalismo financiero y económico. El desarrollo de un proyecto de sociedad alternativo para y por los trabajadores pasa, no solo por el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, sino también por el del rol de la OIT como organización única de representación de los intereses de los trabajadores en los recintos internacionales. De este modo, la FGTB apoya la OIT como promotora de desarrollo social internacional: por ello, el “trabajo decente” y sus 4 pilares, propuestos por la OIT en 1999 (los derechos de los trabajadores, la creación de empleos, la protección social y el diálogo social) constituyen una prioridad de nuestra organización, tanto en nuestras reivindicaciones belgas como internacionales.

Aunque el continente africano haya siempre constituido una prioridad internacional de la FGTB, la consolidación de una cooperación sindical en las Américas es objeto de nuestro más alto interés. En





efecto, el fortalecimiento de los vínculos entre los trabajadores belgas, europeos, latinoamericanos y norteamericanos nos parece crucial. Desarrollamos ya proyectos de cooperación sindical en América latina desde hace varios años y estamos comprometidos en campañas de solidaridad con los trabajadores latinoamericanos, tales como la reciente campaña en Guatemala. Sin embargo, el fortalecimiento de esta cooperación en las Américas nos parece fundamental. Por esta razón, la FGTB considera la CSA como un partenaire esencial en el ámbito de su cooperación internacional. Aunque nuestras dos organizaciones se sitúen ante realidades de trabajo distintas y ambicionen modos de participación diferentes, los espacios disponibles para intercambios de experiencias y para un fortalecimiento mutuo están presentes. Ahora nos toca ocuparlos más.

IV. El proceso de autorreforma

A inicios de los años 90, estimulada en el contexto de la construcción europea, la FGTB participó activamente al proceso de autorreforma en el seno de la CES. Unos años más tarde, la CES se transformó en una organización sindical integrada, fuerte y que supo superar las estructuras nacionales para construir un verdadero movimiento sindical europeo. Por supuesto, al igual que el movimiento sindical internacional, la CES debe continuar a cuestionarse sobre su futuro ante los nuevos retos que se le plantean actualmente. A este respecto, esta experiencia europea podría ser muy instructiva para la CSA.

En este contexto, muchas preguntas surgen en cuanto a las decisiones futuras de la CSA. ¿Qué posición tomará esta organización ante estos nuevos desafíos? ¿Qué alternativas pondrá en marcha para operacionalizar sus resoluciones de Congreso en el terreno? ¿Cómo fortalecerá su unidad? ¿Cómo considera su organización sectorial? ¿Cómo considera ejercer su misión de contrapoder?

Para hacer frente a estos retos existen en la CSA fuerzas como también oportunidades.

¿De qué modo la experiencia belga y la europea podrían brindar una ayuda? Ante todo, la creación misma de la CSA es una oportunidad sin precedentes en la historia de la unificación del sindicalismo de las Américas.

La FGTB vislumbra varias pistas de desarrollo para la CSA que podrían serles también útiles al conjunto del movimiento sindical internacional. La primera oportunidad es el papel de la OIT en el desarrollo social del continente. Efectivamente, más allá de su rol de seguir la aplicación de las normas sociales y laborales, esta organización internacional tripartita única en su género, es también el único actor internacional que representa la voz de los trabajadores en el seno de la comunidad internacional.

Por otra parte, ha sido obvio en Europa, durante la crisis económica, el rol de la OIT como garante del modelo social. Motor del diálogo social, la OIT promueve un desarrollo social centrado en el trabajo decente, oponiéndose de esta manera a las recetas de desarrollo dominantes que solo privilegian el crecimiento económico y no su redistribución. Por lo tanto, la OIT se convierte en un actor indispensable para el mantenimiento y el desarrollo de nuestro modelo social tanto en las Américas como en Europa.

En segundo lugar, los procesos de integración sub-regionales actuales tales como UNASUR y MERCOSUR en América del Sur son puertas de entrada principales para que el movimiento sindical se haga oír, como lo menciona la misma CSA. El desarrollo de un diálogo social en estas instancias regionales sería efectivamente benéfico para el fortalecimiento de la CSA. Luego, es evidente que la ola de gobiernos progresistas en varios países de América latina desde hace unos años, más allá de las distintas sensibilidades políticas de los gobiernos o de sus eventuales contradicciones, muestra que otras recetas de desarrollo son posibles y proporciona espacios de expresión, de diálogo y de escucha a las reivindicaciones de los trabajadores. Estas nuevas políticas gubernamentales y, más específicamente,

las fuerzas sindicales que son su motor, muestran que existen experiencias de desarrollo alternativo. Asimismo constituyen una enseñanza valiosa para Europa y el sindicalismo europeo.

La cooperación sindical entre la CSA y otras organizaciones sindicales como la CES y la CSI – o sea entre miembros de la CSI – debería consolidarse en el interés del conjunto de los trabajadores de los continentes. En esta época de globalización, los retos sindicales ya no son ni nacionales ni regionales sino internacionales, como lo muestran los acuerdos comerciales bilaterales de la UE con los países latinoamericanos. Esta cooperación debería dar paso a un trabajo intenso de colaboración y una capacidad de movilizarse de manera colectiva sobre un conjunto de prioridades comunes.

V. Conclusión

A través de esta contribución, la FGTB quiere aportar un elemento a la construcción del movimiento sindical de las Américas y de la CSA a la que apoya y anima en su proceso de autorreforma. El movimiento europeo – y en su seno la FGTB – y el movimiento sindical americano tienen, ambos, que enfrentar desafíos importantes en los próximos años que sean o no comunes. Existen oportunidades que nuestras organizaciones y el movimiento sindical internacional tienen que aprovechar. Para la FGTB, estas oportunidades consisten en impulsar intercambios de experiencias, animar nuestro fortalecimiento mutuo y desarrollar una lucha común. En una palabra: la solidaridad.

¡Juntos, somos más fuertes!



España

CELDS, Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social
CCOO, Comisiones Obreras

LA DIFÍCIL PRESENCIA DEL SINDICATO EN UNA SOCIEDAD NEOLIBERAL



Antonio Baylos,
catedrático de derecho del trabajo en la Universidad Castilla La Mancha,
coordinador del CELDS, abogado de CCOO

370



Procesos de autoreforma sindical

En el panorama cultural en el que discurre el pensamiento neoliberal, el sindicato como organización de defensa de los trabajadores es siempre un elemento incoherente con el sistema económico que sólo adquiere presencia institucional gracias a la esfera de la política como consecuencia de su capacidad de orientar electoralmente a sus afiliados y a los trabajadores bajo su influencia hacia opciones de gobierno que les favorezcan mediante el otorgamiento de poderes de regulación del mercado y de la economía. Es decir, el sindicato es siempre el fruto del clientelismo político y del trato privilegiado de los poderes públicos.

Pese a que la ideología liberal respeta como elemento fundante de la sociedad las libertades cívicas, entre ellas la libertad de asociación, la libertad de los trabajadores para asociarse en la defensa de sus intereses ha sido siempre vista con sospecha, de manera que se debía limitar o anular. En ocasiones a través de la interdicción o restricción muy intensa de sus medios de

acción, como la negociación colectiva y, especialmente, respecto de la huelga, de los piquetes, el boicot. La propiedad privada y los derechos conexos se concebían como límite infranqueable de la acción sindical y de sus manifestaciones de presión colectiva, lo que posteriormente se amplía a las nociones más dinámicas de la libre empresa, la productividad, las libertades económicas fundamentales derivadas del sistema de economía de mercado. La ideología liberal en las relaciones laborales ha arraigado con fuerza en la interpretación jurisprudencial de los sistemas anglosajones, en donde los jueces actúan con decisión impidiendo las acciones sindicales y criminalizan la resistencia colectiva a sus órdenes o decisiones con la definición de la desobediencia de la organización sindical como un acto delictivo, o donde han sido capaces de aplicar las leyes antimonopolistas (*antitrust*) concebidas para las grandes corporaciones, a los convenios colectivos pactados por los sindicatos¹.

1 Cfr. P. Moreno, "Organized Labor and American Law: From Freedom of Association to Compulsory Unionism", *Social Philosophy & Policy* vol. 25, n.2 (2008), pp. 22 ss.

Desde otro punto de vista convergente con este liberalismo laboral y económico, el sindicalismo aparece como una amenaza al sistema. En este sentido, liberalismo y fascismo pueden llegar a coincidencias asombrosas. El sindicalismo en efecto se considera por un liberalismo radical como un agente saboteador de la productividad y de la creación de riqueza, que confisca la ganancia del empresario, y, en una coyuntura histórica muy extensa, como formaciones sociales anticapitalistas que por consiguiente atentan contra la estructura fundamental del sistema político y económico. Ante el sindicalismo percibido como amenaza, en los Estados Unidos de América de los años 50 y 60 del siglo XX se generaron medidas "creativas y agresivas" en el plano del derecho, que permitieron reformular la doctrina de los límites constitucionales a los poderes del gobierno, dando pie a una nueva forma de concebir esos límites frente a un "enemigo interior", un *new thinking* que redimensionaba el fenómeno del sindicato como un hecho políticamente hostil a la democracia, y no sólo contrario a la economía capitalista que sostenía el sistema².

Todas estas tendencias se pueden encontrar hoy en día con suma facilidad en el lenguaje de la política y los discursos de las normas. La crisis vivida en los países desarrollados a partir del 2008 los ha hecho mucho más explícitos, en la medida en que, especialmente en Europa, la línea ideológica que sostiene las políticas frente a la crisis es claramente neoliberal, que orienta una respuesta uniforme en el plano de la economía y de la política. El elemento central de la respuesta neoliberal a la crisis es ante todo la reducción de los estándares de protección social y del poder colectivo sindical.

El neoliberalismo no es sólo un método de gobierno de la economía para la recuperación del excedente empresarial y de capital a nivel global. En su dimensión política, la argumentación neoliberal se repite siempre idéntica a sí misma. Se presente bajo el conocido "slogan" *menos Estado, más mercado*. Pero la toponimia de esos

conceptos debe leerse en términos políticos como menos democracia, menos derechos, más desigualdad, más poder(es) privado(s) sin restricciones.

El argumentario neoliberal desvela una serie de obsesiones que cobran cuerpo en su forma de manifestarse preferida, los llamados "planes de ajuste" dictados por los organismos reguladores de las instituciones financieras. El "ajuste" es la epifanía neoliberal. Contiene un catálogo de medidas que se repiten rítmicamente formando una melodía muy reconocible en cualquier lugar y tiempo. De un lado, recorte y reducción de gasto social. Lo que implica reducción de salarios y de efectivos de empleados públicos, apertura al sector privado de servicios públicos y áreas sensibles del estado social – sanidad, educación, riesgos laborales – unido a la privatización de los servicios públicos "competitivos" – transportes y comunicaciones, servicios financieros. De otro impulsa reformas laborales mediante las cuales se fortalece la autoridad y el poder unilateral sin control en la ordenación concreta de la prestación del trabajo, a través de la flexibilidad no contratada, libertad de contratación y libertad de rescindir el contrato o incluso de desistir unilateralmente del mismo. Junta a ello, la liberalización y externalización del empleo a través de fórmulas de terciarización, interposición y prestamismo laboral, cadenas de producción y subcontratación que ofrece en el plano de lo jurídico un empresario complejo. Por último, el catálogo neoliberal se centra en la reducción de las condiciones de acceso a prestaciones sociales de larga trayectoria, pensiones y otros servicios sociales.

Respecto del sindicato, salen a la luz los prejuicios liberales contra esta figura social. El sindicato es una organización inconveniente que obstaculiza el crecimiento y la recuperación del excedente empresarial en la crisis mediante su pretensión de sustituir al Estado en el control de la economía y de la empresa. Para ello es imprescindible por consiguiente actuar sobre la negociación colectiva como método permanente de

2 K. H. Whittington, "Industrial Saboteurs, Reputed Thieves, Communists, and the Freedom of Association", *Social Philosophy & Policy* vol. 25, n. 2 (2008), pp. 76 ss.





regulación de las condiciones de trabajo en un país determinado, de manera que ésta quede funcionalizada directamente al interés organizativo empresarial. Normalmente eso se traduce en una exigencia de “adaptabilidad” del convenio colectivo que sólo se da en las unidades de producción, en los centros de trabajo. La empresa es por consiguiente el lugar desde donde se regula el trabajo, y el acuerdo con los trabajadores tiene que ser la expresión del interés organizativo de la empresa.

La negociación colectiva de empresa se quiere desconectar del sistema de negociación dirigido y diseñado por los sindicatos - y las asociaciones de empresarios - como una estructura de regulación de salario, tiempo de trabajo y condiciones de trabajo y de empleo. Se da por descontado que ese proceso de “descentralización” de la negociación colectiva con la intención de vaciar de contenido el sistema convencional de un país no puede ser acordado con los sindicatos pero es que tampoco resulta aconsejable. Basta por consiguiente con la reforma legal que impida directamente la regulación autónoma de los sujetos colectivos. En España esta orientación implica considerar que el proceso de concertación social, que ha constituido una seña de identidad del sistema español de relaciones laborales, es plenamente prescindible. El sindicalismo no encuentra su lugar en este esquema de salida de la crisis. No alcanza la consideración de sujeto activo en el diseño de un sistema de relaciones laborales en el que el papel principal lo desempeñará el empresariado como agente económico creador de riqueza, al que acompaña el poder público como organizador y regulador social que debe adoptar medidas de impulso y de desarrollo de los sectores de la economía. Sobra por tanto el diálogo social, que requiere que el sindicato sea considerado un interlocutor con poder real de negociación colectiva³.

Naturalmente, la organización de la conflictividad por las organizaciones sindicales,

su capacidad de oponer una resistencia colectiva y extensa a políticas económicas y sociales que los sindicatos estiman lesivas de derechos básicos de ciudadanía, y de expresión de la repulsa a las reformas legislativas en curso, son elementos que apuntalan el juicio de desvalor antisindical que el discurso neoliberal incorpora como un elemento central del mismo. La huelga es el hecho más negativo cuya virtualidad se niega de raíz en una doble dirección. La huelga no es oportuna ni conveniente en un momento de crisis, es una medida de presión que no arregla la situación de crisis sino que la agrava. Al margen de su seguimiento real por los trabajadores del país, la huelga no consigue nada, porque los elementos centrales de la política sobre la crisis no se modificarán. La consecuencia es que los convocantes de las huelgas, los sindicatos, no sólo son culpables de emprender una acción contraria a la recuperación económica, sino profundamente inútil. Esta última vertiente es la que se explota mediáticamente especialmente desde el punto de vista de la repercusión numérica de los participantes en la huelga.

Además, en España, a la orientación neoliberal que considera el sindicato un verdadero “cuerpo extraño” en una sociedad de individuos que pactan y se enriquecen en función de las oportunidades de mercado, se complica con su explicitación en términos invertidos, acusando al sindicalismo de ser no sólo un organismo egoísta, corporativo y antieconómico, sino de representar una visión totalitaria de la sociedad que en nuestro caso se identifica con el franquismo. Los sindicatos – dirá una importante dirigente política española, la presidenta de la Comunidad Autónoma de Madrid – son anticuados, reaccionarios y antisociales, pero además, al defender los derechos laborales de los trabajadores frente a la reforma laboral del RDL 3/2012 posteriormente convalidados por la mayoría de la derecha en el parlamento con la Ley

3 En la onda de reformas en España, los Acuerdos Interprofesionales que han realizado los sindicatos CCOO y UGT y la patronal han sido reformulados y desmentidos en sus contenidos concretos por las leyes de reforma – la ley 35/2010 y el RDL 3/2012 – siempre en la dirección de restringir la capacidad ordenadora y reguladora de la negociación colectiva sectorial o de rama, y aumentar exponencialmente la capacidad unilateral del empresario de imponer condiciones de trabajo y de modificar la organización de la empresa sin control sindical.

3/2012, defienden un sistema superado, incluso autoritario – “franquista” - de relaciones laborales y no un marco normativo apropiado a las exigencias del mercado.

Es la Constitución del Estado Social la gran olvidada en el discurso neoliberal. Es posible que a ese pensamiento no le guste que la Constitución de 1978 se inserte en la tradición de las constituciones sociales europeas que surgen tras la derrota de los fascismos, y que descuide que este texto fundamental regula tres grandes grupos de derechos en relación con el trabajo como elemento central de cohesión social y política de la sociedad. Los derechos sindicales y colectivos, negociación colectiva – de la que se establece su fuerza vinculante – y huelga, los derechos individuales del trabajador, a un salario digno y a una jornada de trabajo, a la salud y seguridad en el trabajo, a la formación profesional, pero ante todo el derecho al trabajo, que es central en la configuración constitucional de los derechos cualificados por la posición social de sus titulares. El derecho al trabajo exige que la privación del mismo mediante el acto del despido deba ser motivado, revestir una forma determinada y estar controlado judicialmente en cuanto a su legitimidad. Junto a estos derechos se colocan otros derivados de la presencia del Estado social, que obliga a desmercantilizar una buena parte de las necesidades sociales y a ofrecer un conjunto de prestaciones sociales suficientes y de mantenimiento de servicios públicos esenciales. Educación y sanidad, seguridad social y servicios sociales, permiten garantizar la dignidad del ciudadano en los elementos centrales de la reproducción social, y orientan la acción del Estado hacia una progresiva nivelación de las desigualdades económicas, culturales y sociales existentes en la realidad material de las cosas que condiciona la existencia concreta de las personas.

Este marco institucional es el que configura la democracia. La democracia no puede identificarse con la consulta electoral a los ciudadanos sobre opciones políticas cada

cuatro años, entendiendo que las condiciones materiales de creación y distribución de la riqueza y la organización del trabajo en un sistema complejo de producción de bienes y servicios en un mercado globalizado debe confiarse exclusivamente a la voluntad de los sujetos económicos. Esa vieja consideración que escinde política y dinero, representación electoral y apropiación de trabajo ajeno, orden público y mercado, es algo incompatible con el sistema democrático español. Para éste sindicatos y asociaciones empresariales son sujetos que configuran el sistema político definido como democrático, de forma que no se puede reconocer esta forma política sin la presencia - y participación real - de estas formas de organización de intereses económicos y sociales con relevancia y poder normativo. La empresa no es, en democracia, un territorio inmune a las relaciones de poder y de desigualdad material de origen económico y social. Es por el contrario un espacio en el que el poder privado sobre personas que ejerce el empresario debe estar controlado y puede ser negociado en sus decisiones generales o específicas por los trabajadores como expresión de un interés colectivo subalterno. La empresa no puede ser inmune a los derechos fundamentales, ni se puede amparar la arbitrariedad y la violencia que se derive de ese círculo de autoridad y de imposición sobre las personas que trabajan.

Todo ello lo ignora el discurso neoliberal extremo y agresivo, y lo subvierte groseramente en su contrario. Así que a la democracia social y su conjunto de derechos laborales y de contrapesos sociales se la define como algo superado, o incluso como un residuo del franquismo, asociando la imagen de un régimen criminal y despótico con el sistema pluralista y garantista que nace justamente de la sustitución de aquél. Por el contrario, la reforma laboral del 2012, que rescata la hostilidad antisindical y antiolección y fortalece en términos impensables el poder autoritario del empresario, no se justifica en términos políticos, sino económicos: creará empleo y confianza de los





mercados. El discurso neoliberal utiliza la política como descalificación y la economía como ensalzamiento. Son dos dimensiones que se presentan en términos de oposición, negativa la esfera de la política “intervencionista y anticuada”, positiva la esfera de la economía “libre y dinámica”. Pero ante todo es un discurso que absolutiza la mentira y la falsedad como elementos incontrovertidos, dogmáticos. La democracia social produce paro y miseria, el autoritarismo empresarial creará empleo.

Eso conduce a una realidad bien conocida, la de la manipulación de los hechos y la exacerbación de las opiniones hostiles a los sindicatos en la mayoría de los miembros de comunicación social – en especial de la prensa escrita y cadenas privadas de radio y de televisión, incluidas algunas autonómicas – que han generado una estigmatización de la forma organizativa sindical y sus medios de acción.

Y sin embargo, es obvio resaltar que esto no es así. En el caso español – como en el de una gran parte del sindicalismo europeo – el sindicato representa a los trabajadores en cuanto tales, es decir, al margen de su inserción actual o diferida en el mercado de trabajo, o con independencia de si el trabajador o trabajadora se ha apartado definitivamente del mismo. Es decir, la forma sindicato agrupa a trabajadores asalariados y a autónomos dependientes, a empleados públicos, a estables y precarios, a desempleados e incapacitados, a inválidos y jubilados. Por tanto se puede decir que el sindicato no representa a los desocupados, pero en el sentido que no sólo representa a éstos, sino a todos los trabajadores, “activos” y “pasivos”. El sindicato se emancipa de la empresa y refuerza su poder normativo colectivo a partir de la rama de producción como forma de ampliar la tutela de todos los trabajadores, incluidos los de las pequeñas y medianas empresas. La coordinación de los diferentes sectores en una política general a nivel de estado y en el propio espacio global la lleva a cabo la Confederación sindical, con poderes de decisión vinculantes sobre

todos las ramas y los territorios. Por eso la componente socio-política del sindicato es tan importante, y su capacidad de interlocución con el poder público, decisiva. En sus reivindicaciones no sólo entran los aspectos salariales, de tiempo de trabajo y de condiciones laborales y de empleo, sino el marco regulador de las prestaciones sociales ante estados de necesidad como la pérdida del empleo, la renta de sustitución del trabajo del que se ha definitivamente apartado por incapacidad permanente o vejez, y las fórmulas concretas en las que se sustancia una política de empleo eficiente, ajustada al compromiso constitucional de procurar el pleno empleo. Por lo demás los sindicatos españoles han demostrado en su experiencia que esta representación general del trabajo ha orientado su acción: sistema de pensiones, cobertura de desempleo, formas de inserción laboral que correspondan a un trabajo decente para jóvenes y mujeres, han sido las principales reivindicaciones actuadas mediante la huelga general.

Los sindicatos consideran el trabajo como un derecho, los gobiernos que impulsan las reformas estructurales y las políticas de austeridad sólo asumen el trabajo como libertad.

La diferencia entre ambos planteamientos es muy grande. El trabajo como derecho significa regulación pública y colectiva del contenido del mismo, el establecimiento de garantías en el acceso al trabajo y en la pérdida del mismo, la consideración de la situación de no-trabajo como una situación protegida por el Estado a través de prestaciones económicas suficientes, y la formulación de un derecho al trabajo cuya privación debe ser motivada, no arbitraria y sometida a controles jurisdiccionales y colectivos, como aspectos más llamativos. La libertad de trabajo es por el contrario la facultad de cada individuo de someter libre y conscientemente su capacidad de trabajo a la apropiación de la misma por otra persona, el empleador, para su utilización en el proceso de producción de bienes y servicios bajo su dirección y control. Esta

libertad de trabajo forma parte de la libertad de industria y la libertad de establecimiento propia de la empresa en una economía libre de mercado, e implica la competencia entre trabajadores para la obtención de un puesto de trabajo. Explicando el trabajo desde el lenguaje de los derechos, se pone de manifiesto su regulación imperativa de mínimos irrenunciables y el desarrollo colectivo de sus contenidos a través de la acción del sujeto colectivo sindical. Afirmar el trabajo como libertad quiere decir que la fuerza de trabajo es una mercancía que sufre los vaivenes del mercado y sólo se explica desde una dimensión individual – que se declina en plural, pero no en colectivo – y organizativo-empresarial, donde la decisión del empleador es soberana en razón de un cálculo económico de costes y beneficios.

Los sindicatos convocan la huelga general para defender los intereses de los trabajadores y sus derechos frente a los poderes públicos y privados. La acción colectiva supone un momento de solidaridad que simboliza la unidad de intereses de todos los trabajadores en cuanto tales, es decir con independencia de su actividad o inactividad respecto del trabajo o del remolino de las identidades que se expresan en la materialidad del mismo. Y ello es así porque mediante la huelga se prioriza ante todo la tutela de los desocupados y precarios y la defensa de los derechos de los pensionistas, como forma de afirmar un proyecto igualitario y nivelador para la generalidad de los trabajadores. Y, en fin, la huelga sigue siendo hoy en día la manera emblemática de hacer patente que el trabajo subordinado y dependiente es el eje de las sociedades del siglo XXI, porque es el trabajo el que crea y construye la riqueza de las naciones y que no resulta concebible la cotidianidad de nuestras vidas sin la presencia de un trabajo decente, que atribuye derechos y constituye

la dignidad de la persona a la que se refieren los textos internacionales que fundan nuestra civilización.

Además de ello, el sindicalismo no puede renunciar a disputar la hegemonía ideológica al discurso que se produce en y para la opinión pública desde el campo de la gobernabilidad política parlamentaria o desde la homogeneización política a partir de un diseño planificado por el comando financiero y económico que Europa ha hecho suyo como política *de régime*; tiene necesariamente que insertarse en ese campo de lucha afirmando en él su propia narrativa y sus propios valores. La visibilidad del proyecto de emancipación social que el sindicalismo significa y su concreta discusión, su propia problematización – no prestada del discurso electoral – debe hacerse presente en el terreno de la orientación de la opinión pública. Es cierto sin embargo que estamos tan acostumbrados a que los medios de opinión estén tan alejados de la realidad del trabajo y de la representación orgánica del mismo a través de la forma sindicato, que realmente no atendemos a la capacidad de desorientación que insuflan estos medios de comunicación justo porque son impotentes para entender y explicar esta realidad social y política de la representación de los trabajadores. Es sin embargo importante que este tipo de debate y de reflexión se abra camino de forma natural – es decir en el marco de un proceso de análisis colectivo – en el sindicato, porque es la forma más concreta de responder a la negación de un pensamiento propio que sustenta la diferencia y la identidad de los grupos sociales subalternos a partir de la construcción mediática de una realidad y de un pensamiento situado ideológicamente en planteamientos radicalmente conservadores y autoritarios como lo está el neoliberalismo que nos invade y gobierna.



JÓVENES Y RENOVACIÓN SINDICAL EN COMISIONES OBRERAS



Cristina Bermejo Toro,
ex Secretaria Confederal de Juventud

376



Procesos de autoreforma sindical

I. Análisis de Situación

Las personas jóvenes en España constituyen el grupo de población que ha sido afectado con mayor fuerza por la actual crisis económica, especialmente en términos de desempleo, alcanzando tasas de casi el 50% entre los menores de 25 años. La temporalidad y la precariedad laboral, entendida en términos de alta rotatividad, bajos salarios, empleo sumergido, siniestralidad o falta de protección social, se ceban de manera mayoritaria en la población joven con empleo.

La magnitud del abandono escolar temprano que ha venido sufriendo nuestro país, viene registrando una de las tasas más elevadas de la Unión Europea, lo que constituye un hecho especialmente preocupante en una doble dimensión: de un lado, porque determina un mayor grado de precariedad en las trayectorias laborales de las personas afectadas; de otro, porque implica un elevado coste social y económico en términos de aumento de la pobreza y exclusión social (causadas por la elevada vulnerabilidad de este colectivo ante las situaciones de crisis como la actual).

Sin embargo, el acceso al empleo entre los menores de 30 años no es garantía de condiciones laborales dignas, pues el tejido productivo español está configurado en más del 90% por pequeñas y medianas empresas, siendo mayoritarias aquellas de menos de 5 trabajadores, donde la ley impide tener representación sindical. Este hecho provoca el consiguiente alejamiento de la figura sindical y aunque la población asalariada esté cubierta por convenios colectivos de su sector de producción, muchos trabajadores no tienen unas condiciones laborales más favorables por la falta de negociación colectiva específica en su ámbito. En el caso de la población trabajadora joven, la elevada rotación en la contratación impide asimismo la necesaria estabilidad en el puesto de trabajo, en la empresa, que le permita reivindicar una mejora de sus derechos laborales y, por derivación, una conexión con el sindicalismo. A ello además habríamos de sumarle la concentración de jóvenes en sectores de producción y actividades con

escasa implantación sindical (comercio, hostelería, servicios...).

La carencia de empleo o la inestabilidad en él impiden un proyecto de vida, un derecho emancipatorio, que frustra las perspectivas de futuro de toda una generación. Este hecho, unido a una importante desafección política y a una creciente influencia de valores individualistas e instrumentales, aleja a la población joven también de su vinculación con los sindicatos de clase.

No obstante, no puede achacarse solo a factores exógenos, fundamentalmente derivados de la estructura ocupacional del mercado de trabajo, la falta de sindicalización de jóvenes. En este sentido, la cultura organizativa sindical tradicional también tiene mucho que ver, puesto que parte de modelos que no encajan o por los que no se sienten representados los trabajadores más jóvenes. En un ejercicio de autocrítica debemos reconocer que no existe identificación con el discurso, las estructuras o ciertas prácticas ya asentadas en la organización sindical. Esta percepción es ampliamente compartida en los encuentros del Comité de Juventud de la Confederación Sindical Internacional (CSI) que, a pesar de agrupar a representantes de muy diversos sindicatos a nivel mundial, con el dificultoso consenso que esto supone, no obstante coincide en esta problemática.

Sin embargo, en los últimos tiempos, coincidiendo con el agravamiento de la crisis económica (especialmente en Europa), el recorte de derechos y libertades democráticas ha despertado a un importante sector de la población joven, que ha expresado su descontento en las calles. Lo cierto es que ninguna organización social ha sido capaz de canalizar esa movilización en una acción social organizada.

Instalados en la precariedad, pero con intención de ser protagonistas del cambio, el sindicato ha de facilitar los cauces para poder organizar a los jóvenes, promoviendo los espacios de participación y militancia en el seno de nuestras organizaciones, trasladando un discurso sociopolítico que cuando le es cercano, no resulta ajeno,

pues coincide plenamente con muchas de las reivindicaciones de otras organizaciones no sindicales a las que se sienten más próximos.

II. Líneas de trabajo estratégicas para acercar a la juventud a CCOO

II.1. Creación de las Secretarías de Juventud.

Desde sus comienzos CCOO entendió que era fundamental el trabajo con la juventud y para la juventud. La estructura sindical debía dar respuesta a los problemas específicos de los jóvenes, pero no desde una visión paternalista, sino a través de una política dirigida y orientada por las propias personas jóvenes que formaban parte de nuestra afiliación. Para reflejar sus inquietudes y darles espacio de participación, se crea a mitad de los años 80 el departamento de juventud, en las estructuras territoriales. Aunque con un alto grado de politización entre sus miembros y con capacidad de representación institucional, los Departamentos de Juventud dependían entonces de la secretaria de organización. El hecho de no formar parte de los órganos de gobierno limitaba mucho su capacidad de influencia dentro del sindicato y se hacía difícil dar continuidad a dirigentes jóvenes. Pero los problemas derivados del mercado laboral, (las altas tasas de desempleo, disminución del tamaño de las empresas y su descentralización, precariedad...etc.) conllevaron un alejamiento progresivo de los jóvenes que, unido a la necesidad de apostar por la renovación sindical de cuadros de dirección, conduce a la creación, de las Secretarías de Juventud, ya en los años 90. En 1991 pasan a formar parte de las comisiones ejecutivas del sindicato, es decir, a tener derechos políticos plenos en la toma de decisiones en la dirección de CCOO, con suficiencia de recursos para llevar a cabo su actividad. Paulatinamente se comienza a hablar de la necesidad de "sindicalizar" las secretarías de juventud, es decir, de su presencia no solo en las estructuras territoriales, sino también en las estructuras de ramas y sectores de producción, para lograr un verdadero acercamiento a la juventud en el





ámbito del trabajo, en las empresas. De esta forma, en la última década, las secretarías se han ido incorporando también a nuestras federaciones, con participación activa en la acción sindical y en la negociación colectiva.

Son muchos los retos que aún tenemos por delante, incluido el propio afianzamiento de las estructuras de juventud, en serio peligro de extinción o “absorción” por otras estructuras en tiempo de recortes económicos y limitación de recursos. Pero el sindicato ha de seguir apostando por la incorporación de jóvenes, desde el punto de vista de organización interna, para garantizar un relevo natural de sus cuadros sindicales, así como por el acercamiento a las nuevas generaciones, en el ámbito externo, para ganar en afiliación y, en definitiva, asegurar su propia supervivencia.

II.2. Programa de trabajo que ha venido desarrollando la Secretaría Confederal de Juventud de CCOO.

Las líneas estratégicas de trabajo de nuestra Secretaría se establecen en torno a ocho ejes, en concordancia con lo establecido en el Programa de Acción aprobado en el 9º Congreso Confederal de CCOO en 2008. Estos son: El fomento de la afiliación de los jóvenes, la potenciación y formación de jóvenes delegados/as, la acción sindical, la emancipación, la coordinación y creación de Secretarías de Juventud en Territorios y Federaciones, las relaciones institucionales e internacionales, así como la comunicación y las nuevas tecnologías.

Fomento de la afiliación de los y las jóvenes Desde la Secretaría de Juventud se plantea como objetivo primordial lograr un mayor acercamiento a los jóvenes con la intención inicial de dar a conocer nuestro sindicato, su función y las actividades que realiza, para en segundo lugar aumentar la afiliación. Para ello, consideramos decisivo el trabajo con los colectivos en situación pre – laboral, es decir, estudiantes que se encuentran en los últimos cursos de formación académica antes de la búsqueda del primer empleo. Con este propósito, organizamos, en coordinación con nuestras estructuras de

rama (Federaciones) y territoriales, la realización de cursos, jornadas, charlas, etc. en centros educativos de formación profesional, educación secundaria y bachillerato por todo el estado. La Secretaría Confederal de Juventud ha editado materiales didácticos que permitan dar soporte al resto de Secretarías de Juventud en la impartición de estas charlas explicativas (p.ej. folletos descriptivos de CCOO, de orientación laboral, vídeos, etc.). Asimismo se está avanzando hacia un protocolo pedagógico unificado, con la realización de fichas dirigidas hacia el profesorado con contenidos sindicales y socio-políticos a abordar en las aulas (p.ej. historia de la lucha obrera, los derechos laborales y la función de los sindicatos, el derecho a la educación pública, respeto a la diversidad, emigración, etc.).

En paralelo, la universidad también es tarea prioritaria para la Secretaría, donde promovemos la creación de convenios de cooperación (p.ej. asignaturas de libre configuración por el alumnado o realización de post-gradados o máster sobre derecho laboral y sindical), el posicionamiento del sindicato ante los nuevos planes de estudio en convergencia con los países de la Unión Europea, la conexión con secciones sindicales, y la organización de jornadas formativas y otras actividades dentro del ámbito universitario.

A nivel interno, llevamos a cabo una revisión periódica, proporcionada por nuestros sistemas informáticos, que nos permite conocer el perfil y la evolución de los/as jóvenes afiliados/as. La finalidad es crear una extensa base de datos para uso autónomo de la Secretaría, para poder establecer fundamentalmente contacto con la afiliación (p.ej. envío de mailings masivos de notas informativas, convocatoria de movilizaciones, etc.)

Potenciación y formación de jóvenes delegados y delegadas Se informa y apoya a las secciones sindicales en las empresas para la inserción de jóvenes delegados/as, contribuyendo a su formación sindical mediante la elaboración de un « plan de acogida » que les apoye en sus funciones.

Se han ido desarrollando planes específicos de formación para los cuadros jóvenes en las federaciones y territorios, especializados y diseñados según las necesidades y demandas de éstos, incluida la participación en cursos promovidos por las confederaciones sindicales europeas.

Se celebra anualmente la Escuela Confederada de Juventud, que en 2012 ha cumplido su XXVI edición. Se trata del encuentro formativo más antiguo de CCOO, en cuya organización y desarrollo participan las secretarías de juventud de los territorios y las federaciones y en el que se reúnen cien jóvenes (desde afiliados de base hasta cuadros sindicales) para debatir e intercambiar experiencias propias de la actividad sindical y la situación sociopolítica.

Acción sindical El acercamiento de las Secretarías de Juventud a los centros de trabajo es la piedra angular de los objetivos congresuales, con la aproximación a las secciones sindicales, poniendo el foco en establecer contacto con sus miembros jóvenes.

Como propuestas para la Negociación Colectiva, tratamos de evitar las dobles escalas salariales y fomentamos la contratación indefinida frente a la temporalidad. También realizamos un exhaustivo control y seguimiento de las prácticas no laborales en empresas, luchando contra las relaciones laborales encubiertas, a través de campañas de información en las empresas y la denuncia a la Inspección de Trabajo.

Las Secretarías de Juventud están haciendo un notable esfuerzo por impulsar las candidaturas jóvenes en las elecciones sindicales en los centros de trabajo, así como la participación directa de jóvenes delegados en las mesas de Negociación Colectiva.

Emancipación : Formación, Empleo y Vivienda A partir de un continuo seguimiento y estudio de las políticas públicas en materia de Formación y Empleo, y de las condiciones laborales y de vivienda de la juventud, se realizan propuestas por la emancipación y contra la precariedad laboral, acordes con las estrategias acor-

dados en el seno de nuestra organización. La Secretaría Confederada y las territoriales de Juventud forman parte de las mesas de Diálogo Social bipartito y tripartito que se conforman con gobierno y empresariado para la negociación de estas materias, en el ámbito estatal y regional, respectivamente.

Coordinación y creación de Secretarías de Juventud en Territorios y Federaciones A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años, el mapa de secretarías y responsables de juventud aún no se ha cubierto de pleno, especialmente si descendemos a estructuras de ámbito regional y, sobre todo, comarcal. Por ello, desde la Secretaría Confederada trabajamos por la creación de Secretarías de Juventud, que funcionen de forma independiente de otras secretarías y cuyos secretarios/as formen parte de la Comisión Ejecutiva, en todos los Territorios y Federaciones. Además es nuestra labor asegurar que éstas desarrollan los objetivos previstos en el Programa de Acción Confederada y colaboran en la realización del Plan de Trabajo Confederado.

Relaciones Institucionales Los interlocutores políticos directos de las Secretarías de Juventud son los Institutos de la Juventud, máximo organismo público encargado de las políticas de juventud. CCOO, junto con el resto de agentes sociales, ha formado parte de la *Comisión Tripartita del Empleo para Jóvenes*, en labores de información, consulta y negociación en asuntos tales como por ejemplo « Prácticas no Laborales en las Empresas » y « Fomento de la Cultura Emprendedora ». Igualmente se ha colaborado en la difusión de campañas llevadas a cabo por este organismo.

Se ha participado también especialmente como asesores del *Libro Blanco de la Juventud 2020*, en la comisión encargada de tal fin en el Senado español.

Otras líneas de actuación son el fortalecimiento de las relaciones y colaboración en diversas campañas y actividades las Secretarías de Juventud de otros sindicatos,





partidos políticos y otras organizaciones juveniles (p. ej. Federación de Jóvenes Investigadores, Plataforma por la Vivienda Digna), los centros públicos de educación superior en todo el territorio nacional, así como la potenciación de la participación de nuestra Secretaría como miembros activos en los Consejos de la Juventud de todas las Comunidades Autónomas y en el Consejo de la Juventud de España (CJE).

Relaciones Internacionales A través de nuestra participación en los **Comités de Juventud** de las confederaciones sindicales internacionales, fortalecemos nuestra posición y relación con otros sindicatos, proponiendo mayores ámbitos de discusión e influencia. Así, hemos incrementado nuestra presencia asidua en organizaciones como **CSI** y **CES**, tanto en sus organizaciones mundiales como regionales.

Potenciamos la participación, a su vez, de las Secretarías de Juventud de nuestras federaciones en las diferentes federaciones sindicales internacionales y hemos elaborado un Plan de Acción Sindical Internacional de Juventud, como documento estratégico para la participación de las secretarías en los diversos espacios internacionales

Continuaremos nuestra labor en el Foro Europeo de la Juventud, dada la importancia de éste como órgano consultivo de la UE en políticas de juventud.

Comunicación y nuevas tecnologías Acorde con el crecimiento de la sociedad de la información, y aprovechando las oportunidades que sus múltiples herramientas presentan, nuestra Secretaría apuesta por una comunicación renovada y competitiva para con su entorno. Hemos desarrollado una nueva plataforma web, actualizada constantemente y difundida ampliamente tanto hacia el exterior como en el seno del sindicato. En ella podemos encontrar un noticiero digital con noticias de las Secretarías de Juventud de CCOO, difundiendo nuestras propuestas y actividades tanto a nuestros/as jóvenes afiliados/as como a personas ajenas a nuestro sindicato. Pero la herramienta más eficaz ha

sido la puesta en marcha del servicio on-line de asesoramiento socio-laboral, que nos ha permitido llegar a cientos de jóvenes, que de forma telemática se han acercado para hacernos sus consultas. Establecer este contacto nos posibilita derivar a estas personas posteriormente a la sede del sindicato en su localidad respectiva, estableciendo así el vínculo con la actividad sindical.

Teniendo en cuenta la estructura confederada de CCOO, la comunicación e intercambio de información entre las distintas Secretarías de Juventud de los Territorios y Federaciones se ve en ocasiones dificultada por la distancia. A fin de solventar este problema, así como de hacer más efectivo y eficiente el trabajo conjunto entre las Secretarías, fomentamos el uso de una red telemática que nos sirva como canal de comunicación e intercambio (p.ej videoconferencias, chats, etc.)

Haciéndonos eco del enorme potencial que tienen las nuevas **redes sociales** de internet para llegar a la población, especialmente a los/as jóvenes, desde nuestra Secretaría participamos de estas nuevas herramientas, creando avatares y perfiles (Facebook, Youtube...) con la doble misión de acercar a los/as jóvenes internautas al sindicato y de que el sindicato se acerque a la realidad, demanda e iniciativa de éstos/as. Asimismo nuestro objetivo es difundir el uso de estas nuevas herramientas de forma coordinada y transversal en el funcionamiento interno de todas las áreas de nuestro sindicato, no sólo de las juveniles.

Colaboramos en las diversas publicaciones del sindicato aportando nuestra visión y reivindicaciones de la Secretaría de Juventud de manera transversal a todo el resto de la organización.

Las campañas y proyectos de la Secretaría se han caracterizado siempre por un lenguaje y diseño cercanos a los/as jóvenes. Continuaremos difundiendo masivamente nuevos materiales que acerquen el sindicato a la juventud y viceversa.

Nuestras Secretarías son parte activa del candente debate social cotidiano, elevando

la voz de los y las jóvenes en conferencias, mesas de debate, jornadas formativas, etc. organizadas tanto por el sindicato, como por otras organizaciones o los poderes públicos.

Otras actividades Desde Juventud potenciamos la colaboración con otras Secretarías en campañas transversales de temas relacionados con mujer, sexualidad, inmigración, formación... Este trabajo conjunto también se lleva a cabo con organizaciones ajenas a nuestro sindicato (p. ej. convenio de colaboración con la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales).

La Secretaría de Juventud quiere dar cuenta de su presencia, su importancia y su potencial en el trabajo por la defensa de las prioridades y reivindicaciones de la gente joven. De este modo, participamos activamente y promovemos nuestra participación en actos públicos como manifestaciones (1º de mayo, Euromanifestaciones, Día del Orgullo Gay el 28 de junio, etc.), conciertos y fiestas, ferias y cuantos espacios de difusión y dinamización de la gente joven podamos alcanzar.

III. Retos de futuro: propuestas congresuales

En febrero de 2012 CCOO celebrará su X Congreso Confederado. En su programa de acción para el mismo se plantea como uno de los ejes fundamentales la adecuación del sindicato a las nuevas realidades sociales y del tejido económico del país, con acciones encaminadas a favorecer un mayor acercamiento del sindicato a determinados colectivos con situaciones particulares dentro del mercado de trabajo (desempleados, profesionales autónomos, jóvenes, jubilados...).

III.1. La población joven: Objetivos y propuestas.

CCOO entiende que debe ser un referente para la población joven, en la empresa y fuera de ella, con quien tiene empleo y con quien no lo tiene, con becarios/as y jóvenes en prácticas, llegar mejor a los centros educativos, buscando fórmulas organizativas que favorezcan su incorporación al sindicato y que sirvan también para transversalizar

las políticas con relación a la población joven, integrándolas en el conjunto de la actividad del sindicato.

Por ello, es tarea del conjunto de la Confederación asumir y desarrollar esta imprescindible actividad sindical, y en la que las Secretarías de Juventud, deben jugar un papel determinante, de dinamización, articulación y desarrollo de iniciativas y propuestas, consolidando su presencia en los órganos de dirección y con suficiencia de recursos.

El trabajo sindical con respecto a la población trabajadora joven se debe intensificar, coordinando las acciones y la movilización entre el territorio y las federaciones en colaboración con las secretarías de juventud, con proyección organizativa. Acercarse a la plantilla joven en el centro de trabajo, especialmente en los nuevos sectores o en aquellos con alto nivel de temporalidad y precariedad (incluidos los empleos "de transición"), de forma ágil y eficaz, debe ser un objetivo prioritario, promoviendo la participación expresa de delegados/as en ese proceso de acercamiento y colaborando con las secretarías de juventud en el diseño de la planificación afiliativa.

Se ha de continuar e intensificar el trabajo sindical realizado con los colectivos pre-laborales en los centros educativos, fundamentalmente en Formación Profesional y Universitaria, tarea gestionada y coordinada por las secretarías de juventud, a las cuales se les debe proporcionar soporte técnico y de personal de forma transversal. Las federaciones han de colaborar en los encuentros específicos en los que se aborden temas sectoriales.

Se establecerán también protocolos de cooperación con los centros educativos, para quienes CCOO elaborará y facilitará unidades didácticas en los distintos niveles educativos que, de forma homogénea, permitan trasladar a las aulas el conocimiento de las relaciones laborales y un acercamiento positivo del alumnado al sindicalismo de clase. La Confederación y la Federación de Enseñanza promoverán la participación





y cooperación del profesorado afiliado a CCOO, en favor de una orientación laboral en el aula que añada valor a la percepción del sindicato entre jóvenes estudiantes.

Se crearán Puntos de Información estables o itinerantes, que permitan visibilizar CCOO en los centros neurálgicos del espacio educativo y que, de forma periódica y sistemática, permitan establecer contacto directo con estudiantes de los últimos cursos. Este trabajo se realizará en consonancia con las secciones sindicales correspondientes.

Se intensificará el trabajo de alianzas con el tejido asociativo juvenil, particularmente con las asociaciones de estudiantes sensibles al hecho sindical, pero también con aquellos otros colectivos presentes en los movimientos sociales. En este sentido, la participación en los diferentes foros, tanto presenciales como virtuales a través de la Red, es requisito imprescindible para la consolidación de estas relaciones.

La estrategia de comunicación ha de centrarse en el uso y aplicación de las nuevas tecnologías. Las redes sociales han de ser entendidas como un canal multidireccional, imprescindible para la movilización interna y externa, como instrumento de participación y vía de comunicación con la afiliación y la ciudadanía, donde la imagen y el mensaje de "Jóvenes CCOO" ha de tener una presencia estable, con un mensaje coordinado con el conjunto de las organizaciones de la Confederación. Se potenciarán los servicios on-line, en particular el asesoramiento sociolaboral a la población joven.

Es una prioridad confederal conseguir la participación de la representación sindical joven que el sindicato tiene y que ha de convertirse en la base y en el eslabón organizado del sindicato en su relación con la población joven.

La realización de encuentros y asambleas de delegados/as y de afiliación joven donde se presenten las iniciativas y propuestas que el sindicato tiene, deben ser el instrumento para generar diálogo y espacios de participación que promuevan la actividad interna, imprescindible para el impulso de la movili-

zación externa, en el marco de una acción sindical organizada y sostenida.

Las sedes sindicales deben ser lugares de referencia para jóvenes que se acercan a CCOO, donde debe proporcionárseles una atención específica. Por ello, se dotarán de Puntos de Información y Asesoramiento, centrado en los aspectos sociolaborales que más le atañen y con especial incidencia en el trabajo sindical con la población joven desempleada.

Se creará una figura afiliativa, asociada a "Jóvenes CCOO", que permita incluir a las personas jóvenes que, teniendo intención de sindicalizarse, no encuentran organización afiliativa de referencia por su particular situación en el empleo (estudiantes, becarios/as, jóvenes con alta rotatividad sectorial...). A esta nueva figura, articulada inicialmente sobre las organizaciones territoriales, se le dotaría de derechos de participación políticos, estableciendo una cuota reducida simbólica.

Se deben diseñar protocolos de bienvenida específicos para la afiliación joven, estableciendo contacto inmediato por correspondencia, email, etc., promoviendo su participación en asambleas periódicas de la secretaría de juventud correspondiente e incentivando su participación en las actividades de ésta.

Promover la afiliación a CCOO de delegados/as jóvenes que no lo están.

III.2. Situación Estatutaria

Los Estatutos Confederales de CCOO ya recogían como una de las funciones de la Comisión Ejecutiva Confederal, máximo órgano de dirección, la potenciación de las secretarías de juventud. Sin embargo, desde las secretarías creemos que la definición debe ser más ambiciosa y debe hablar de afianzar las secretarías que ya existen y promover las que aún no se han constituido, integrándolas en los órganos de dirección con plenos derechos. Algunas de nuestras organizaciones, especialmente las federaciones de rama, no han considerado necesaria la presencia de la estructura de

juventud, bien porque han decidido incorporar a jóvenes de forma transversal en otras responsabilidades, bien porque no lo consideran una prioridad. En el primer caso, cuando es real, podemos estar de acuerdo: no necesitaríamos áreas de juventud específicas si tuviéramos un porcentaje de jóvenes suficiente en los órganos directivos. Sin embargo, esta situación es minoritaria en nuestro mapa de realidad y por ello no podemos sustentarnos en la "transversalidad" para garantizar la presencia joven en la dirección sindical.

Sin embargo, la incorporación de jóvenes a CCOO no es solo un problema de nivel confederal, sino un problema de las bases. Su participación en las empresas, en las candidaturas que formamos para elegir a delegados sindicales en las empresas también es muy deficiente. Mientras que hemos hecho un considerable esfuerzo por incorporar mujeres en las listas para las elecciones sindicales, estableciendo cuotas obligatorias de participación, no ha sido así con la juventud trabajadora. Por ello, en el próximo congreso confederal propondremos la incorporación de jóvenes con una cuota de participación obligatoria que sea

proporcional al porcentaje de afiliación en la empresa o en la estructura sindical correspondiente. Establecer cuotas se nos hace imprescindible si queremos verdaderamente garantizar que exista un relevo generacional y no mantener el progresivo envejecimiento de los órganos de dirección estatutarios. No podemos ya confiar solo en que la presencia de jóvenes sea una cuestión aleatoria, de buena voluntad de las organizaciones, máxime cuando nos encontramos con una escasa tasa de afiliación joven del 8% (menores de 30 años) y en paulatino descenso.

Paralelamente, nos encontramos con otras cuestiones que los Estatutos deberían modificar para facilitar la renovación de las estructuras. El ejemplo más contundente es la limitación de mandatos, no solo del secretario/a general en una organización, sino de todo el secretariado. Esta cuestión atañe igualmente a todos los niveles organizativos, es decir, desde los responsables de las secciones sindicales en las empresas hasta la dirección confederal. La permanencia sin limitación de tiempo de una misma persona en un cargo de responsabilidad condiona y obstaculiza la entrada fundamentalmente de personas más jóvenes.



España

UPTA, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos
UGT, Unión General de Trabajadores

2007-2012 CINCO AÑOS DE ESTATUTO. LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA TRAS LA APROBACION DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTONOMO



César García Arnal,
Secretario de Política Sectorial

384



Procesos de autorenformación sindical

El Régimen Especial de Trabajo Autónomo, conocido como RETA, nace en España de la necesidad de regular un proceso de cambio laboral, una transición entre el pluriempleo y el descubrimiento de la posibilidad de trabajar por cuenta propia para varios clientes a la vez con resultados económicos favorables.

Son muchos los españoles que deciden trabajar por su cuenta, organizando su tiempo, sus recursos, su vida, su trabajo, y consiguiendo al mismo tiempo satisfacer sus necesidades socioeconómicas.

El proceso inicial es simple, así como su regulación. Se trata, mediante un monotributo, de establecer un sistema de cotización básico a la Seguridad Social que permita, por una parte aportar fondos solidarios a la caja de la Seguridad Social, y por otro estructurar un sistema de trabajo que se haría fuerte con los años.

Si bien la cotización inicial era mínima, las prestaciones que los autónomos percibían

por su aportación también lo eran, mas allá del acceso a la sanidad pública, universal y gratuita en España, no tenían reconocida ninguna contingencia equiparable al Régimen de Cotización de los Asalariados, o Régimen General de la Seguridad Social.

Esta era la situación inicial de los autónomos, situación que se prolongó durante mucho tiempo y que fue mejorando muy lentamente, alcanzando su máxima notoriedad como colectivo con la constitución de asociaciones en España como UPTA.

Al no existir representación específica para este colectivo, formado principalmente por personas físicas, independientes y sin asalariados a su cargo, o con un máximo de 2 ó 3 de ellos, son las organizaciones patronales las que se atribuyen su representación considerándolos empresarios.

El tiempo ha demostrado el error cometido, ya que las necesidades de un autónomo distan mucho de las necesidades de las empresas, tanto por dimensión como por

intereses. Pero en aquellos momentos a la patronal le convenía ostentar esa representación ya que los autónomos, considerados como empresas, suponían la parte más importante del tejido empresarial español. Hoy en día, los autónomos con hasta 9 trabajadores, o lo que la UE considera microempresa, suponen más de 96% del tejido empresarial español.

Lo cierto es que los autónomos, bien por tener una representación poco adecuada a sus necesidades, bien por el auge del micro asociacionismo, eran un colectivo casi anónimo, sin voz propia, disperso, individualista y fuera de la agenda política.

Este inmovilismo y falta de representación supuso un freno en la consecución de prestaciones sociales para estos profesionales, que no lograban equiparar su Régimen de Cotización al de los asalariados, quedando patente la desigualdad de trato de la administración.

Posteriormente, y tras la constitución de organizaciones como UPTA, el colectivo de trabajadores autónomos en España se va organizando, y la visión política de este colectivo también varía, pasando de estar en la agenda de los políticos, a estar en la agenda política. Así las primeras prestaciones orientadas a equiparar el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con el Régimen General de la Seguridad Social son aprobadas, y con ellas una nueva era para los cuentapropistas.

Se consigue reducir el tiempo de espera para ser beneficiario de la prestación por incapacidad temporal, para la que había que demostrar 21 días de baja por enfermedad, pasando a 4 días como en el Régimen General.

También se nos contempla el accidente de trabajo y la contingencia de enfermedad profesional, en las mismas condiciones que nuestros compañeros asalariados. Estas prestaciones son presentadas por los sindicatos, concretamente por UGT, en los pactos de Seguridad Social de la mesa del Diálogo Social.

La formación continua para el empleo, a la que los autónomos no teníamos acceso,

también se consigue para el colectivo, a petición de las asociaciones de autónomos y gracias a la intervención y solidaridad de los sindicatos de clase españoles, quienes la negocian para nosotros, también en el ámbito del diálogo social.

Poco a poco los autónomos vamos acercándonos mas y mas a las prestaciones que el RGSS y el Estatuto de los Trabajadores otorga a los asalariados o trabajadores por cuenta ajena, aunque todavía quedaría mucho trabajo para equiparar ambos regímenes.

Otras prestaciones sociales son conseguidas para los autónomos, como bonificaciones para jóvenes y mujeres en la cuota a la Seguridad Social, atendiendo a la dificultad que estos colectivos tienen para conseguir trabajo, la baja por maternidad, paternidad, lactancia y riesgo durante el embarazo.

Pero sin duda alguna, es la aprobación del LETA o Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo la que marca un antes y un después en la vida de estos profesionales, ya que se consigue por primera vez en la historia una norma con rango de Ley que marcará los derechos y las obligaciones de este colectivo, que en el momento de aprobación de esta Ley supera los 3.300.000 cotizantes.

El LETA por fin define la figura del trabajador autónomo, apartando de la circulación otras definiciones como empresario, pequeño empresario, patrono, autopatrono, etc.

Además contempla una figura totalmente desprotegida, El TRADE, o trabajador autónomo económicamente dependiente, que es aquél cuya facturación a una sola empresa supera el 75% del total de la misma, y que por este motivo, se encuentra más desprotegido que el resto de los autónomos. Esta Ley aclara definitivamente quien es un autónomo en fraude de ley o falso autónomo y quien es un TRADE.

El Estatuto contempla también la posibilidad de una jubilación anticipada para los autónomos en las mismas condiciones que los asalariados, e insta al gobierno a que elabora una lista de actividades penosas





que puedan acogerse a esta contingencia.

Del mismo modo, y como carta de intenciones que es, exige al gobierno a que se preserven los bienes personales y no afectos a la actividad profesional de los autónomos, ya que estos, hasta la fecha, responden con todos sus bienes, presentes y futuros, del buen fin de las operaciones.

Pero quizá sea la prestación por cese de actividad, o paro de los autónomos, la contingencia que más esperaba este colectivo y que gracias a que fue incorporada en el LETA, se consiguió su aprobación en el año 2010.

Estas son algunas de las medidas conseguidas para este colectivo a raíz de la agrupación de los autónomos en asociaciones, pero hay muchas más que no nombre por no extenderme, por eso no logro entender cómo todavía hay quien considera esta Ley como un fracaso.

Los autónomos estamos mucho mejor que hace 10 años en materia de protección social, aunque bien es cierto que esta crisis que estamos sufriendo está mermando los efectivos cotizantes en este Régimen, y el gobierno no está luchando como debería por la recuperación de este colectivo, tan

importante para la recuperación económica de nuestro País.

Estos años de lucha nos ha demostrado que la colaboración con los sindicatos, no solo es factible, sino que además ha sido primordial y necesaria para la consecución de muchos de nuestros objetivos, y que sindicatos de clase como UGT ha sabido entender nuestras necesidades, defenderlas y apoyarlas.

Por este motivo, la relación de UPTA con UGT transcurre en un ambiente fraternal, de colaboración y trabajo. UGT ha aceptado e impulsado de buen grado la consolidación de nuestra organización, y UPTA ha compartido su experiencia en materia de trabajo autónomo con UGT, de tal forma que los autónomos pueden elegir afiliarse a UPTA o UGT indistintamente, ya que la atención y servicio se presta siempre desde la parte más preparada para solucionar los problemas que el autónomo nos plantee, conviviendo así ambas organizaciones.

No es difícil, cuando las intenciones son loables, mantener ese grado de colaboración y entendimiento, y por supuesto es mucho más beneficioso para el colectivo al que representamos.



España

USO, Confederación Union Sindical Obrera de España
SOTERMUN, Solidaridad con el Tercer Mundo

LA ECONOMIA SOCIAL Y SOLIDARIA ¿ALTERNATIVA A ESTE CATALISMO TÓXICO Y ESTÉRIL?



Manuel Zaguirre,
Ex-Secretario General de USO y SOTERMUN

Carta fundacional de la USO, 1961:
“...rechazamos el sistema capitalista por cuanto tiene de explotador del hombre por el hombre y antepone el lucro a las necesidades del pueblo; por ser un sistema que busca la expansión económica de las empresas privadas y de los grupos financieros antes que el desarrollo armónico de las distintas regiones y pueblos... por cuanto niega al pueblo no tanto el subsistir como la posibilidad de ser libre y responsable, que es tanto como decir su participación y control del Poder, falseando el juego democrático y monopolizando la información con vistas a mantener un sistema económico-social que fabrica hombres ejecutores sin responsabilidad y consumidores pasivos estimulados por una publicidad creadora de necesidades ...”

“... la Democracia Socialista no es algo que se nos da o se conquista en un día; por el contrario es una realidad que exige la lucha permanente con uno mismo y con las estructuras capitalistas o totalitarias... es una realidad que se construye día a día en el ambiente en que vivimos... por eso, ante la estrategia capitalista, USO

propugna una estrategia obrera revolucionaria que convierta la acción diaria de cada trabajador en un medio permanente de gestación de una conciencia colectiva de lucha y de formación militante que permita la conquista de aquellas posiciones y centros de decisión económicos, políticos y sociales que el Movimiento Obrero reclama en cada momento para la edificación de la Democracia Socialista...”

Respondo al título: Sí, rotundamente, sin la menor duda. Arranco estas líneas de forma contundente para despejar toda incertidumbre sobre el enfoque de este artículo. Por otra parte, mis opiniones y enfoques están determinadas por mi condición de viejo ciudadano y sindicalista español; con toda la dimensión internacionalista que se quiera, pero español a la postre y, además, con una inserción cada vez mayor en esta realidad dado mi estado de militante sosegado, una forma piadosa de decir jubilado. Enfatizo esto de español no por prurito nacionalista alguno (vivo mi vida de proximidad en Catalunya y participo sin escándalo ni





miedo alguno del debate sobre la autodeterminación de esta tierra, hoy todavía parte de España), sino por ser España en los últimos años el doloroso paradigma de cómo este capitalismo de la especulación y el delito, unido a complicidades y errores autóctonos, puede destruir la economía, el empleo, las finanzas, las redes de seguridad social más elementales, y la autoestima, incluso, de un país y una sociedad enteras, y provocar en tiempo record tasas de sufrimiento e injusticia social incompatibles con supuestos mínimos de democracia política y humanismo social.

I. De qué capitalismo hablamos?

Advierto de mi condición de ciudadano de esta atormentada y ultrajada España de hoy, consciente de que un ciudadano o sindicalista medio de otra latitud europea, normalmente nórdica, tendrá una visión más tolerante con el capitalismo que le ha tocado en suerte. Pero, al margen de apreciaciones locales sobre cómo vivencia cada cual el capitalismo, lo cierto es que en el conjunto de la Unión Europea, no sólo en los castigados países del sur, cada vez es mayor el número de personas y el estado de opinión que sostienen la incompatibilidad entre este capitalismo salvaje y los valores, principios y objetivos fundacionales de la propia Unión Europea. El liderazgo de esa corriente lo ejerce Islandia, el más al norte de todos los países europeos, cuya linda gente ha juzgado y encarcelado a un puñado de banqueros y especuladores que no se cargaron el país y a su gente porque los pillaron a tiempo, pero intentarlo lo intentaron. Lástima que Islandia sea una islita, con apenas unos 300.000 habitantes, aunque valen por muchos más, ínfimo peso económico y financiero en el conjunto y, lamentablemente, no es miembro de la Unión Europea, con lo cual ni podemos beneficiarnos de su contagio.

Pero ya está bien de preámbulo para enfatizar lo obvio: que soy español y europeo, que estoy indignado y encabronado con lo que está pasando y que urge plantarle cara y erradicarlo, es decir, superarlo de raíz. Vamos al tema:

Sostenía Pasolini....

Cuando no tendría más de 16 ó 17 años, tuve acceso a los "Escritos Corsarios" de Pier Paolo Pasolini, el intelectual y cineasta maldito, insoportable incluso para el mítico PCI que acabó expulsándolo. Había una reflexión, a modo de aparente paradoja histórica, que Pasolini planteaba en los siguientes términos: En la Italia de Mussolini era fascista la superestructura estatal e institucional. Pero lo que podríamos llamar la infraestructura social, es decir, las amplias mayorías populares, no eran fascistas; vivían con un sentido de resistencia, habituados a compartir la pobreza, a no tener miedo del vecino, del compañero en la fábrica, del militante que jamás les iba a defraudar, las casas estaban abiertas de día y de noche, la solidaridad era espontánea y a ras de suelo ante las mil calamidades cotidianas provocadas por la pobreza digna y la opresión y persecución político-social... Por contra, razonaba Pasolini, en la Italia de la 2ª postguerra, se constituye como indudablemente democrática la superestructura estatal, política e institucional, pero se va dando un proceso de lenta, silenciosa y casi imperceptible fascistización de la infraestructura social, es decir, la gente común; aflora el miedo al otro, el individualismo feroz, la incomunicación más absoluta, las casas se cierran a cal y canto, en las fabricas quiebran el espinazo de la solidaridad clasista, la competitividad a toda costa convierte al otro en un peligro...

El planteamiento de esta paradoja, expuesta de modo muy somero por mí, resultaba escandalosa a mediados de los 60 cuando la formuló Pasolini. ¿A quién se le ocurre sostener que el fascismo podía producir una sociedad generosa y solidaria, a pesar de la pobreza y la opresión, y que la democracia produzca una ciudadanía egoísta, solitaria, miedosa y en trance de fascistizar sus comportamientos y valores...?, clamaba a coro la sociedad bien pensante italiana, incluida la izquierda socio-política que lideraba entonces el PCI, el partido comunista

más democrático, creativo y lúcido de toda Europa. A Pasolini, que era un visionario además de un provocador irreductible, parecían resbalarle las reacciones y, muy probablemente, las contestaba entre dientes como hiciera en su día Galileo, "¡ juzguen, juzguen, pero es redonda y se mueve...".

Y dio una explicación luminosa y precursora a esa incomprendida paradoja sobre el impacto desigual de fascismo y democracia en las bases populares. El problema es el grado de desarrollo histórico del capitalismo y en orden inverso impacta en la cohesión, la moral y la ética social de las bases populares. En la Italia fascista de los años 20 ó 30 el capitalismo tenía un nivel de desarrollo mínimo y, en consecuencia, su impacto sobre los comportamientos de las clases obreras y populares era mínimo. Por contra, en la Italia de los 70 en adelante, el capitalismo suponía ya un alto nivel de desarrollo, concentración e impacto sobre la vida y las conductas cotidianas de la gente común.

Sería absurdo pensar que Pasolini prefería el fascismo a la democracia, aunque no pocos lo acusaban estúpidamente de ello. Sostenía que la incidencia de la superestructura política e institucional, el Estado, vamos, en el proceso de configuración de la realidad y los valores sociales imperantes, siendo muy importante, es notablemente menor que la incidencia sobre esa realidad social que tenía y tiene el modelo económico de producción, consumo y redistribución que conocemos por capitalismo. Sí, capitalismo, más allá de tantos y tantos eufemismos en boga para no llamarlo por su nombre. Capitalismo, sí, un sistema fundado en la codicia, o lucro extremo, la apropiación del valor del trabajo, o plusvalía, o explotación, como gusten, la apropiación o privatización de los medios e instrumentos de todo tipo, de los tecnológicos a los financieros, que son imprescindibles para el progreso de las sociedades. Capitalismo, sí, que excita a cambio de casi nada los peores atavismos de la condición humana: individualismo acérrimo, insolidaridad, egoísmo, posesividad,

territorialidad, miedo a la libertad... Capitalismo que, como forma más sofisticada de dominación social, pretende, y logra a lo largo de la Historia, fundir y confundir su propia escala de valores con la del común de la gente de a pié, en una suerte de antropología siniestra...

En mi opinión, fue esta lucida reflexión de Pasolini sobre la primacía perversa del capitalismo avanzado frente al Estado en la conformación de la realidad y los valores ideopolíticos dominantes en ella, lo que le valió la expulsión del PCI "por desviaciones anarquizantes, además de conductas desordenadas...". El entrecomillado es cosa mía.

Reconozco que el planteamiento por Pasolini de esta paradoja y la forma de resolverla "a favor" del capitalismo en fase avanzada de desarrollo, acumulación y dominación histórica, determinó en muy buena medida mi esquema de pensamiento desde casi la adolescencia. A salvo de error y de mis ostentosas limitaciones intelectuales, reconozco también que me ayudó mucho a comprender la asimetría y contradicciones entre la realidad y los comportamientos sociales en la etapa de la dictadura franquista y la democracia y, muy especialmente, a entender –y sufrir– los travestimos de la transición y del lanzamiento del proceso democrático, un proceso que, a fuerza de ser tan posibilista y respetuoso con las relaciones de poder real –el omnipresente capitalismo– corre riesgo de ser con el paso del tiempo una democracia de muy bajo perfil.

Es una crisis extraordinaria o un capitalismo ordinario?

Esta larga digresión introductoria, por la que pido disculpas y que, aparentemente, no tiene mucho que ver con el objeto de este artículo, me sirve de base para la siguiente pregunta:

¿Este desastre integral que estamos sufriendo y que, por cierto, nos homologa con las grandes mayorías del planeta que lo sufren desde siempre, es una circunstancia pasajera y, por lo tanto, superable echando





mano de los instrumentos político-estatales habituales, o es el reflejo de ese desarrollo histórico del capitalismo al que me he venido refiriendo tomando como percha unas reflexiones de Pasolini de hace más de 50 años...?

Dicho de modo más abreviado y substantivo: ¿Esta es una crisis coyuntural del capitalismo y, por lo tanto, alguna vez volveremos a la "normalidad" o, por el contrario, estamos ante el cenit de su desarrollo histórico y este es el capitalismo que hay "per in secula seculorum", que decían los curas de antes?. Veamos:

De que esto es una crisis no hay la menor duda. Baste echar un vistazo a la realidad: desempleo masivo e imparable, aumento vertiginoso de la pobreza y la exclusión, zarpazos sin cuento a los fundamentos del Estado Social, como la educación, la sanidad, la investigación, la justicia, la vivienda, etc., descrédito de la llamada "clase política" (un concepto tan aberrante como "mercado de trabajo" o "capital humano"), descrédito de las instituciones, del rol del Estado, de la decencia básica en la gestión pública, rabia e impotencia, y mucha resignación, por supuesto, ante la hegemonía absoluta de los poderes facticos del dinero, que imponen crueles políticas antisociales a gobiernos, no sólo de derechas, con el determinismo siniestro de "esto es lo que hay y no hay otra cosa que hacer así crujan todas las estructuras y así cruja la vida y la esperanza de las mayorías populares..."

Por supuesto, esto es una crisis. Lo que no es tan seguro es que sea pasajera o coyuntural, es decir, un período excepcional más o menos largo de irregularidad entre situaciones de normalidad. Conviene recordar que la "normalidad" anterior a esta crisis, anterior al 2007-2008 y a la "década prodigiosa del ladrillo", se caracterizaba por la existencia de una tasa de paro endémico nunca inferior al 10%, una tasa de desempleo juvenil próxima al 30%, una tasa de precariedad laboral en torno al 35% (el 95% largo del empleo que se creaba en plena orgía del "España va bien" era eventual y abundantemente

indigno, los famosos "contratos basura"), los salarios perdían posiciones en el PIB sistemáticamente, el llamado "diálogo social" no daba de sí más que "moderación salarial" y "flexibilidad contractual", una gran parte de las pensiones eran bajísimas, una cuarta parte de la población malvivía entre la pobreza y su umbral. Y hay más. La izquierda y el sindicalismo convencionales, mayoritarios ambos, por supuesto, o estaban encantados o miraban para otra parte cuando a centenares de miles nuestros jóvenes abandonaban escuelas o institutos para ir al ladrillo y de allí a los coches caros y a las "rutas del bacalao", o cuando se degradaban los planes educativos con exclusión de cuanto sonara a humanidades y desarrollo personal en beneficio de un tecnicismo desahogado y acrílico, o cuando se despilfarraban en sabe Dios qué miles de millones de euros destinados a la formación profesional de reciclaje y actualización perpetua de conocimientos y habilidades, algo vital en un país cuyo "milagro económico" estaba basado en dos monocultivos: uno, inagotable por el momento, el sol; y el otro, especulativo y efímero, el ladrillo... un país que, en consecuencia, necesitaba y necesita vitalmente desarrollo y capacitación de la fuerza de trabajo en paralelo al esfuerzo de innovación y diversificación industrial y productiva... Por supuesto, en esa época de "normalidad pre-crisis" eran clamorosos fenómenos como el pasotismo de la política y los políticos o la lacra de la corrupción multidireccional... Pero bueno, como decimos por aquí. "las penas con pan son menos", y en aquella época, que fue apenas ayer, corría el pan pero era hambre para mañana...

Con sus matices, ese paisaje pre-crisis no era sólo español; era más o menos común a toda la Europa del sur y a algunos otros países de la Unión aunque no se ubiquen geográficamente en esa latitud. Intento decir, y espero que se entienda aunque no se comparta, que la crisis de hoy es hija y heredera de la "normalidad" de ayer... y de la de anteayer.

Y ello nos lleva al planteamiento subsiguiente: Como desenlace de esta crisis, ¿a qué nueva "normalidad" aspiramos, qué horizonte o qué escenarios barajan las elites y esperan las buenas gentes de a pié?. Vaya por delante que me planteo esta cuestión, como todo este artículo, con el mayor cariño, solidaridad y respeto por los millones de conciudadanos y compatriotas y congéneres del ancho mundo, de toda clase y condición, para los cuales crisis y normalidad son la misma cosa, que sufren injustamente este desastre provocado y gestionado por los pocos de siempre. Más allá de juicios críticos y auto-críticos, de comentarios irónicos o mordaces, me considero orgullosamente parte, aunque ínfima, de cuantos sufren, de cuantos luchan y piensan cómo superar este desastre y salir de este hoyo para no volver a caer en él. No pontifico desde ninguna torre de marfil; no lo hice nunca; quien debe saberlo sabe de mi trayectoria y modo de vida, y el último tramo de ella lo paso en el barrio con más pobreza, marginación, y alegría de vivir, de toda Barcelona... no en balde, aquí el 85% de la peña somos inmigrantes...

Dejando clara la intención, afirmo, a riesgo de error por generalización, que casi todo el mundo esperamos que vuelva la "normalidad" sin la menor idea de cómo será ese retorno. Es lógico y humano. Son millones de personas que no aguantan más porque, desde hace apenas unos años, la vida empieza a ser para ellos un riesgo de muerte social y civil. No aguantan más la falta de trabajo, el que sea y como sea, de subsidios, el riesgo cada vez más real de caer en la indigencia o perder la casa, el derrumbe de sus escuelas y hospitales, la inoperancia de la izquierda convencional, la mala leche y la ceguera suicida de las políticas de rigor mortis de la derecha real, la arrogancia delictiva de las bandas de banqueros expulsando a centenares de miles de familias de sus viviendas, quedándose los bancos con ellas y dejando a las familias en la puta calle y con la deuda por pagar, al mismo tiempo que esos bancos vampirizan decenas de miles de millones de euros del

erario público para enjugar sus errores y latrocinios privados. Han tardado cinco largos años de crisis y/o infierno los dos grandes partidos españoles en ponerse a dialogar para encontrar algunas formulas contra esta suerte de genocidio habitacional. Para ello ha hecho falta que varias personas se hayan suicidado antes que abandonar su casa, que otras lo hayan intentado, que miles y miles de vecinos, echando el corazón por delante, hayan enfrentado a la policía y a los agentes judiciales que iban a desalojar casas donde no había más que inocencia, desempleo, pobreza, miedo... y dignidad. Ha hecho falta que muchos jueces decentes, que los hay, algunos de ellos con lagrimas en los ojos, hayan salido a la palestra mediática a gritarles a los líderes políticos "en el nombre de Dios y del Derecho, hagan algo, cambien estas leyes injustas para que los bancos no puedan expulsar de sus casas a los más inocentes y golpeados por esta crisis que ellos provocaron y manejan en su exclusivo beneficio..."

¿Cómo no va a haber ansias de salir de este infierno como sea y cuanto antes?. Pero, antes de adentrarme en este futurible nebuloso de la salida de la crisis, quiero resaltar que, en el dolor y en el fragor de la misma, están naciendo flores en el fango, flores a cada instante, recordando a Lluís Llach. Las flores de la lucha, la movilización, incluyendo en ella un notable esfuerzo del movimiento sindical, convencional o no, que lo redime en no poca medida de complacencias pasadas, la irrupción en la escena socio-política de mil formas de espontaneísmo, organización y participación de base, que abarca de jóvenes a viejos... flores en forma de solidaridades humanas y sociales hermosísimas. Flores son una súbita y lúcida toma de conciencia de dónde está realmente la causa de este desastre. Están siendo centenares de miles, millones de personas, muy jóvenes una gran parte, las que dejan de chuparse el dedo índice para utilizarlo directamente en señalar y denunciar a este capitalismo especulativo, financierista, improductivo, fundado en la codicia irra-





cional y en afanes de dominación y poder absoluto, más propios de la investigación sicopática que de las ciencias sociales. Ese acopio de masa crítica anticapitalista es un dato para la esperanza en un futuro más humano por justo y por racional.

Retomando el tema de la salida de la crisis y de si ésta ha sido un momento de horas bajas en la trayectoria del capitalismo o, por el contrario, estamos en la fase cumbre del desarrollo histórico capitalista y éste es el modelo único a escala planetaria y está aquí para quedarse por una larga temporada –salvo que seamos capaces de acortarlo a base de desarrollos alternativos-, no puedo sino manifestar mi pesimismo. Me explico:

Por supuesto, en España y en la Europa del sur, llegará un momento, que aflojará la presión sobre la deuda, la Unión Europea reaccionará con los restos político-institucionales que le queden y habrá un despunte del proceso económico y del empleo. Pero ese despegue puede ser muy endeble, y efímero, incluso, salvo que la UE se erija en un auténtico baluarte de cohesión político-institucional, dispuesta a afirmar sus propios valores fundacionales –humanismo social, racionalidad productiva del capitalismo, institucionalidad democrática, etc.- frente a esta globalización capitalista cuya mejor imagen es la del caballo que patea el planeta sin que el jinete, es decir, nosotros, la gente de a pié, tenga la menor idea de a dónde va.

Qué capitalismo nos aguarda tras la crisis?

Nada es descartable, sobre todo si se mantienen y crecen los niveles de concienciación y movilización que esta crisis está provocando. Pero no es previsible ese súbito desarrollo socio-político de la UE en paralelo a los grandes retos de una salida de la crisis digna de tal nombre. Con lo cual, el paisaje tras la batalla de la crisis puede ser poco alentador, sobre todo en los países, como vimos, en los que el paisaje de “normalidad” previa a la crisis ya era poco alentador. En el corto y medio plazo la reducción de la asfixiante tasa de paro irá pareja, en una

lógica perversa de vasos comunicantes, a una generalización de la precariedad laboral y a una pérdida estructural, y difícilmente reversible, del valor integral del Trabajo. La vuelta a tasas de crecimiento económico sobre las que impulsar esa reactivación del empleo, endémicamente precario, convivirán con tasas de pobreza y niveles de desigualdad y exclusión social que habría que remontarse a muchas décadas atrás para encontrar precedentes. En una franja muy significativa de la población asalariada trabajo y pobreza serán perfectamente compatibles; ya lo son hace tiempo. El viejo esquema de la sociedad de los tres tercios, que caracterizó a la Europa enriquecida hasta hace poco, se reconfigura a marchas forzadas hacia sociedades donde el 50% de la población sobrevive en los márgenes de la pobreza con trabajo o la pobreza extrema sin él; un 30% de la población vive a secas sobre parámetros de ingreso y consumo que se han dado en llamar últimamente “de clase media” y que siempre llamamos, porque lo era, “de clase trabajadora”; y un 20% concentrará altísimos niveles de renta y consumo; son los que nunca vivieron la crisis y medraron con ella, incluso. Ni que decir tiene que ese “modelo” de sociedad no será nunca, mientras persista, ni muy estable ni muy cohesionada en términos socio-políticos; bien al contrario, estará condenada al conflicto permanente, y no será muy eficiente a nivel económico al basarse en un mercado interno extremadamente débil a causa de la desigualdad social y la precariedad laboral.

En síntesis, ese bajo perfil que yo preveo para nuestro Estado, más benéfico que social y solidario, para nuestra economía, ineficiente e incapaz, nuestro desempleo y precariedad, altos y endémicos, nuestra sociedad, fracturada por desigualdades abismales, nuestra democracia, seriamente limitada por la dependencia económica derivada de la ineficiencia y la inestabilidad inherente a un escenario de conflicto social permanente... es cada vez más el perfil de todas las sociedades y países del planeta.

No es que sea el signo resignado de los tiempos. Es el cenit del desarrollo histórico del capitalismo, su culminación y sublimación a escala universal. Es el triunfo clamoroso de la codicia, del lucro desaforado, de la acumulación de poder en un número cada vez menor de personas. Esa es la naturaleza y la esencia originaria del sistema desde los orígenes, y va para dos siglos. El control del proceso tecnológico, la globalización sin control legislativo o democrático alguno, la hegemonía del financierismo especulativo sobre las versiones productivistas del capitalismo... permiten una apropiación infinita del valor del Trabajo, o si se prefiere, de las plusvalías del mismo, o, como se decía antiguamente, de la explotación del Trabajo y las clases trabajadoras...

Ese es el modelo único sobre la Tierra y al mismo tiempo que unos verificamos y sufrimos sus peores efectos, otros se aprestan a recorrer el camino del desarrollismo sin límite, a abundar en la destrucción de un planeta que no es infinito en sus recursos y equilibrios, en la profundización de la desigualdad social extrema en todas partes, porque es el método y el resultado de la dinámica capitalista de competitividad universal, todos contra todos con el reclamo absurdo de que todos ganarán a la vez, en el sometimiento a la lógica del lucro y la expropiación de bienes vitales para la Humanidad como los alimentos, el agua, los avances científicos en materia de salud, la habitabilidad del planeta...

Me estoy refiriendo a los llamados "países emergentes", que agrupan a la mitad larga de la Humanidad, y que parecen no buscar otras formas más sostenibles y racionales de desarrollo y bienestar de sus inmensas poblaciones que las de este capitalismo tóxico, pan de hoy y hambre rabiosa de pasado mañana, abusando del refranero. No es casual, ni está previsto que mejore, que algunos de esos países emergentes arrojen gravísimos déficits democráticos y de respeto a los derechos humanos y supervivants muy altos en materia de corrupción y delito como lubricantes "naturales" de su

desarrollo capitalista. Pienso en China, Rusia, India... Pero no importa; son mimados y acogidos en los selectos "clubs G" por las potencias del capitalismo "democrático". Es el imperio del dinero y cualquier otro factor o valor humano deviene subsidiario, antiguo.

Me gustaría ser más optimista, más posibilista y esas cosas. Pero es lo que dan de sí los datos de esta hora histórica. Eso no quiere decir que yo apueste por una suerte de determinismo o inmovilismo histórico al margen de la voluntad, las necesidades y aspiraciones de las mayorías sociales. Todo lo contrario. Es la voluntad humana en acción, las mejores ideas y valores que de ella pueden emanar, el verdadero motor de la Historia, y ésta ha transcurrido hasta ahora en una dirección de progreso material y dignificación de la condición humana. Bien es cierto que de modo muy desigual según las latitudes y las diversas etapas y circunstancias históricas.

No es menos cierto que esa voluntad humana se enfrenta y sufre hoy un sistema de acumulación y concentración de poder fuera de todo control sin precedentes. Por eso se nos anuncia el final de la Historia, lo inútil por imposible, dicen, de pensar siquiera en un sistema alternativo; se nos amenaza, de intentarlo, con que las condiciones de vida pueden empeorar sin límite porque los ejércitos de empobrecidos son más abundantes que las poblaciones con algún nivel de inserción e ingreso; desde las grandes plataformas mediáticas, soporte ideológico del sistema y negocio fabuloso a la vez, se nos "educa" en una lógica que busca que vivamos los valores de este capitalismo como inherentes a los propios de la condición humana... A pesar de todos los pesares, se puede y se debe enfrentar este monstruo global. Se trata de pensar, de actuar, de organizarse y construir sobre valores morales alternativos, los nuestros de siempre, y con instrumentos nuevos para la participación y confluencia de voluntades e ideas.

Sólo un par de premisas para cerrar este somero examen sobre el capitalismo que hay e ir de lleno a la otra mitad de este artículo:





No vamos a construir un sistema socio-económico humano y racional sólo a base de repetir estérilmente jaculatorias anticapitalistas. Pero tampoco va a ser posible ir muy allá, mucho menos construir nada estable, viable y alternativo, ignorando la crudeza y profundidad de este sistema –objetivamente de dominación integral– o limitándose a esperar que este capitalismo se dote por arte de magia de la piedad y la cordura que, según sostienen algunos, fue perdiendo por el camino.

II. Economía Social y Solidaria: hacia un proyecto alternativo

Descrito “in extremis” el paisaje capitalista que hay y nos espera, quiero adentrarme en un territorio, el de la Economía Social y Solidaria (ESS en lo sucesivo), que considero, a riesgo de error una vez más, que reúne una gran realidad y una gran potencialidad, en su doble vertiente defensiva y alternativa. Y que, además, puede ser, me gustaría creerlo, un guion de trabajo estratégico a corto, medio y largo plazo para un Movimiento Sindical al que no le sobra de nada, más bien al contrario, y al que se la tiene jurada este capitalismo global y ante el que no debieran haber muchos márgenes de complacencia.

Hablo con conocimiento de la realidad y potencialidad de la ESS. No es una ocurrencia por aquello de que algo hay que idear para zafarnos de esta crisis y de quien la provoca y la usufructúa, ni propongo que descubramos juntos el Mediterráneo a estas alturas. No es eso. Si me refiero a la ESS como una realidad es con plena conciencia de su larga trayectoria histórica en tanto que material fundante, en la primera mitad del siglo XIX, del propio Movimiento Obrero y Sindical. Y si creo que tiene una gran potencialidad de futuro es porque el desarrollo histórico de la ESS, a diferencia del capitalismo que nos ocupa, es muy limitado todavía, si bien a lo largo de este siglo y medio transcurrido la ESS ha conocido diversidad de evoluciones y protagonismos en multitud de latitudes culturales, socio-políticas y

económicas. Por su propia naturaleza, la ESS supone una alternativa al capitalismo pero, también, una forma de propiedad y actividad distinta a la propiedad pública del Estado y, muy especialmente, cuando el Estado degeneró –y degenera– en una forma vulgar y opresiva de capitalismo.

Insisto, porque es la intencionalidad expresa de este artículo, en la citada potencialidad de futuro de la ESS porque me interesa, sobre todo, destacar que esa potencialidad puede ser, no pontificio, un valor añadido programático y estratégico para el Movimiento Sindical en todas partes. Obviamente, para los millones de personas, protagonistas naturales de la ESS, ese valor añadido y esa voluntad de futuro se da cada vez con más fuerza y conciencia de su importancia.

Por razones de pura funcionalidad conceptual me importa destacar que el término ESS no es unívoco ni indiscutible. Hay nominaciones diversas para definir un sector de composición inabarcable dada la infinidad de iniciativas y actividades que acoge y promueve. Economía Social y Solidaria, ESS, me ha parecido el más expresivo de ese lindo universo. Pero, en todo caso, lejos de discusiones nominalistas, lo importante es identificar y estar de acuerdo con los denominadores comunes, principios y valores que definen a la ESS y a quienes la promueven y gestionan en todas partes. Ellos son

- Organización democrática y participativa de las empresas, asociaciones y entidades afectadas.
- Principios de igualdad y solidaridad en el régimen de propiedad y en la estructura de retribuciones.
- Reinversión de los beneficios para el desarrollo y mejora de la actividad, del empleo, cooperativo o no, del fondo de reserva y promoción, etc.
- Principio de rentabilidad y eficacia empresarial al servicio de la naturaleza y objetivos sociales de la empresa o actividad en cuestión.
- Ubicación de proximidad local de las empresas y actividades, y vinculación estrecha de éstas a la satisfacción de necesidades y aspiraciones socio-económicas.

No hay que ser Einstein para darse cuenta que la mera declaración de principios de la ESS es antitético e incompatible con el capitalismo, especialmente con éste de fuerte carácter especulativo y financierista. Tampoco soy tan voluntarista de pensar que la ESS será a corto y medio plazo el paisaje económico y social alternativo a este capitalismo. Es todo más difícil y las correlaciones de fuerza son las que son. Pero, en todo caso, jamás cambiará esa desfavorable correlación si no se dispone de propuesta y proyecto histórico alternativo... y de la voluntad de sacarlo adelante.

II.1 Un breve repaso a la realidad de la ESS

A finales del pasado Octubre, se celebró en Barcelona la 1ª Feria de la Economía Social en una antigua factoría textil –la Fabra y Coats- que resistió ser demolida en beneficio de la especulación inmobiliaria y es hoy un excelente espacio social para el uso y disfrute de la ciudadanía y de actividades de todo tipo, siempre sin ánimo de lucro. Todo un signo.

En esa Feria, en medio de un hermoso turbión de conferencias, debates, talleres, exposiciones, casetas de entidades, etc., había paneles con datos de la ESS a nivel mundial, europeo, español y catalán, así como otros datos históricos sobre el origen y evolución de la ESS. Algunos datos muy sintéticos nos dan una idea:

Europa

En el mundo se calcula que son unos 900 millones de personas las que trabajan en la ESS, es decir, que lo hacen en régimen cooperativo o sin relación de dependencia salarial.

- Se calcula, a su vez, en unas 800.000 las empresas y entidades cooperativas que contienen a esos 900 millones de personas.
- La cifra de personas ocupadas en la ESS resulta tan significativa –casi un 30% de la fuerza de trabajo mundial- porque, muy probablemente, incluye a un número considerable de personas de lo que hemos dado en llamar “economía informal” o de

subsistencia, sobre todo en África y Asia, y en menor medida en América Latina, en muchos de cuyos países dicha “economía informal” supone un aporte muy importante al PIB nacional, en algunos casos superior al 50% del mismo. Estos últimos datos son muy difíciles de objetivar por la propia naturaleza e informalidad de ese sector de la economía. En todo caso, ello no desmerece la importancia global de la ESS pues la “economía informal” sería encuadrable en ella.

- A nivel europeo, la implantación y desarrollo de la ESS es muy desigual y los datos de conjunto no son ni abundantes ni especialmente rigurosos. En términos absolutos no es exagerado afirmar que la ESS ocupa en la Unión Europea a casi 10 millones de personas, que vienen a ser el 8% del total de la población activa y supone en torno al 7% del PIB de la Unión.

- La implantación por países europeos de la ESS guarda mucha relación con factores históricos y culturales pero, también y sobre todo, con realidades socio-económicas. No es casualidad que sea en el sur de Europa donde la ESS tenga una presencia más significativa. Es una latitud que se corresponde con un mayor déficit del Estado de Bienestar, de la cohesión social y del desarrollo capitalista autóctono. En la Europa del norte, singularmente en los países escandinavos la hegemonía cultural y socio-política socialdemócrata, su fuerte determinación sobre la configuración del Estado y las estructuras de producción y redistribución, explica ese mucho menor desarrollo de la ESS.

- No obstante, esa asimetría norte-sur aplicada a la ESS en Europa no es mecanicista. En países como Bélgica o Francia tiene también una significativa implantación la ESS. En el caso del primero, Bélgica, y es un fenómeno casi único, la ESS y el Movimiento Sindical se interrelacionan desde los orígenes comunes hasta hoy.

- Está viva y activa la Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social y Solidaria (RIPESS-Europa). Celebró su último Congreso en Barcelona hace algo más de





un año. Su propia naturaleza y diversidad la cohesión asociativa y las estructuras de organización y coordinación en los distintos planos no son todo lo unitarias e integradas que sería deseable.

España

Por razones obvias de proximidad, información e intervención, y también porque la ESS tiene aquí un muy importante espacio y un rol in crescendo a raíz de la crisis, dedico un mayor espacio y detalle a describir el esperanzador fenómeno de la ESS en España:

- Datos recientes cifran en más de dos millones las personas ocupadas y en torno a unas 55.000 empresas y entidades. Con una aportación al PIB cercana al 12%. En sí mismas, y en los tiempos que corren, se trata de cifras, más que importantes, impresionantes.
- Como dato cualitativo, otro más, anoten que el 80% del empleo en la ESS es indefinido y estable. Un dato muy importante en un país que, junto a la angustia de una tasa de desempleo superior al 25%, sufre que apenas un 1% del escasísimo empleo que se crea sea indefinido.

Junto al dato anterior, añádase que la ESS no destruye empleo, ni de lejos, en la medida compulsiva y dramática que lo viene haciendo la economía privada y la pública; casi 4 millones de desempleados en poco más de 4 años. Una demolición más que una crisis. Es más, la ESS crea empleo a pesar del fragor de la crisis con una cadencia sostenida, en términos comparativos, claro, mucho mayor que el sector privado o público.

Creo resaltable que el parlamento español, en el año 2011, aprobó por unanimidad de todos los grupos políticos representados –algo insólito– la Ley de Economía Social, un marco jurídico común a todas las experiencias y realidades de la ESS para apoyar su reconocimiento, visibilidad y prestigio.

Asimismo, me parece interesante reparar en la distribución territorial de la ESS. Tres Comunidades Autónomas, Catalunya, País Vasco y Andalucía, agrupan el 50% de em-

presas y entidades del conjunto de España.

En los dos primeros casos, Catalunya y País Vasco, se evidencia un axioma: El valor de proximidad y localización inherente a la ESS y correlativo, por lo tanto, con el fuerte sentimiento identitario y autonomista – independentista, incluso – de estas dos nacionalidades históricas.

En el caso de Andalucía habría factores para explicarlo, como el enorme tamaño territorial de esta Comunidad Autónoma. Pero también los factores identitarios y de fuerte sentimiento autonomista le serían aplicables, pues los incorporó, con mucha fuerza y a pulmón, en el proceso de transición democrática, 1976-1979, hasta ganar un Estatuto de Autonomía de primera clase. Me limito a comentar lo que ocurrió; cosa distinta sería discutir si aquel logro andaluz fue una buena contribución histórica a la articulación territorial de España, o un puro efecto mimético respecto a Catalunya y País Vasco pese a ser éstas realidades y trayectorias ampliamente diferenciadas. Pero no es este el ámbito de esa discusión.

Algún caso emblemático para ilustrar la importancia de la ESS a la que me vengo refiriendo:

Grupo Mondragón: ubicado en el interior del País Vasco, está considerada la cooperativa más grande del mundo. Con 100 empresas que ocupan unos 90.000 trabajadores, la inmensa mayoría socios cooperativos. Tiene su propia Universidad, con 7.000 alumnos, al objeto de promover la cultura, filosofía y gestión cooperativa. La Universidad funciona también en régimen cooperativo. El Grupo Mondragón incluye una gran diversidad de actividades sectoriales.

Destacamos EROSKI, un complejo de distribución comercial–alimentaria, sobre todo– con cientos de centros en toda España. Ocupa unas 45.000 personas, prácticamente todos socios, con un proyecto de integrar también a los consumidores en esta lógica cooperativa. El Consejo de Dirección lo componen 500 miembros representando a partes iguales a trabajadores y consumidores de EROSKI.

Otro emblema del Grupo Mondragón es FAGOR, empresa líder en el sector del electrodoméstico. El año pasado, en pleno azote de la crisis, una Asamblea de 2.500 socios-trabajadores aprobó duros ajustes en diversas materias –salarios, producción, horarios, jubilaciones, etc- para evitar despidos. Tómese buena nota.

El Grupo Mondragón tiene su propio instrumento financiero, la Caja Laboral Popular; tal vez la entidad más decente y racionalizada de todas, ajena por completo a las prácticas especulativas y delictivas tan al uso en el estallido de la crisis y en su dura evolución.

Por último, en el otro extremo, un breve comentario sobre un sector de la economía social por el que tengo un especial cariño y admiración por razones personales que no hacen ahora al caso. Me refiero al de las empresas, talleres, asociaciones familiares, etc..., que dan empleo y amparan de diversas formas personas con discapacidades físicas o intelectuales (en algunos países latinoamericanos utilizan la expresión “personas con capacidades diferenciadas”; me gusta más). Este sector de la ESS sólo en Cataluña, agrupa a unas 20.000 personas y a unas 75.000 en el ámbito de toda España. Esta cifra no incluye a la ONCE (Organización Nacional de Ciegos de España) porque no es mecánicamente encuadrable en el universo de la ESS; se trata de una sociedad limitada sin ánimo de lucro. En todo caso, me parece de un grandísimo valor moral y social el esfuerzo de las entidades en defensa de la discapacidad pues es uno de los grupos humanos más indefensos ante los brutales recortes del gasto social que practican los gobiernos de derechas, en Cataluña y en España.

II.2 El valor, originario y en expansión, de la ESS

La ESS es un universo y, al igual que el otro, infinito, conteniéndolo todo, y en expansión permanente. Quiero decir con esto, en primer lugar, que no hay ninguna

actividad humana, creativa y laboriosa, que no esté ya incluida bajo el concepto de ESS. Ninguna. Desde las más sofisticadas –producción y comercialización de energía, limpia y sostenible, por supuesto- hasta las más sencillas y entrañables –la asociación de algunos autónomos o desempleados para salir adelante, o los talleres y empresas para dar trabajo y autoestima a personas discapacitadas, como dijimos- hasta el ámbito financiero convencional.

Este universo de la ESS, en segundo lugar, está en expansión permanente por dos razones centrales: 1) Porque la creatividad y la capacidad humana de idear actividades, proyectarlas y compartirlas a partir de necesidades y aspiraciones a satisfacer, es infinita. Mucho más si éstas se motorizan sobre impulsos de cooperación y solidaridad y no de lucro privado, dominación y apropiación del trabajo de otros. 2) Porque la actual crisis –insisto en calificarla más bien como el rostro del capitalismo de hoy- impulsa y abre los horizontes de la ESS en la doble vertiente, defensiva y alternativa.

Defensiva para recomponer de forma humana los restos socio-económicos de este naufragio. Es un hecho verificable que, pese a la crisis y por efecto de ella precisamente, la ESS crece y es una excelente propuesta para combatir el doble riesgo de la resignación o la desesperación cuando destruyen nuestras empresas y puestos de trabajo. Eso se concreta en mil formas e iniciativas a base de invertir en ellas las indemnizaciones por despido, los subsidios de desempleo, los ahorrrillos donde los haya, o recuperar empresas abandonadas o destruidas por la torpeza de gestión, la rapiña empresarial, el mercado...

En cuanto a la dimensión alternativa de la ESS, ésta crece, de forma más o menos consciente, en base a una línea de pensamiento que crece, a su vez, sobre la certeza de que este capitalismo improductivo, fundamentalista y estéril, genera y generará cada vez más atropellos y destrozos en cuantía muy superior a los problemas que





resuelve o a las esperanzas que suscita. Y es lógico, necesario y urgente, que busquemos otros materiales éticos y una metodología racional, otro sentido de la eficiencia y la sostenibilidad económica y financiera, otra mirada social y política de conjunto... Ahí radica la enorme potencialidad alternativa de la ESS al capitalismo que nos ocupa.

Abundando un poco más en esto último, la ESS, como el Movimiento Obrero y Sindical, la izquierda política y social, las doctrinas social-cristianas es un efecto del capitalismo, y a caballo de sus embestidas –o crisis– históricas, la ESS ha conocido momentos de especial impulso y vigencia. Eso es así desde la época fundacional del capitalismo, y va para dos siglos. Y aquí hay una señal de especial interés para el Movimiento Sindical, tan reticente en demasiadas ocasiones a la ESS. En el origen del capitalismo, un momento de embestida por excelencia, la clase obrera y los sectores populares, abrumadoras mayorías entonces, generaron la función antes que los órganos. Es decir, por imperativos defensivos y de supervivencia elemental, porque la explotación era salvaje, empezando por los niños (¿nada que ver con el paisaje planetario del capitalismo de hoy?) la clase obrera y el pueblo generaron prácticas y culturas solidarias a vida para zafarse de la muerte. Era todo muy espontáneo y primitivo, muy magmático, pero muy hermoso en cuanto que, en escenarios invivibles de explotación y sometimiento, afloró lo mejor de la condición humana en forma de prácticas solidarias y apoyo mutuo en terrenos vitales como la alimentación, los medicamentos, la atención a los niños, la mortalidad laboral, las mil situaciones de desamparo e infortunio de viejos y mujeres, la búsqueda del conocimiento y la dignidad básica en un océano obrero de analfabetismo impuesto, la defensa heroica del valor de la gente del Trabajo, única fuente tangible de riqueza y de progreso... De aquella grandeza, del sacrificio y la lucha de generaciones de la clase obrera, anónimos artífices del

proceso histórico, proviene todo. Todo. Los sistemas de seguridad y protección social, el mutualismo cooperativo, las cajas de resistencia y solidaridad, los sindicatos después, el Estado Social donde lo ha habido (no utilizo prácticamente nunca el concepto “estado de bienestar”), y gravemente hostigado hoy por esta embestida del capitalismo. En el Movimiento Sindical y en otros ámbitos de la lucha y la organización social y política, todo el mundo sin excepción debiera conocer de aquella grandeza y sacrificios, nadie debiera olvidarlos y, mucho menos, despreciarlos por “antiguos”. O nos reconocemos hijos y herederos de esa hermosa tradición solidaria y liberadora o no seremos casi nada; apenas una luz que viaja a ninguna parte procedente de una estrella ya apagada...

Cerrando este último y larguísimo paréntesis, añadir que en España, y singularmente en Cataluña, esa relación entre embestidas del capitalismo y flujo ascendente de la ESS, se ha confirmado casi mecánicamente: segunda mitad del siglo XIX; momentos prefundacionales del Movimiento Obrero y Sindical organizado; crisis de los años 30 del siglo XX y marea republicana y revolucionaria que aplastó Franco en nombre de la caverna de la época; arranque de los 70, crisis del petróleo, y efervescencia pre-democrática; embestida de fondo de finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, aunque no se identificara formalmente como crisis hasta hace 4 ó 5 años.

II.3 Sindicalismo y ESS: necesidad de una convergencia estratégica

Debo concluir y es lógico que lo haga con algunos comentarios sobre la relación entre Sindicalismo y ESS. En todo caso, este artículo quiere ser un diálogo entre sindicalistas y sobre una materia, la ESS, que nos es históricamente muy próxima.

Es cierto que no todas las corrientes del sindicalismo han tenido el mismo aprecio por la ESS. Las inspiradas en el marxismo –socialdemócratas o comunistas– han primado siempre el rol del Estado por

encima de las iniciativas de signo cooperativo y autogestionario. Así, la corriente socialdemócrata o reformista sostuvo que el Estado democrático es un corrector de las tropelías del capitalismo. La globalización y la última embestida histórica a la que me referí, han debilitado este modelo y, de paso, provocado la mayor crisis de perspectiva de la socialdemocracia. En la corriente comunista o revolucionaria, el Estado es instrumento imprescindible para construir el socialismo "científico". El fracaso estrepitoso de la URSS y su mutación, junto con China, al capitalismo salvaje, hacen añicos esta doctrina del Estado y el socialismo totalitarios.

Por el contrario, las corrientes sindicales de inspiración social-cristiana y anarco-sindicalista, siempre han tenido –o hemos, más bien– una mayor proximidad e implicación con la ESS. Ello tiene que ver, en ambos casos, con un acervo humanista que privilegia la persona humana, su libertad, dignidad e iniciativa, como fundamento del Estado y no como subsidiaria de éste. Prueba de esa vinculación estrecha de las corrientes sindicales cristianas y libertaria con la ESS, sería la magnífica extensión de las colectividades agrarias e industriales por parte de la CNT en plena guerra civil española –un fenómeno de alcance e interés mundial más allá de errores y excesos y del resultado final determinado por la derrota en la guerra– o la espléndida tradición y realidad de hoy que supone en esta materia el MOC (Movimiento Obrero Cristiano) y su buque-insignia, la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), en Bélgica.

En la etapa previa a la unidad sindical internacional, la CMT y sus regionales más dinámicas –CLAT, ODSTA– incorporaban la ESS como parte fundamental de la identidad y acción de nuestra concepción sindical, más fundada en la lógica del Movimiento de Trabajadores de toda clase y condición, unidos por el nexo de la solidaridad, que en la del sindicalismo como agrupación de trabajadores asalariados.

Felizmente, la CSI supone un inmenso espacio de encuentro unitario del pluralismo sindical histórico, y la Declaración de Principios y Objetivos que aprobó el Congreso Fundacional en Viena (noviembre 2006), incorporó el amplio espacio de la ESS como parte también del quehacer de la CSI y sus organizaciones. Por supuesto, la CSA, y las demás regionales de la CSI, asumen e integran en sus programas la ESS.

En el caso de la USO, modestamente, siempre se mantuvo una actitud de interés, cooperación, intercambio, etc., con organizaciones representativas de la ESS, confesionales y laicas. En 1991, el 6º Congreso Confederado aprobó una actualización de fondo de la Declaración de Principios y Objetivos de la USO, incorporando la ESS como uno de los pilares de nuestras sociedades junto al sector privado y el público. Han sido numerosas las actividades de formación, estudio, investigación, etc., sobre la relación Sindicalismo-ESS. Destaco un importante Seminario Internacional celebrado a finales de 1999, sobre "Economía Social y Sindicalismo", que reunió a representantes de España y de varios países europeos (Bélgica, Francia, Italia, Portugal). Dirigido por Jordi Estivill, una autoridad en la materia a nivel catalán, español e internacional, el Seminario contó también con la aportación destacada de Eugenio Royo (q.e.p.d.) fundador de la USO a finales de los 50 y vinculado al Grupo Mondragon a lo largo de su vida. De este Seminario Internacional dimos cuenta literal en el número 27 de "El Proyecto", la revista de cuadros de la USO.

En sus casi 20 años de historia, SOTERMUN, la ONG promovida por la USO, hemos realizado un número notable de actividades de todo tipo en apoyo de trabajadores –trabajadoras, sobre todo– de la economía social o informal en países empobrecidos.

Y sin embargo, prevalecen notables niveles de incomunicación y recelo entre el Sindicalismo y la ESS. Lo habitual es que el primero acuse a la segunda de actitud y actividad asistencial en beneficio del capi-



talismo y en detrimento de la solvencia que debe tener el Estado Social. La ESS, a su vez, acusa al sindicalismo de inoperancia, falta de imaginación y flexibilidad ante los nuevos retos, al tiempo que afirma su rol como puntal del Estado Social y como propuesta alternativa al capitalismo.

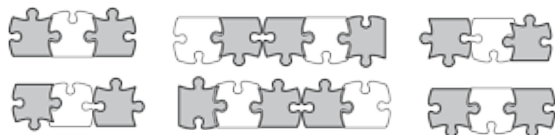
De estos recelos y desencuentros da idea el hecho de que en la Feria a la que me referí antes, no había presencia de ningún sindicato, ni grande ni chico. Tampoco de ningún partido. Me parecieron tan sorprendentes esas ausencias en evento de tanta importancia, que le planteé la cuestión a una personalidad muy relevante de la ESS, en Cataluña y fuera de ella; Jordi Estivill, exactamente. Su razonamiento fue altamente expresivo de lo que digo: "Partidos y sindicatos no han manifestado ningún interés en participar en esta 1ª Feria de la ESS. De haberse interesado en ser invitados

les hubiéramos exigido que fijen sus posiciones ante la ESS porque aún no lo han hecho en ningún sentido...".

Si de lo que se trata es de construir en todas partes una sociedad justa y solidaria, es evidente que ésta no puede tener como fundamento excluyente el capitalismo. Sería un contrasentido absurdo. Y ahí está la gran chance de la ESS por cuanto es un proyecto alternativo, no solo en lo socio-económico; también en lo antropológico, es decir, en orden a los valores éticos, largamente tratados, que ella entraña.

Por todo ello, el Sindicalismo, a escala nacional y global, tiene la obligación de incluir realmente en su agenda a la ESS. Ello exige conocerla, crear puentes, compartir algunas experiencias activas, promoverlas directamente los sindicatos, etc.

Pero bueno, no es más que una opinión. Que se expresen otras.





GUÍA AUTORREFORMA SINDICAL

HACIA LA PLENA LIBERTAD SINDICAL

HACIA UN PODER SINDICAL INFLUYENTE Y DECISIVO

Luis Fuertes,
marzo 2013

ÍNDICE

1. Fundamentación.
2. Concepto de autorreforma sindical.
3. Ejes estratégicos de los procesos de autorreforma.
4. Prioridades de la autorreforma.
5. Consideraciones procesos de autorreforma.
6. Desafíos de la autorreforma.
7. Los obstáculos normativos a la autorreforma.

1. Fundamentación.

La necesidad de autorreformular el tradicional paradigma sindical organizativo existente en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe se debe en gran medida al impacto de la revolución de las nuevas tecnologías en la interrelación / interdependencia de la economía y el trabajo a escala transnacional, a la implementación de estructuras innovadas de los sistemas y cadenas de producción de bienes y servicios, a conformaciones corporativas diferentes de las unidades productivas, las empresas, y a una composición distinta de la demanda y oferta de los sistemas de empleo o mercados de trabajo, entre otros factores.

Se trata de autorreformular modelos sindicales basados en el sindicato de empresa que impuestos por las normativas legales ordinarias son en la actualidad una rémora, un obstáculo, al crecimiento y pleno desarrollo del sindicalismo libre y autónomo.

Ante este desafío, la CSA decidió promover entre sus organizaciones afiliadas y fraternales un proceso de Autoreforma que busca generar cambios basados en un principio de decisión autónoma. Para ello, se apoya en diferentes instrumentos de gestión política y organizacional, buscando incorporar una cultura de continua innovación, así como experiencias de procesos de autorreforma sindical existentes en la región.

2. Concepto de autorreforma sindical.

La Autoreforma es un desafío complejo, un concepto en proceso de construcción, en continua revisión y validación.

En el 2009, el Grupo de Trabajo de Autorreforma Sindical (GTAS) de la CSA, definió, de forma provisional, la siguiente enunciación:

El proceso de Autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. El proceso de Autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.



1 Esta definición es copia literal del documento "Procesos de autorreforma sindical en las América / Prioridades estratégicas", elaborado por el Grupo de Trabajo de Autorreforma Sindical (GTAS) de la CSA, reunido en Lima en noviembre del 2009.

3. Ejes estratégicos de los procesos de autorreforma.

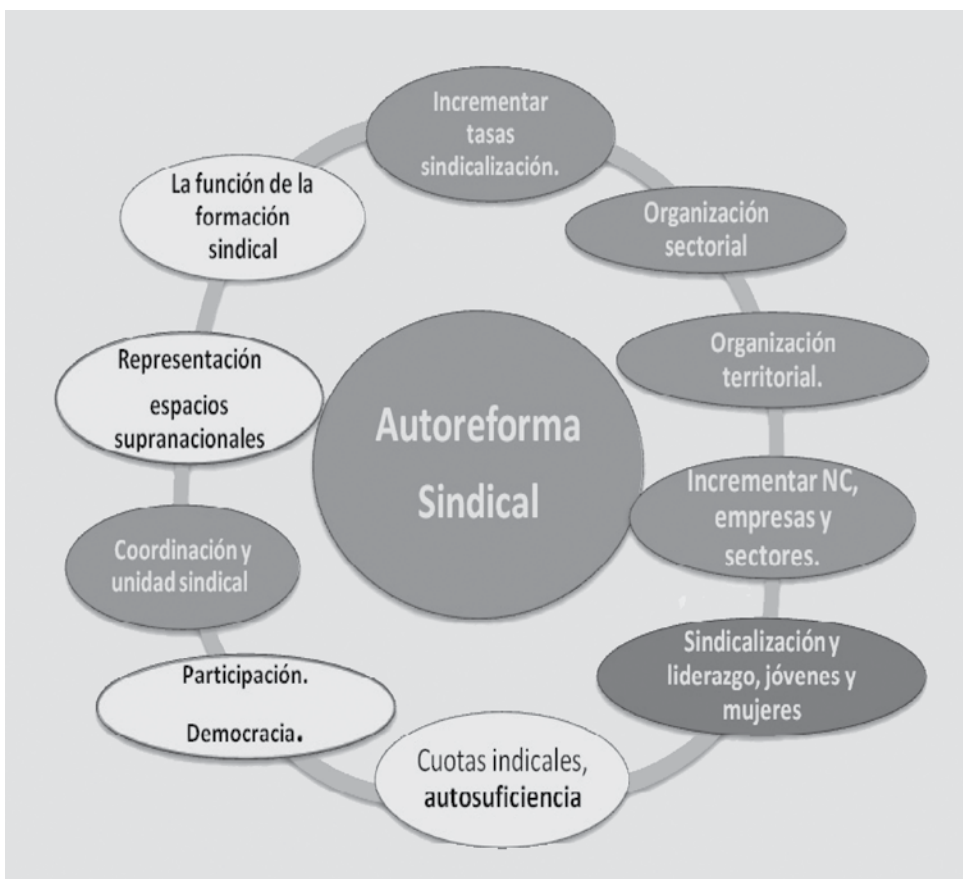
Tanto en el Congreso fundacional (marzo de 2008) como en el segundo ordinario (abril de 2012) de la CSA se aprobaron mandatos relativos a la autorreforma sindical.

Según el Congreso Fundacional de la CSA, la recomendación de urgente y profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical, es porque se requieren:

- Cambios en el funcionamiento de las organizaciones.

- Cambios en los comportamientos de los dirigentes.
- Cambios en las estructuras.
- Cambios en la estrategia de organización/sindicalización y de alianzas, para una mayor representatividad.

Con la creación del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) por la CSA se constituyó un núcleo regional de trabajo, habiéndose trabajado sobre los siguientes ejes estratégicos:



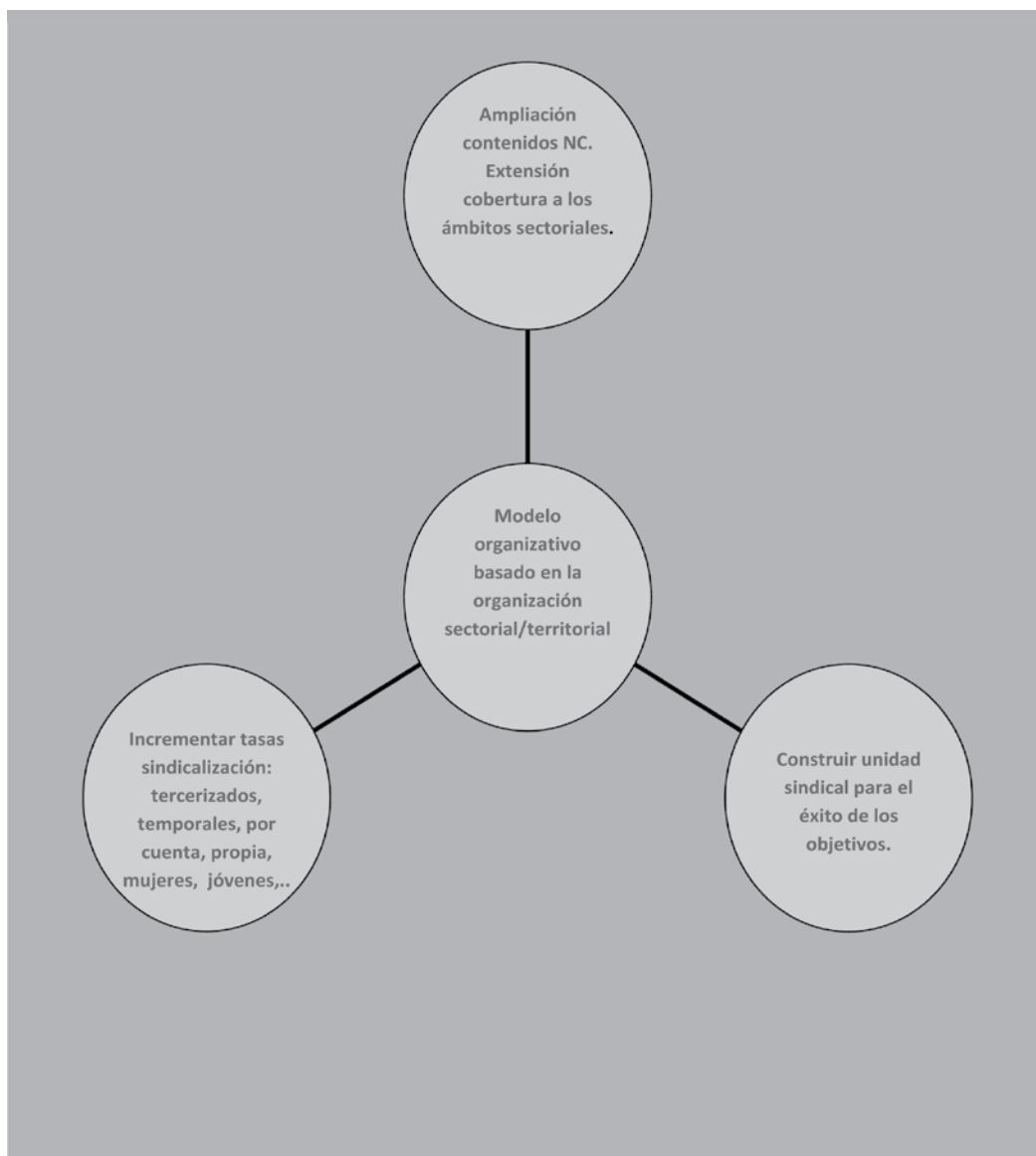
Estos 10 ejes se estructuraron en 5 líneas de acción estratégica:

EJES Coherencia Interna	Correspondencia externa	Correspondencia Interna
1. Organización y funcionamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Democracia y transparencia interna. 2. Autofinanciamiento. 3. Pensamiento Estratégico propio. 4. Prestación de servicios. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Comunicación sindical con la Sociedad. 6. Economía del trabajo
2. Organización y estructuras	<ol style="list-style-type: none"> 1. Áreas sectoriales. 2. Áreas territoriales. 3. Áreas funcionales 4. Áreas en la empresa nacional o transnacional (Comité, Sección, Delegación) 	
3. Representación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujeres trabajadoras 2. Jóvenes trabajadores 3. Migrantes trabajadores 4. Tercera Edad 	5. Afiliación de Colectivos no organizados.
4. Negociación		<ol style="list-style-type: none"> 1. Negociación colectiva (a nivel de empresa y sector, para el trabajo dependiente). 2. Otras negociaciones (a nivel de las administraciones públicas, para el trabajo autónomo)
5. Unidad y coordinación sindical/Alianzas		<ol style="list-style-type: none"> 1. Unidad y coordinación sindical nacional y subregional 2. Sindicalismo ciudadano/ comunitario 3. Relación con las Federaciones Sindicales Internacionales

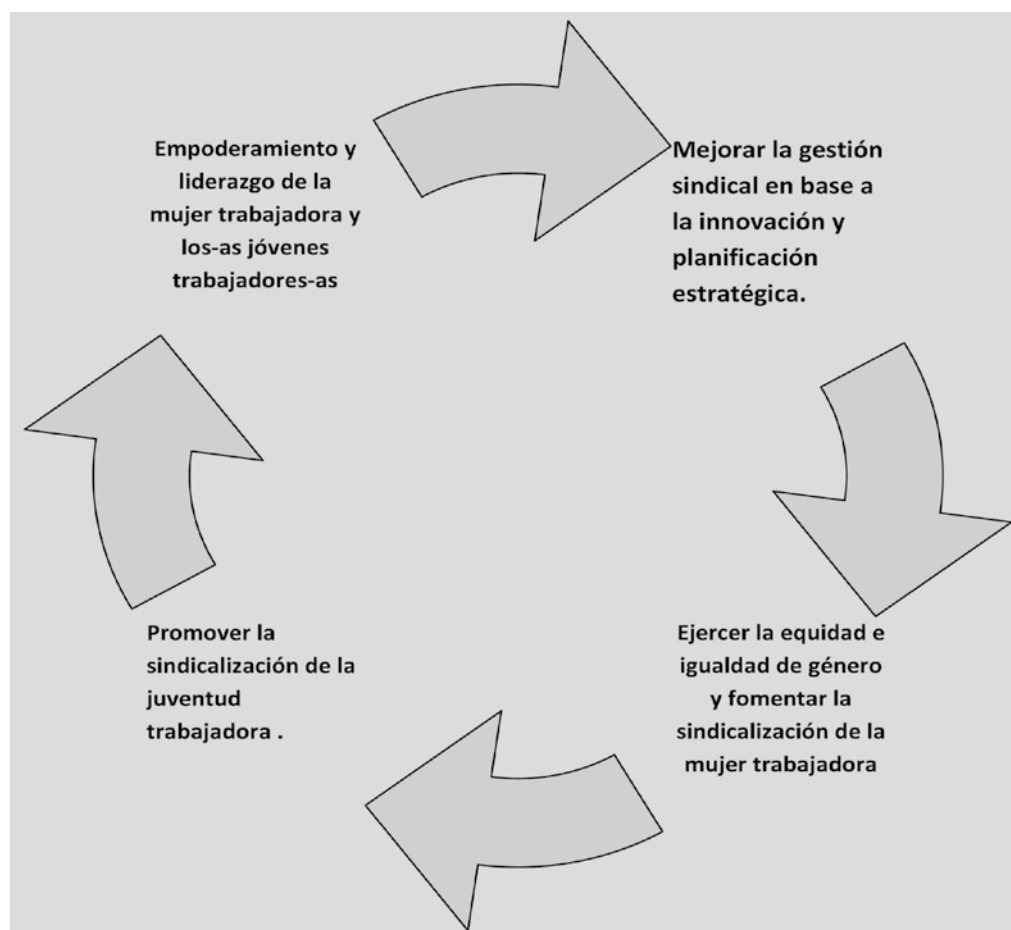


4. Prioridades de la autorreforma

De los ejes descritos, se seleccionaron cuatro como prioridad estratégica:



A estas prioridades estratégicas se suman los siguientes objetivos transversales:



En el II Congreso de la CSA la Resolución “**La estrategia de la CSA (2012-2016) sobre desarrollo sustentable, trabajo decente y democracia: construyendo una nueva sociedad, incluye un apartado sobre la autorreforma sindical: “es fundamental que el movimiento sindical y la dirigencia avancen en perfeccionar el funcionamiento de los propios sindicatos, por medio de la ampliación y fortalecimiento de la representación de todos y todas.”**

En la Resolución número 3 de este II Congreso, se enfatiza la necesidad de cumplir tres objetivos específicos de autorreforma: a) **Ampliar la capacidad de la organización sindical, en cuanto a funcionamiento, es-**

estructuras y representación: disponibilidad de diagnósticos sindicales; reducción de restricciones legales; políticas sindicales que mejoren el funcionamiento interno e incorporen nuevas estructuras que reduzcan la dispersión y amplíen la sindicalización; b) **Aumentar los niveles de cobertura de la negociación colectiva:** disponibilidad de diagnósticos sindicales propios; negociación colectiva en ámbitos mayores (sector/rama de actividad y territorios; articulación entre la negociación colectiva de mayor ámbito y la negociación por empresa en sentido descendente; incorporación de nuevos contenidos en la negociación colectiva, específicos de género y de participación de la mujer en el



proceso de la negociación; explorar otras formas de negociación a nivel local, para la cobertura de trabajadores autónomos; c) Avanzar en la unidad/coordinación sindical y la construcción de alianzas en la perspectiva de hacer viables: el desarrollo sustentable; la estructura sindical sectorial; la negociación colectiva en ámbitos superiores a la empresa; y lograr una representación y representatividad sindicales amplias, altas tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva.

5. Consideraciones procesos autorreforma en América Latina

En los últimos años varias organizaciones sindicales nacionales y Federaciones Sindicales Internacionales, junto con la CSA, están trabajando en la innovación y autorreforma de la organización y la acción sindical. Solo con el apoyo del Proyecto FSAL-AS, desde octubre de 2001 hasta este abril de 2013, se han puesto en marcha o reforzado veintidós iniciativas – programas – procesos de autorreforma en siete países de América Latina, con distintos grados de concreción y desarrollo

6. Desafíos de la autorreforma

La hipótesis de partida es que los sistemas de organización sindical basados en los sindicatos de empresa son restrictivos de

la plena libertad sindical, un impedimento real a la sindicalización de todos y todas-as los-las trabajadores-as y a la amplia cobertura de negociación colectiva. Además, no hay plena conciencia de que estos sistemas de organización vienen impuestos como un corsé a las organizaciones sindicales vía las leyes ordinarias.

Este sería el principal desafío del proceso de autorreforma, en el que se plantee realmente la sindicalización de todos y todas-as los-las trabajadores-as sin distinciones así como la ampliación de los contenidos de la Negociación Colectiva y su extensión a los ámbitos sectoriales.

Según el trabajo del GTAS, para lograr cambios efectivos y perdurables, los individuos, organizaciones, instituciones y Estados se enfrentan, entre otros, con tres grandes obstáculos:

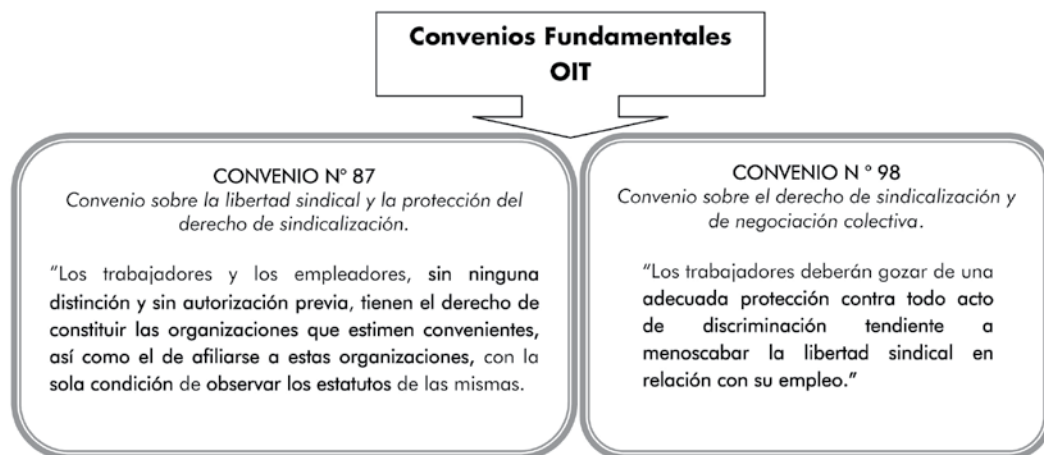
- en primer lugar, no están dispuestos (o no pueden) modificar las conductas o cultura arraigada desde mucho tiempo atrás.
- en segundo lugar, el cambio suele durar poco tiempo. Tras un breve período de intentar hacer las cosas de forma diferente, los individuos a menudo vuelven a sus patrones tradicionales de conducta.
- en tercer lugar, se realizan cambios en los estatutos y estructuras (medios) más no en las bases sindicales y en la sociedad (fines).

Elementos a tener en cuenta en el diseño, gestión y evaluación de un proceso de autorreforma:

1. Si está claro el por qué, el qué, el para qué y el cómo del proceso de autorreforma sindical.
2. Si hay estrategias de innovación y fortalecimiento de las estructuras sectoriales y territoriales.
3. Si existen y ejecutan estrategias para el incremento constante de la afiliación, de los colectivos como los tercerizados, temporales, de la mediana y pequeña empresa, cuentapropistas, mujeres y jóvenes.
4. Si hay estrategias definidas de igualdad de género y empoderamiento del liderazgo sindical de las mujeres trabajadoras y los y las jóvenes.
4. Si existen y ejecutan estrategias para la ampliación de los contenidos de la NC y la extensión sectorial, con enfoque de género.
5. Si hay estrategias para reforzar la unidad sindical y alianzas entorno a estos objetivos.
6. Si hay estrategias de innovación de la gestión sindical, basada en la planificación estratégica.
7. Si hay estrategias y resultados en la mejora de la comunicación interna y externa, con la sociedad.
8. Si hay estrategias y avances en la profundización de la Democracia sindical, en la construcción colectiva de las decisiones, su ejecución y evaluación.
9. Si todos los dirigentes sindicales están decididos y participan en la dirección del proceso.
10. Si hay un trabajo planificado y consensuado para afrontar democráticamente los temores, dudas, resistencias a los cambios y un hipotético reequilibrio de poder interno.
11. Si se pagan las cuotas sindicales y hay en ejecución estrategias de autofinanciación.



7. Los obstáculos normativos a la autorreforma.



En base estos Convenios y otros de OIT, todos los países miembros de la OIT, hayan o no ratificado los Convenios Números 87 y 98, están obligados a garantizar y promover:

- **La libre sindicalización, individual y colectiva**, de todos los trabajadores sin condicionamientos normativos, distinciones o discriminaciones.
- **La libertad de autorganización** de todos los colectivos de trabajadores, de forma que puedan organizarse democráticamente como mejor convenga a sus fines, es decir de la forma que libre y autónomamente determinen, sin ningún tipo de imposición, condicionamiento o injerencia, “normativa” o administrativa, etc.
- **Plena libertad de acción interna:** redactar estatutos; elegir y revocar a su representantes; administra sus bienes; determinar sus Programas de Acción, etc. **iii Sin injerencias de normativas, autoridades u otras organizaciones**
- **Plena acción externa:** fundamentalmente de Negociación Colectiva y huelga, **sin restricción de contenidos o limitaciones de ámbitos, modalidad, etc.**

Por qué la ley ordinaria ha de dictaminar la tipología de sindicatos a constituir por los trabajadores, imponiendo el modelo de sistema de organización sindical cuando es potestad soberana de los trabajadores de organizarse libre y democráticamente cómo mejor convenga a su fines sin ningún tipo de injerencia.



Clases de sindicatos autorizados y requisitos para su constitución.

Países	Clase Sindicatos Autorizados. Constitución sin autorización previa		Requisitos / Definiciones
Argentina	<u>Asociaciones sindicales y Delegados:</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De oficio ➤ Profesión o Categoría. ➤ Empresa ➤ Delegado empresa o establecimiento 	(Solo se le reconoce "personería gremial" a una asociación en su respectivo ámbito territorial y personal a efectos de negociación colectiva)	<u>Asociaciones</u> constituidas por trabajadores de una misma actividad o actividades afines. De <u>oficio, profesión o categoría</u> , aunque se desempeñen en actividades distintas. <u>Empresa</u> , prestan servicios en la misma empresa. <u>Delegados</u> , ejerce la representación sindical ante el empleador, las autoridades laborales y la asociación a la que pertenece.
	Formas: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sindicatos o Uniones. ➤ Federaciones. ➤ Confederaciones 	(Idem, en cuanto a "personería gremial")	<u>Federaciones</u> , agrupan asociaciones de primer grado Sindicatos y/o uniones. <u>Confederaciones</u> , agrupan sindicatos, uniones y Federaciones.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gremiales o profesionales. ➤ Mixtos o industriales de empresa/as ➤ Federaciones. ➤ Confederaciones 		Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los de una misma empresa, profesión u oficio, o de empresas, profesiones u oficios similares o conexos. Los sindicatos podrán constituir federaciones o confederaciones en beneficio de sus intereses comunes. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales.
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Categoría Económica. ➤ Categoría Profesional ➤ Categorías profesional diferenciada. 	<u>Solo 1² organización por ámbito:</u> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Distrital ✓ Municipal ✓ Intermunicipal. ✓ Estatal o interestatal. ✓ Nacional* ✓ Delegaciones o Secciones 	Los límites de identidad, semejanza o conocimientos determinan las dimensiones de las categorías, según "Encuadramiento Sindical" La base territorial de cada sindicato la determinará el Ministerio de Trabajo. Los sindicatos nacionales han de ser aprobados previamente por el Ministerio de Trabajo. Los sindicatos pueden crear Delegaciones o Seccionales territoriales.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Federaciones ➤ Confederaciones. 		Las federaciones y confederaciones constituyen asociaciones sindicales de segundo grado. La creación de las Federaciones es facultad de los sindicatos y se hará en los ámbitos de los estados. El Ministerio de Trabajo puede autorizar su creación a nivel nacional. Las Confederaciones serán creadas por Federaciones.



2 Art.8.II.- Constitución. "Está prohibida la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de una categoría profesional o económica, en la misma base territorial, la cual será definida por los trabajadores interesados, no pudiendo ser inferior al área municipal.



Países	Clase Sindicatos Autorizados Constitución sin autorización previa	Requisitos / Definiciones
Chile	<u>Clases sindicato y Delegados:</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Empresa ➤ Interempresa ➤ De trabajadores independientes ➤ De eventuales o transitorios ➤ Delegados personal 	<p>Empresa: trabajadores de una misma empresa;</p> <p>Interempresa: trabajadores de dos o más empleadores distintos;</p> <p>De trabajadores independientes: trabajadores que no dependen de empleador alguno.</p> <p>De trabajadores eventuales o transitorios: por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.</p> <p>Delgados del personal en las empresas: donde se posible constituir más de un sindicato, se podrá elegir un delgado de personal entre quienes no esté afiliados si cuentan con el apoyo exigido.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Federación ➤ Confederación ➤ Centrales sindicales 	<p>Federación, formada por sindicatos, tres o más.</p> <p>Confederación, formada por federaciones, cinco o más o 20 o más sindicatos. La unión de 20 sindicatos podrá dar lugar indistintamente a una federación o una confederación-</p> <p>Central Sindical, constituida indistintamente por confederaciones, federaciones, sindicatos, asociaciones gremiales,...</p>
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De empresa, ➤ De industria o por rama de actividad económica ➤ Gremiales ➤ De oficios varios 	<p>(Representación sindical: En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base....)</p> <p>Empresa, por trabajadores varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;</p> <p>Industria o por rama de actividad económica, por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;</p> <p>Gremiales, oor trabajadores misma profesión, oficio o especialidad;</p> <p>Oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Federación ➤ Confederación 	
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gremiales ➤ De Empresa ➤ Industriales ➤ Mixtos o de Oficios Varios. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Federación ➤ Confederación 	<p>Gremiales: de una misma profesión, oficio o especialidad;</p> <p>De Empresa: de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;</p> <p>Industriales: de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase; y</p> <p>Mixtos o de Oficios Varios: trabajadores en actividades diversas o inconexas, solo cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal.</p>
Cuba		



Países	Clase Sindicatos Autorizados Constitución sin autorización previa	Requisitos / Definiciones
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asociación profesional o Sindicato ➤ Federaciones, ➤ Confederaciones ➤ Comités de Empresa 	<p>Los trabajadores..., tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente...</p> <p>Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales,...</p> <p>En toda empresa que cuente con 30 trabajadores o más podrá organizarse un Comité de Empresa.</p>
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sindicato de Gremio, ➤ Sindicato de Empresa,. ➤ Sindicato de Industria, ➤ Sindicato de Empresas varias, ➤ Sindicato de Trabajadores Independientes. ➤ Federaciones ➤ Confederaciones 	<p>Sindicato de Gremio, trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.</p> <p>Sindicato de Empresa, trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.</p> <p>Sindicato de Industria, formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.</p> <p>Sindicato de Empresas varias, trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes, trabajadores por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.</p>
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gremiales ➤ Empresa ➤ Federaciones ➤ Confederaciones 	<p>Gremiales, trabajadores de una misma profesión u oficio.</p> <p>Empresa, trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o más empresas iguales.</p> <p>Las Federaciones y las Confederaciones pueden ser de carácter <u>nacional</u>, <u>regional</u> o por <u>ramas de la producción</u>.</p>
Haítí	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesionales ➤ Empresa ➤ Industria ➤ Sindicatos mixtos o de empleos diversos³. ➤ Federaciones ➤ Confederaciones 	<p>Profesionales, trabajadores que ejercen una misma profesión o tiene una misma especialidad.</p> <p>Empresa, trabajadores de profesiones, especialidades o oficios diferentes en una misma empresa.</p> <p>Industria, trabajadores de profesiones, especialidades o oficios diferentes en varias empresas la misma naturaleza.</p> <p>Sindicatos mixtos o de empleos diversos, trabajadores de profesiones y en actividades diferentes sin conexión.</p>
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empresa o de base (<u>Solo se reconoce 1</u> por empresa, institución o establecimiento) ➤ Industria. ➤ Gremiales. ➤ Oficios varios⁴. ➤ Federaciones ➤ Confederaciones 	<p>Empresa o de base, por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.</p> <p>Industria, por trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.</p> <p>Gremiales, por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; y,</p> <p>Oficios varios, por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas.</p>

3 En este caso, solo si en la localidad o región no se alcanza el mínimo legal para constituir el profesional.

4 En este caso, sólo pueden donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.



Países	Clase Sindicatos Autorizados Constitución sin autorización previa	Requisitos / Definiciones
México	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gremiales ➤ Empresa, ➤ Industriales, ➤ Nacionales de industria, ➤ Oficios varios⁵. ➤ Federaciones ➤ Confederaciones 	<p>Gremiales, trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad,</p> <p>Empresa, trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.</p> <p>Industriales, trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;</p> <p>Nacionales de industria, por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.</p> <p>Oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones.</p>
Nicaragua	<p style="text-align: center;"><u>Por la calidad de sus integrantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gremiales. ➤ Empresa. ➤ Varias empresas. ➤ Oficios varios. <p style="text-align: center;"><u>Por su ámbito territorial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Particulares. ➤ Municipales. ➤ Departamentales. ➤ Regionales. ➤ Nacionales. ➤ Federaciones ➤ Confederaciones ➤ Central Sindical. 	<p>Gremiales, trabajadores de una misma profesión o especialidad</p> <p>Empresas, trabajadores que prestan servicios en una misma empresa;</p> <p>Varias empresas, por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica;</p> <p>Oficios varios, por trabajadores de diversas profesiones si en determinado lugar el número de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor de veinte;</p> <p>Particulares, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo;</p> <p>Municipales, cuyos integrantes son de varios centros de trabajo situados en el mismo municipio;</p> <p>Departamentales, cuyo miembros son de distintos centros de trabajo de un solo departamento de la República;</p> <p>Regionales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo localizados en una misma región;</p> <p>Nacionales, cuyos miembros son de al menos nueve departamentos de la República.</p> <p>Confederación, la forman sindicatos de una misma actividad.</p> <p>Central, se forma mediante unión de confederaciones.</p>
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gremiales. ➤ Empresa. (Solo se reconoce 1 sindicato x empresa) ➤ Industriales. ➤ Mixtos o de oficios varios⁶. ➤ Federaciones ➤ Confederaciones ➤ Central Sindical. 	<p>Gremiales por personas de una misma profesión, oficio o especialidad.</p> <p>Empresa, por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa.</p> <p>Industriales por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase.</p> <p>Mixtos o de oficios varios por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas</p> <p>Pueden afiliarse a una confederación o central los sindicatos gremiales, industriales y los de profesionales o de trabajadores independientes, constituidos a nivel nacional o provincial y que no forman parte de ninguna federación</p>

⁵ Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte (20).

⁶ Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de 50.



Países	Clase Sindicatos Autorizados Constitución sin autorización previa	Requisitos / Definiciones
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empresa. ➤ Gremio. ➤ Industria. ➤ Federaciones ➤ Confederaciones 	<p>Empresa, trabajadores de varias profesiones, oficios, ocupaciones o especialidades que prestan servicios en el establecimiento o institución.</p> <p>Gremiales, trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.</p> <p>Industria, por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial.</p>
Perú	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empresa. "Sección sindical" (Sola 1 x centro de trabajo). "Delegados". ➤ Actividad. ➤ Gremio. ➤ Oficios varios. ➤ Federaciones ➤ Confederaciones 	<p>Empresa, por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.</p> <p>Actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.</p> <p>Gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.</p> <p>Oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.</p> <p>Los sindicatos se pueden organizar con <i>alcance local, regional o nacional</i>. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, <u>podrán constituir una "sección sindical"</u>.</p> <p>En las empresas <u>cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados</u> que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo</p>
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empresa. ➤ Profesionales. ➤ Rama de actividad. ➤ Federaciones. ➤ Confederaciones 	<p>Empresa, no se tiene en cuenta, para la admisión de sus miembros, la naturaleza de las actividades que ejercen, sino la condición de que presten servicios en la misma empresa.</p> <p>Profesionales, pueden formarse entre personas que habitualmente ejercen una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios similares o conexos, sin tener en cuenta la empresa en que trabajan.</p> <p>Rama de actividad, son los integrados por trabajadores que prestan servicios a varios empleadores de una misma rama de actividad industrial, comercial o de servicios, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.</p> <p>Los sindicatos pueden formar Federaciones municipales, provinciales, regionales o nacionales.</p>
Uruguay		
Venezuela ⁷	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empresa. ➤ Profesionales. ➤ Industria. ➤ Sectoriales⁸. ➤ Federaciones. ➤ Confederaciones 	<p>Empresa, por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.</p> <p>Profesionales⁹, trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas.</p> <p>Industria, trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.</p> <p>Sectoriales, trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.</p> <p>Los sindicatos podrán ser <u>locales, estatales, regionales o nacionales</u>.</p> <p>La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.</p>

⁷ Este contenido corresponde a la normativa previa a la última reforma.

⁸ Ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios.

⁹ Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios no dependientes

Por qué la norma ordinaria tiene que imponer “mínimos legales” o establecer controles administrativos en la constitución y conformación de la libre organización sindical, hacer distinciones de sistemas de organización, condicionar la libre libertad de sindicalización individual y colectiva o imponer modalidades de organización y sindicalización a los trabajadores con el pretexto del tamaño de la empresa, entre otros.

La libre voluntad de sindicalizarse o no, el tipo de sistema de organización sindical o la libre acción sindical, interna o externa, como derechos humanos laborales fundamentales que son, no son acaso decisiones que corresponden exclusiva y plenamente a la esfera de la soberana, autónoma y democrática decisión de los trabajadores, que no es otra que la de autoorganizarse, sindicalizarse y accionar libremente, autónomamente, cómo mejor convenga a sus fines e intereses. Es decir cómo, dónde y cuándo les dé democráticamente la real gana, respetando obviamente los principios de la Democracia.



Pisos mínimos para poder constituir organizaciones sindicales según los ámbitos, sindicatos de empresa, profesionales, sectoriales, federaciones y confederaciones.

Países	Pisos mínimos para poder constituir organizaciones sindicales según los ámbitos.	
Argentina	<p>10 afiliados se exige como mínimo a toda asociación, con "personería gremial" o "simplemente registrada", <u>para poder nombrar a un delegado de establecimiento o empresa</u>, como regla general. Puede variar el mínimo vía las convenciones colectivas u otros acuerdos</p>	<p>Acreditar tener un 20% de los afiliados respecto a los trabajadores que se pretende representar para obtener "personería gremial". <u>Solo se le reconoce a una en sus respectivos ámbitos territoriales y personales a efectos de negociación colectiva.</u></p>
Bolivia	<p>Mínimo 20 en una empresa para sindicatos gremiales o profesionales. Mínimo el 50% en una empresa para sindicatos industriales.</p>	
Brasil	<p>1/3 como mínimo de quienes integran la misma categoría o profesión liberal, para ser reconocidas como sindicatos, entre otros requisitos.</p>	<p>Mínimo 5 sindicatos que representen la mayoría absoluta del grupo de actividades o profesiones idénticas para constituir una Federación. Mínimo 3 Federaciones para constituir una Confederación.</p>
Chile	<p>Sindicato de empresa:</p> <p>Mínimo 8 si representan mínimo al 50% del total de trabajadores en <u>empresas de menos de 50 trabajadores</u>.</p> <p>Mínimo 25 si representan mínimo al 10% del total de trabajadores en las <u>empresas de más de 50 trabajadores</u>. Se pueden crear sindicatos en una misma empresa en cada establecimiento si se dan estos mínimos en cada uno de ellos.</p> <p>Mínimo 250 trabajadores se podrá constituir sindicatos en cualquier empresa sin requisito de porcentajes.</p> <p>Sindicato interempresa:</p> <p>Mínimo 25, por trabajadores eventuales o transitorios, o independientes. Los trabajadores con contrato fijo podrán afiliarse este sindicato una vez constituido.</p>	<p>Mínimo 3 sindicatos para constituir una Federación. Mínimo 5 Federaciones o 20 sindicatos para constituir una Confederación. La unión de 20 sindicatos podrá dar lugar indistintamente a una federación o una confederación- Mínimo de un 5% del total de afiliados para poder crear una Central Sindical, del conjunto de organizaciones que la integran en relación al total de afiliados de sus respectivos ámbitos.</p>
Colombia	<p>Mínimo 25, afiliados para poder constituir o subsistir todo tipo de sindicato.</p>	
Costa Rica	<p>Mínimo 12, no podrá constituirse ninguno con menos de doce (12) miembros si se trata de un sindicato.</p>	<p>Mínimo 2, Dos o más sindicatos podrán formar Federaciones. Mínimo 2, dos o más federaciones podrán formar Confederaciones,...</p>
Cuba		
Ecuador	<p>Mínimo 30, para los efectos contemplados (Personería Jurídica) los fundadores, en número no menor de treinta (30) al tratarse de trabajadores,</p>	
El Salvador	<p>Mínimo 35. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco (35) miembros¹⁰.</p>	<p>Mínimo 5, sindicatos de trabajadores, pueden formar una Federación. Mínimo 3; federaciones sindicales de trabajadores, pueden constituir una Confederación.</p>



¹⁰ Sin embargo, cuando representa a la mayoría de trabajadores de la empresa, el empresario está obligado a reconocerlo y negociar, y si no la alcanza mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados y su reconocimiento por el empresario será voluntario.



Países	Pisos mínimos para poder constituir organizaciones sindicales según los ámbitos.	
Ecuador	Mínimo 30 , para los efectos contemplados (Personería Jurídica) los fundadores, en número no menor de treinta (30) al tratarse de trabajadores,	
El Salvador	Mínimo 35 , Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco (35) miembros ¹¹ .	Mínimo 5 , sindicatos de trabajadores, pueden formar una Federación . Mínimo 3 ; federaciones sindicales de trabajadores, pueden constituir una Confederación .
Guatemala	Mínimo 20 , para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte (20) o más trabajadores	Mínimo 2 , dos o más sindicatos pueden formar una Federación . Mínimo 2 , dos o más federaciones pueden formar una Confederación .
Haití	Mínimo 10 , ningún sindicato de trabajadores podrá constituirse con menos de diez (10) trabajadores.	Varios sindicatos pueden formar una federación, y varias federaciones formarán una confederación.
Honduras	Mínimo 30 , todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados.	Mínimo 2 , dos o más sindicatos pueden formar una Federación . Mínimo 2 , dos o más federaciones pueden formar una Confederación .
México	Mínimo 20 , Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo ¹² , por lo menos.	
Nicaragua	Mínimo 20 , los sindicatos de trabajadores se constituirán con un número no menor de veinte (20) miembros	Mínimo 2 , dos o más sindicatos pueden formar una Federación . Mínimo 2 , dos o más sindicatos de una misma actividad económica pueden formar una Confederación . Mínimo 2 , mediante la unión de dos o más Confederaciones se puede constituir una Central .
Panamá	Mínimo 40 . Los sindicatos de trabajadores o de profesionales podrán constituirse con un mínimo de 40 miembros.	Mínimo 2 , dos o más sindicatos pueden formar Federaciones . Mínimo 2 , dos o más Federaciones podrán formar Confederaciones o Centrales .
Paraguay	Mínimo 20 , Los de trabajadores no podrán constituir con menos de veinte (20) fundadores cuando se trata de sindicatos de empresa . Mínimo 30 , con menos de treinta (30) si fuere gremial . Mínimo 300 , y con menos de trescientos (300) cuando sean de industria .	
Perú	Mínimo 20 , para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa ; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza. Mínimo 50 ,... o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza .	Mínimo 2 , para constituir una Federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase. Mínimo 2 , para constituir una Confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas.

11 Sin embargo, cuando representa a la mayoría de trabajadores de la empresa, el empresario está obligado a reconocerlo y negociar, y si no la alcanza mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados y su reconocimiento por el empresario será voluntario.

12 Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Países	Pisos mínimos para poder constituir organizaciones sindicales según los ámbitos.	
República Dominicana	<u>Mínimo 20</u> , Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte (20) miembros.	<u>Mínimo 4</u> , Para la formación de una Federación es necesaria la participación de un mínimo de cuatro sindicatos . <u>Mínimo 2</u> , para la formación de una Confederación es necesaria la participación de un mínimo de dos federaciones
Uruguay		
Venezuela ¹³	<u>Mínimo 20</u> , veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa . <u>Mínimo 40</u> , cuarenta (40) o más trabajadores..., podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo . <u>Mínimo 150</u> , cuando se trate de sindicatos regionales o nacionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores. Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria, <u>Mínimo 100</u> , constituidos por trabajadores no dependientes e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cien 100 o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad. No podrá funcionar un sindicato con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.	<u>Mínimo 5</u> , Para la formación de una Federación es necesaria la participación de un mínimo de cinco sindicatos . <u>Mínimo 3</u> , para la formación de una Confederación es necesaria la participación de un mínimo de tres federaciones



Consecuencia de los Pisos Mínimos legales

Mínimos legales para poder constituir sindicatos, asociaciones, en las empresas. Porcentajes de trabajadores estimados que podrían organizarse en la empresa y porcentaje de trabajadores estimados que tendrían dificultades para hacerlo e incluso de afiliarse libremente en las empresas del sector privado o con el régimen laboral común. (Datos disponibles en 2007, 2008 y 2009). Datos facilitados por OIT de las Encuestas de Hogares.

	Mínimo Legal exigido	Porcentajes estimados *	
		Excluidos %	Posibilitados
Argentina:	10	30.9	69.1
Bolivia	20		
Brasil		1/3 de la categoría	

13 En el caso de Venezuela estos contenidos normativos corresponde a la norma previa a la última reforma.



	Mínimo Legal exigido	Porcentajes estimados *	
		Excluidos %	Posibilitados
	8 (si representan el 50 % de los trabajadores) ó más (dependiendo del número de trabajadores en la empresa)		
Chile		19.4	80.6
Colombia	25	59.2	40.8
Costa Rica	12	40.3	59.7
Cuba			
Ecuador	30	72.1	27.9
El Salvador	35	62.5	37.5
Guatemala	20		100
Haití	10		100
Honduras	30	72.7	27.3
México	20	66.3	33.7
Nicaragua	20	62.2	37.8
Panamá	40	48.3	51.7
Paraguay	20	82.2	17.8
Perú	20	68.6	31.4
República Dominicana	20	37.3	62.7
Uruguay			
Venezuela	20	52.2	47.8
Regional (Promedio)	20	78.1	21.9

Por ejemplo, si un grupo de trabajadores de distintos sectores decidieran constituir una Central Sindical X y conforme a los Estados concretar un sistema organizativo basado en estructuras sectoriales/teritoriales, con variantes de organización en el ámbito de la empresa según su tamaño, el sector o número de afiliados, con reconocimiento de la afiliación directa, individual, podría obtener personería jurídica sin ningún tipo de contról y trámite que no fuese el mero formulismo del registro, siendo sin ningún tipo de requisito la personería jurídica integral y extensiva a todas las organizaciones que la conformen, en el presente y en el futuro, si no fuese así, pregunto: ¿dónde está entonces la plena Libertad Sindical?

8. Procesos de Autorreforma en América Latina

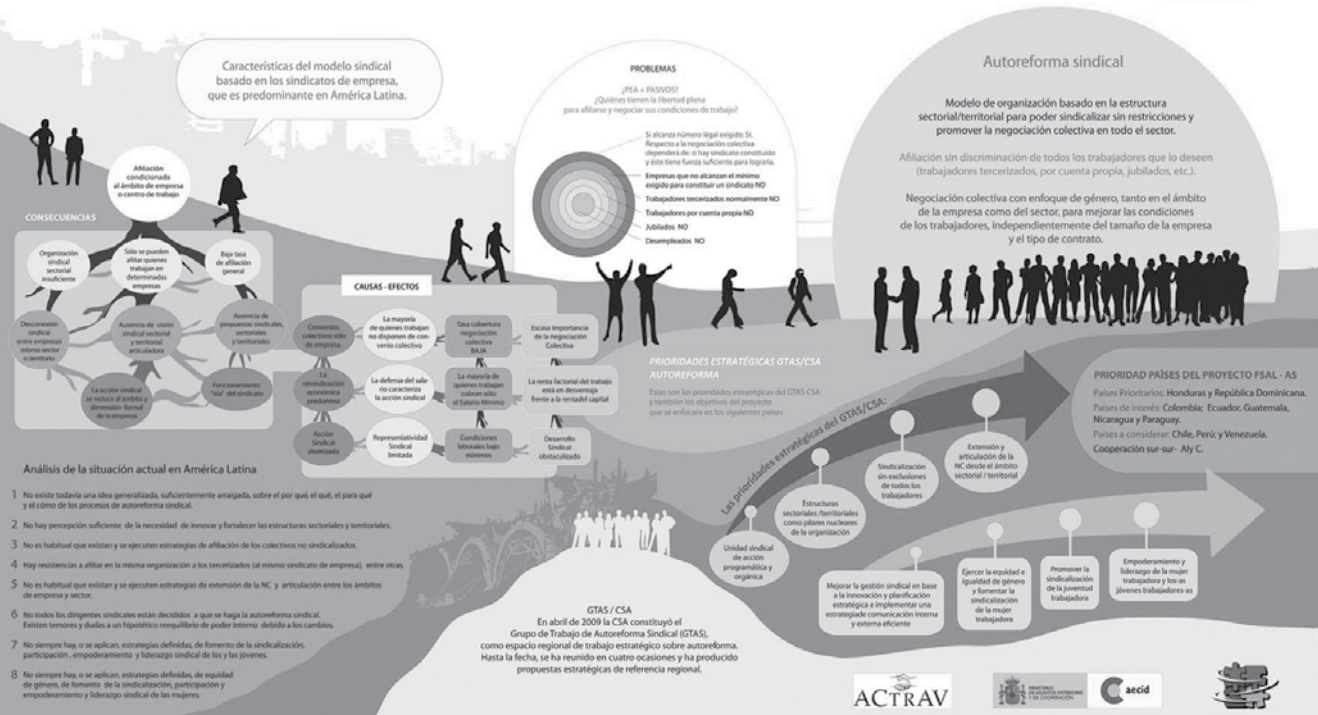
Cerramos esta nota, informando que en los últimos años, varias organizaciones sindicales nacionales y Federaciones Sindicales Internacionales junto con la CSA, están trabajando en la innovación y autorreforma de la organización y la acción sindical.

Solo con el Proyecto FSAL-AS, desde Octubre del 2011 hasta abril del 2013, se han puesto en marcha o reforzado veintidos iniciativas -programas- procesos de autorreforma en siete países de América Latina, con distintos grados de concreción y desarrollo.



Proyecto FSAL - AS / ACTRAV

APOYO A PROCESOS DE AUTOREFORMA SINDICAL EN AMÉRICA LATINA



- Análisis de la situación actual en América Latina**
- 1 No existe todavía una idea generalizada, suficientemente arraigada, sobre el por qué, el para qué y el cómo de los procesos de autorreforma sindical.
 - 2 No hay percepción suficiente de la necesidad de innovar y fortalecer las estructuras sectoriales y territoriales.
 - 3 No es habitual que existan y se ejecuten estrategias de afiliación de los colectivos no sindicalizados.
 - 4 Hay resistencias a afiliarse a la misma organización a los tercerizados (al mismo sindicato de empresa), entre otras.
 - 5 No es habitual que existan y se ejecuten estrategias de extensión de la NC, y articulación entre los ámbitos de empresa y sector.
 - 6 No todos los dirigentes sindicales están decididos a que se haga la autorreforma sindical. Existen temores a un hipotético resquebrajamiento de poder interno, debido a los cambios.
 - 7 No siempre hay, o se aplican, estrategias definidas, de fomento de la sindicalización, participación, empoderamiento y liderazgo sindical de los jóvenes.
 - 8 No siempre hay, o se aplican, estrategias definidas, de equidad de género, de fomento de la sindicalización, participación y empoderamiento y liderazgo sindical de las mujeres.

ACTRAV

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Caeid



